



BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

XII LEGISLATURA

Serie B:
PROPOSICIONES DE LEY

17 de enero de 2019

Núm. 306-4

Pág. 1

ENMIENDAS E ÍNDICE DE ENMIENDAS AL ARTICULADO

122/000268 Proposición de Ley para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 97 del Reglamento de la Cámara, se ordena la publicación en el Boletín Oficial de las Cortes Generales de las enmiendas presentadas en relación con la Proposición de Ley para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, así como del índice de enmiendas al articulado.

Palacio del Congreso de los Diputados, 28 de diciembre de 2018.—P.D. El Secretario General del Congreso de los Diputados, **Carlos Gutiérrez Vicén**.

A la Mesa de la Comisión de Igualdad

El Grupo Parlamentario Vasco (EAJ-PNV), al amparo de lo establecido en el artículo 109 y siguientes del vigente Reglamento de la Cámara, presenta las siguientes enmiendas al articulado a la Proposición de Ley para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Palacio del Congreso de los Diputados, 30 de noviembre de 2018.—**Aitor Esteban Bravo**, Portavoz del Grupo Parlamentario Vasco (EAJ-PNV).

ENMIENDA NÚM. 1

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Vasco (EAJ-PNV)

Al artículo 1.2

De supresión.

JUSTIFICACIÓN

Ni es la misma la regulación de las condiciones de trabajo en ambos sectores del empleo (Estatuto de los Trabajadores, 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, Leyes de Función Pública de la CAV) ni son los mismo los títulos competencialmente habilitantes ya que en materia laboral Comunidades como la de Euskadi le corresponde la ejecución de la legislación del Estado y en materia de función pública al Estado solo le corresponde las bases de la legislación constituyendo una competencia exclusiva de Euskadi el estatuto jurídico de los funcionarios.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 2

No constituye una técnica jurídica depurada la circunstancia de regular simultáneamente desde la perspectiva de igualdad las personas cuyo trabajo se regula por la legislación laboral y por las leyes de la función pública.

ENMIENDA NÚM. 2

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Vasco (EAJ-PNV)

Al apartado 2 del artículo 4

De supresión.

Se propone la supresión del apartado 2 del artículo 4.

JUSTIFICACIÓN

No existen características relacionadas con el sexo vinculadas a actividades profesionales concretas ni un contexto justificante. Esta discriminación constituye una vulneración de los arts. 9 y 14 de la Constitución y del art. 35, en relación al derecho al empleo.

ENMIENDA NÚM. 3

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Vasco (EAJ-PNV)

Al artículo 6.1

De modificación.

Se propone la supresión del término «patentes».

JUSTIFICACIÓN

La expresión «patentes» supone incorporar un elemento valorativo y metajurídico en relación a la identificación de situaciones de desigualdad.

ENMIENDA NÚM. 4

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Vasco (EAJ-PNV)

Al artículo 6.2

De modificación.

Se añade al punto 2 del artículo 6 el siguiente texto:

«2. Formarán parte del contenido normativo de los convenios colectivos las acciones positivas en el empleo en favor de las mujeres, formarán parte también dichas acciones positivas de los Acuerdos reguladores de las relaciones de los empleados públicos.»

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 3

JUSTIFICACIÓN

La negociación colectiva laboral está llamada a cumplir una función relevante en el ámbito de la igualdad de hombres y mujeres en el ámbito del empleo.

ENMIENDA NÚM. 5

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Vasco (EAJ-PNV)

Al artículo 7.2

De supresión.

Se propone la supresión del punto 2 del artículo 7.

JUSTIFICACIÓN

En materia de legitimación procesal no debe ampliarse hasta el infinito la legitimación para accionar, ni el ámbito de la procedibilidad, sin incurrir en un problema de inseguridad jurídica y vulnerar el derecho a la tutela judicial efectiva.

ENMIENDA NÚM. 6

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Vasco (EAJ-PNV)

Al artículo 9

De adición.

Se propone añadir «in fine» el siguiente requerimiento:

«En cada uno de los departamentos deberá existir una unidad administrativa que se encargue del impulso, coordinación y colaboración con las distintas direcciones y áreas funcionales y con los organismos autónomos, entes públicos y órganos adscritos al mismo en función de los requerimientos de la Ley 3/2007, de 22 de marzo.»

JUSTIFICACIÓN

El cumplimiento de la Ley de Igualdad requiere la creación de estructuras administrativas que la consoliden de forma suficiente.

ENMIENDA NÚM. 7

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Vasco (EAJ-PNV)

Nuevo apartado segundo al artículo 9

De adición.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 4

Se propone la adición de un párrafo segundo con el siguiente tenor:

«Los requerimientos de este precepto respetarán el orden de distribución de competencias entre el Estado y las Comunidades Autónomas en materia de igualdad.»

JUSTIFICACIÓN

La igualdad posee numerosos títulos competencias habilitantes y no constituye una competencia exclusiva de la Administración General del Estado, esta circunstancia está acreditada por la existencia de leyes de igualdad en numerosas CCAA, y en concreto en la Ley 4/2005 de Euskadi.

ENMIENDA NÚM. 8

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Vasco (EAJ-PNV)

Al artículo 10.2

De modificación.

Se propone un nuevo texto del artículo 10.2 con el siguiente tenor:

«Los proyectos de ley, los proyectos de disposiciones reglamentarias y los planes de especial relevancia elaborados por las Instituciones parlamentarias... (resto igual).»

JUSTIFICACIÓN

No se entiende por qué se excluyen los proyectos de ley que deben incorporar también su informe sobre impacto por razón de género.

ENMIENDA NÚM. 9

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Vasco (EAJ-PNV)

Al artículo 10.3

De modificación.

Se propone la siguiente redacción del apartado 3 del artículo 10.

Texto que se propone:

«El informe, debe basarse en indicadores cuantitativos y cualitativos verificados por órganos especializados en igualdad y que consideren los siguientes aspectos:

- La presencia de mujeres y hombres entre las potenciales personas beneficiarias de la propuesta normativa y los obstáculos para la obtención de un beneficio equivalente.
- El acceso de mujeres y hombres a los recursos que influyen de forma significativa en la generación de las desigualdades en el sector.
- La participación de mujeres y hombres en los ámbitos de toma de decisiones.
- Las normas sociales y los valores que influyen en el origen y mantenimiento de las desigualdades entre mujeres y hombres.
- El cumplimiento de la normativa en materia de igualdad de mujeres y hombres.»

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 5

JUSTIFICACIÓN

Si no se concretan los indicadores se conculca el principio de seguridad jurídica constitucionalmente exigible.

ENMIENDA NÚM. 10

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Vasco (EAJ-PNV)

Nuevo apartado 3 al artículo 11

De adición.

Se propone añadir un nuevo apartado 3 del artículo con el siguiente tenor:

«Las Comunidades Autónomas con competencias exclusivas en materia de estadística elaborarán sus propias estadísticas y estudios a través de sus unidades de igualdad.»

JUSTIFICACIÓN

La Comunidad Autónoma de Euskadi posee competencia exclusiva en materia de estadística prevista en el art. 10/37 de su Estatuto de Autonomía.

ENMIENDA NÚM. 11

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Vasco (EAJ-PNV)

Al artículo 12.5

De adición.

Se introduce un nuevo apartado que pasaría a ser el punto 5.

«5. Las competencias de la Oficina Estatal de Lucha Contra la Discriminación lo serán sin perjuicio de las competencias autonómicas y Órganos equivalentes de las Comunidades Autónomas con competencia en esta materia.»

JUSTIFICACIÓN

Los títulos competenciales en materia de igualdad son múltiples y algunos constituyen competencias exclusivas de las CCAA, por ejemplo la prevista en el art. 10.39 del Estatuto de Gernika.

ENMIENDA NÚM. 12

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Vasco (EAJ-PNV)

Al artículo 14.1

De modificación.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 6

Se propone añadir al artículo 14 un punto 1 y el 1 y 2 se convertirían en 2 y 3.

«1. Las Administraciones Públicas han de adecuar sus estructuras de modo que en cada uno de sus departamentos exista, al menos, una Unidad Administrativa que se encargue del impulso, coordinación y colaboración con las distintas direcciones y áreas del Departamentos y con los Organismos Autónomos, entes públicos y órganos adscritos al mismo para la ejecución de las leyes y planes de igualdad de mujeres y hombres.»

JUSTIFICACIÓN

Determinación más intensa desde una perspectiva orgánica de las políticas de igualdad.

ENMIENDA NÚM. 13

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Vasco (EAJ-PNV)

Al artículo 32

De modificación.

Se propone el siguiente texto:

«Añadir tras la expresión “acogimiento” la expresión “en cualquiera de sus características legales”.»

JUSTIFICACIÓN

El acogimiento admite varias formulaciones en derecho, que deben ser contempladas en este precepto.

ENMIENDA NÚM. 14

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Vasco (EAJ-PNV)

Al artículo 32.2

De modificación.

Se propone añadir al núm. 2 del artículo 33 la siguiente expresión:

«... o en las Leyes de Igualdad estatal o autonómicas y en los Planes de Igualdad aplicables a la Administración concernida.»

JUSTIFICACIÓN

No reconoce el precepto la existencia de leyes de igualdad y planes que se integran en la legislación básica del empleado público.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 7

ENMIENDA NÚM. 15

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Vasco (EAJ-PNV)

Al número 4 del artículo 33

De supresión.

Se propone la supresión del número 4 del artículo 33.

JUSTIFICACIÓN

En el ámbito de la colisión entre la necesidad del servicio y los derechos que esta Proposición de Ley consagra no debe primar ni ostentar superior jerarquía la necesidad del servicio.

ENMIENDA NÚM. 16

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Vasco (EAJ-PNV)

Al artículo 35.1

De modificación.

Se propone la sustitución de la expresión «situación patentes» por la expresión «situaciones reales».

JUSTIFICACIÓN

Coherencia con enmiendas anteriores.

ENMIENDA NÚM. 17

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Vasco (EAJ-PNV)

Al artículo 42

De modificación.

Texto que se propone quedaría redactado de la siguiente forma:

«La legislación de empleo proveerá a la reincorporación de las mujeres al trabajo, en todo caso tras la suspensión de su contrato de parto, cuidado de menor de doce meses o excedencia por cuidado de hijo o hija.»

JUSTIFICACIÓN

Resulta insuficiente, en el seno de unas políticas natalistas justas, el uso de las bonificaciones de cuotas para garantizar la reincorporación de la mujer al empleo.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 8

ENMIENDA NÚM. 18

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Vasco (EAJ-PNV)

Al apartado 5 del artículo 43

De adición.

Se propone la adición de un apartado 5 al artículo 43 con el siguiente tenor:

«Lo previsto en este artículo lo será sin perjuicio de las competencias sancionadoras de las Comunidades Autónomas en todo lo relativo al cumplimiento de sus leyes y planes de igualdad.»

JUSTIFICACIÓN

Coherencia con enmiendas anteriores.

A la Mesa de la Comisión de Igualdad

El Grupo Parlamentario Ciudadanos, al amparo de lo establecido en el artículo 124 y concordantes del Reglamento de la Cámara, presenta las siguientes enmiendas a la Proposición de Ley para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Palacio del Congreso de los Diputados, 18 de diciembre de 2018.—**Antonio Roldán Monés**, Portavoz del Grupo Parlamentario Ciudadanos.

ENMIENDA NÚM. 19

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al artículo 5

De modificación.

Texto que se propone:

«Artículo 5. Prohibiciones.

Son contrarias al derecho a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, las discriminaciones directas e indirectas por razón de sexo **y las discriminaciones directas o indirectas desfavorables relacionadas con el embarazo, la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil; el acoso sexual y el acoso por razón de sexo; las órdenes de discriminar y las represalias como reacción ante una denuncia o reclamación o ante una acción administrativa o judicial contra actos discriminatorios o de acoso; y los actos y cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo.**

Los conceptos jurídicos enunciados en el párrafo anterior se interpretarán conforme al Título I de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, **para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.**»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 9

ENMIENDA NÚM. 20

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al artículo 6

De modificación.

Texto que se propone:

«Artículo 6. **Medidas de acción positiva** en el empleo y la ocupación.

1. Los poderes públicos están obligados a adoptar medidas específicas a favor de las mujeres cuando existan situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

2. Las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en **esta Ley y en las normas que las desarrollen**.

En el marco de la autonomía colectiva, **las partes** tienen el deber de negociar **medidas de acción positiva** a favor de las mujeres cuando existan situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres en el ámbito funcional objeto de negociación colectiva, en los términos y condiciones previstos en la legislación aplicable en cada tipo de prestación de servicios.»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 21

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al artículo 12

De supresión.

JUSTIFICACIÓN

No se considera necesaria ni justificada la creación de la Oficina que se propone en el artículo 12 de la Proposición de Ley, habida cuenta de la duplicidad de las funciones que se le atribuirían con las que actualmente ejercen otros organismos públicos en sus respectivos ámbitos competenciales, como el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades o los órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social o la Dirección General para la Igualdad de Trato y la Diversidad del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad del Gobierno de España.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 10

ENMIENDA NÚM. 22

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al artículo 13

De supresión.

JUSTIFICACIÓN

No se considera necesaria ni justificada la creación de la Oficina que se propone en el artículo 12 de la Proposición de Ley, habida cuenta de la duplicidad de las funciones que se le atribuirían con las que actualmente ejercen otros organismos públicos en sus respectivos ámbitos competenciales, como el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades o los órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social o la Dirección General para la Igualdad de Trato y la Diversidad del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad del Gobierno de España.

ENMIENDA NÚM. 23

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al artículo 16

De modificación.

Texto que se propone:

«Artículo 16. **Garantías del derecho a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo.**

1. **Las empresas están obligadas a garantizar una igualdad de trato y de oportunidades a todas las personas que pretendan acceder al mismo puesto de trabajo y que posean características profesionales comparables y adecuadas a dicho puesto, debiendo garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, por razón de sexo.**

2. **En todo caso, se presumirá la existencia de discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo cuando:**

a) **El anuncio de la oferta de empleo, convocatoria u otra forma de publicidad ligada a la contratación o al proceso de selección externa contenga cualquier restricción, especificación o preferencia por uno de los sexos o por una característica relacionada directa o indirectamente con alguno de ellos, salvo que, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.**

Se considerará discriminatoria, en todo caso, la inclusión en el anuncio de la oferta de empleo, convocatoria u otra forma de publicidad ligada al proceso de contratación o selección externa de expresiones, imágenes, condiciones o reclamos sexistas, o que resulten vejatorios o atenten contra la dignidad de las mujeres.

b) **La empresa exija requisitos diferenciados o la superación de pruebas distintas para el acceso al mismo puesto de trabajo a candidatos de distinto sexo que posean unas características profesionales comparables y adecuadas a dicho puesto.**

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 11

c) La empresa oferte o disponga una modalidad de contratación o unas condiciones de trabajo, tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades diferentes en relación con el mismo puesto de trabajo a candidatos de distinto sexo que posean unas características profesionales comparables y adecuadas a dicho puesto.

d) La empresa solicite de los candidatos cualquier tipo de datos de carácter personal que, directa o indirectamente, hagan referencia a sus relaciones afectivas, a su estado civil o a su situación familiar presente o prevista, incluida la composición de su unidad familiar o la situación personal o laboral de sus miembros, o a su intención de tener descendencia o de conciliar el trabajo con la atención a sus obligaciones familiares.»

JUSTIFICACIÓN

La enmienda modifica el artículo 16 de la Proposición de Ley, cuyo contenido resulta redundante con las modificaciones introducidas por esta norma al Estatuto de los Trabajadores y cuyo reflejo en el articulado se estima contraproducente por poder incitar a confusión sobre el origen del precepto, al objeto de concretar las garantías de ausencia de discriminación directa o indirecta por razón de sexo en el acceso al empleo, de manera similar a las disposiciones existentes o introducidas por la Proposición de Ley en otros elementos de la relación laboral —clasificación profesional, ascensos y promoción profesional, formación profesional, o condiciones de trabajo, en particular las retributivas, en las que estas garantías se desarrollan de forma más prolija—.

La existencia de una igualdad efectiva en el acceso al empleo por parte de todos los trabajadores con características profesionales comparables y adecuadas al puesto de trabajo, sin que exista discriminación directa o indirecta alguna por razón del sexo de los candidatos, constituye una de las premisas fundamentales para asegurar una igualdad retributiva de origen entre mujeres y hombres, que tiene incidencias en la posterior carrera profesional.

ENMIENDA NÚM. 24

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al artículo 17

De supresión.

JUSTIFICACIÓN

La disposición que se suprime resulta innecesaria, dado que únicamente se limita a transcribir el mismo contenido que las modificaciones de la Proposición de Ley introducen en otras normas, lo que no solo es redundante sino que puede generar confusión respecto a la norma de origen de las disposiciones afectadas, razón por la cual se estima preferible su supresión.

ENMIENDA NÚM. 25

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al artículo 19

De supresión.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 12

JUSTIFICACIÓN

La disposición que se suprime resulta innecesaria, dado que únicamente se limita a transcribir el mismo contenido que las modificaciones de la Proposición de Ley introducen en otras normas, lo que no solo es redundante sino que puede generar confusión respecto a la norma de origen de las disposiciones afectadas, razón por la cual se estima preferible su supresión.

ENMIENDA NÚM. 26

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al artículo 20

De modificación.

Texto que se propone:

«Artículo 20. Garantías de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral **de los trabajadores.**

1. Los trabajadores tienen derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

2. Se prohíbe cualquier discriminación, directa o indirecta, a los trabajadores por el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

3. Las empresas deberán tomar en consideración los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral que estén ejerciendo los trabajadores en sus decisiones sobre la determinación de las condiciones de trabajo, incluida la ordenación de la jornada y el tiempo de trabajo o la forma de prestación de la actividad laboral.

Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios o acuerdos colectivos.»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 27

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

A los artículos 21, 22, 23, 24 y 25

De supresión.

JUSTIFICACIÓN

La disposición que se suprime resulta innecesaria, dado que únicamente se limita a transcribir el mismo contenido que las modificaciones de la Proposición de Ley introducen en otras normas, lo que no solo es redundante sino que puede generar confusión respecto a la norma de origen de las disposiciones afectadas, razón por la cual se estima preferible su supresión.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 13

ENMIENDA NÚM. 28

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al artículo 26

De modificación.

Texto que se propone:

«Artículo 26. Corresponsabilidad **de los trabajadores en el ejercicio de los derechos y en las prestaciones** de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

1. Los derechos de **conciliación de la vida personal, familiar y laboral** son de titularidad individual de **todos los trabajadores, mujeres y hombres, y podrán ser ejercidos indistintamente por cualquiera de sus titulares**, sin que pueda limitarse su ejercicio simultáneo por más de un titular, salvo cuando aquellos trabajen en la misma empresa y solo cuando la oposición se motive por escrito y se funde exclusivamente en razones justificadas de funcionamiento de la misma.

2. El ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como, en su caso, el disfrute de las prestaciones correspondientes, se realizará en los términos y condiciones establecidos en la legislación laboral y de la Seguridad Social, respectivamente.

3. Podrán adoptarse ventajas concretas para favorecer el ejercicio corresponsable de estos derechos **de conciliación entre sus titulares, al objeto de garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.**»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica, en coherencia con el resto de enmiendas presentadas a la Proposición de Ley.

ENMIENDA NÚM. 29

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al artículo 27

De modificación.

Texto que se propone:

«Artículo 27. Protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género tienen derecho a que se adopten las garantías que permitan hacer efectiva su protección y su derecho a la asistencia social integral y a que se tome en consideración su situación en las decisiones sobre la determinación de las condiciones de trabajo que les afecten.»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica, en coherencia con el resto de enmiendas presentadas a la Proposición de Ley.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 14

ENMIENDA NÚM. 30

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al artículo 29

De modificación.

Texto que se propone:

«Artículo 29. Garantías de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral **de los funcionarios públicos.**

1. Los funcionarios públicos tienen derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

2. Se prohíbe cualquier discriminación, directa o indirecta, a los funcionarios públicos por el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

3. Las Administraciones Públicas deberán tomar en consideración los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral que estén ejerciendo los funcionarios públicos en sus decisiones sobre la determinación de las condiciones de trabajo, incluida la ordenación de la jornada y el tiempo de trabajo o la forma de prestación de la actividad laboral.

Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los pactos o acuerdos con la representación de las organizaciones sindicales legitimadas a tales efectos.»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica, en coherencia con el resto de enmiendas presentadas a la Proposición de Ley.

ENMIENDA NÚM. 31

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

A los artículos 30, 31 y 32

De supresión.

JUSTIFICACIÓN

La disposición que se suprime resulta innecesaria, dado que únicamente se limita a transcribir el mismo contenido que las modificaciones de la Proposición de Ley introducen en otras normas, lo que no solo es redundante sino que puede generar confusión respecto a la norma de origen de las disposiciones afectadas, razón por la cual se estima preferible su supresión.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 15

ENMIENDA NÚM. 32

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al artículo 33

De modificación.

Texto que se propone:

«Artículo 26. Corresponsabilidad **de los funcionarios públicos en el ejercicio de los derechos y en las prestaciones** de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

1. Los derechos de **conciliación de la vida personal, familiar y laboral** son de titularidad individual de **todos los funcionarios públicos, mujeres y hombres, y podrán ser ejercidos indistintamente por cualquiera de sus titulares**, sin que pueda limitarse su ejercicio simultáneo por más de un titular, salvo cuando aquellos presten servicios en el mismo organismo o entidad y solo cuando la oposición se motive por escrito y se funde exclusivamente en **razones justificadas de funcionamiento del servicio**.

2. El ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como, en su caso, el disfrute de las prestaciones correspondientes, se realizará en los términos y condiciones establecidos en la legislación **de la función pública** y de la Seguridad Social, respectivamente.

3. Podrán adoptarse ventajas concretas para favorecer el ejercicio corresponsable de estos derechos **de conciliación entre sus titulares, al objeto de garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.**»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica, en coherencia con el resto de enmiendas presentadas a la Proposición de Ley.

ENMIENDA NÚM. 33

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al artículo 34

De supresión.

JUSTIFICACIÓN

La disposición que se suprime resulta innecesaria, dado que únicamente se limita a transcribir el mismo contenido que las modificaciones de la Proposición de Ley introducen en otras normas, lo que no solo es redundante sino que puede generar confusión respecto a la norma de origen de las disposiciones afectadas, razón por la cual se estima preferible su supresión.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 16

ENMIENDA NÚM. 34

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al artículo 35

De modificación.

«Artículo 35. Garantías en la planificación de los recursos humanos.

1. La planificación de los recursos humanos en las Administraciones Públicas deberá incluir **medidas de acción positiva** a favor de las mujeres **que permitan corregir** situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres.

2. **Los acuerdos por los que se aprueben las ofertas de empleo público y las relaciones de puestos de trabajo deberán** incorporar un informe de impacto de género, con **el alcance y el contenido** previsto en el artículo 10.»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 35

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al artículo 36

De modificación.

«Artículo 36. **Garantías de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional de los trabajadores autónomos.**

1. **Los trabajadores autónomos tienen derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, en términos comparables a los trabajadores por cuenta ajena.**

2. **Se prohíbe cualquier discriminación, directa o indirecta, a los trabajadores autónomos por el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.**

3. **En el caso de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, el cliente principal deberá tomar en consideración los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral que estén ejerciendo estos trabajadores autónomos en sus decisiones sobre la determinación de las condiciones de prestación de la actividad, incluida la ordenación de la jornada y el tiempo de la actividad o la forma de prestación de la misma.**

Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los acuerdos de interés profesional con las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos.»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 17

ENMIENDA NÚM. 36

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al artículo 38

De modificación.

Texto que se propone:

«Artículo 38. **Corresponsabilidad de los trabajadores autónomos en el ejercicio de los derechos y en las prestaciones de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.**

1. **Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral son de titularidad individual de todos los trabajadores autónomos, mujeres y hombres, y podrán ser ejercidos indistintamente por cualquiera de sus titulares, sin que pueda limitarse su ejercicio simultáneo por más de un titular, salvo en el caso de los trabajadores autónomos económicamente dependientes que realicen su actividad con el mismo cliente principal y solo cuando la oposición se motive por escrito y se funde exclusivamente en razones justificadas de funcionamiento de la actividad.**

2. **El ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional, así como, en su caso, el disfrute de las prestaciones correspondientes, se realizará en los términos y condiciones establecidos en la legislación de la función pública y de la Seguridad Social, respectivamente.**

3. **Podrán adoptarse ventajas concretas para favorecer el ejercicio corresponsable de estos derechos de conciliación entre sus titulares, al objeto de garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.»**

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica, en coherencia con el resto de enmiendas presentadas a la Proposición de Ley.

ENMIENDA NÚM. 37

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al Título VII y al artículo 42

De supresión.

JUSTIFICACIÓN

La disposición que se suprime resulta innecesaria, dado que su contenido, propiamente desarrollado, se traslada a las nuevas disposiciones sobre beneficios sociales que se incorporan por medio de las enmiendas presentadas a esta Proposición de Ley.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 18

ENMIENDA NÚM. 38

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al Título VIII y a los artículos del 43 al 49

De supresión.

JUSTIFICACIÓN

La enmienda suprime el nuevo régimen sancionador desarrollado en la Proposición de Ley, por considerarlo inefectivo y contraproducente, habida cuenta de que las infracciones que tipifica ya se encuentran contempladas, en mayor o menor medida, en el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), complementado con las modificaciones, que incluyen nuevas infracciones en materia de igualdad de trato y oportunidades, planteadas por otras enmiendas presentadas a la Proposición de Ley.

ENMIENDA NÚM. 39

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Nuevos artículos 50, 51 y 52, agrupados bajo un nuevo Título IX, «Beneficios sociales»

De adición.

Texto que se propone:

«TÍTULO IX

Beneficios sociales

Artículo 50. Bonificación de las cuotas a la Seguridad Social de las trabajadoras y trabajadores durante una incapacidad temporal por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural o durante los periodos de descanso por maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

1. Será de aplicación una bonificación del 100 por cien en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta, en el caso de:

a) Las trabajadoras que tengan suspendido su contrato de trabajo por una incapacidad temporal por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, hasta la finalización de la situación de incapacidad temporal o hasta tanto se inicie la correspondiente suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla doce meses, respectivamente.

b) Las trabajadoras que tengan suspendido su contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia natural y hasta tanto se inicie la correspondiente suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla doce meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

c) Las trabajadoras y trabajadores que tengan suspendido su contrato de trabajo durante los periodos de descanso por maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, en los términos establecidos en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

La duración máxima de estas bonificaciones coincidirá con la de las respectivas suspensiones de los contratos a que se refiere el citado artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de que la trabajadora o el trabajador no agotasen el período de descanso, los beneficios se extinguirán en el momento de su incorporación a la empresa.

2. Las bonificaciones anteriores no serán de aplicación en el caso de trabajadores y trabajadoras contratados por las Administraciones Públicas ni por los organismos autónomos, sociedades mercantiles, fundaciones y demás entidades públicas de ellas dependientes.

3. Las bonificaciones de cuotas previstas en este artículo se financiarán con cargo a la correspondiente partida presupuestaria del Servicio Público de Empleo Estatal.

Artículo 51. Bonificación de las cuotas a la Seguridad Social de los contratos que se celebren con personas desempleados para sustituir a trabajadoras y trabajadores que ejerzan sus derechos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

1. Darán derecho a una bonificación del 100 por cien en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta:

a) Los contratos que se celebren con personas desempleados para sustituir a las trabajadoras y trabajadores que se acojan a las reducciones de jornada previstas en el artículo 37.4, 5, 6 y 8 en la parte de su jornada que se haya reducido.

Esta bonificación será de aplicación en tanto subsistan las reducciones de jornada que las generen, conforme u lo dispuesto legal o convencionalmente o a lo pactado entre la trabajadora o el trabajador y el empresario, y se extinguirán cuando las mismas finalicen.

b) Los contratos que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadoras y trabajadores que estén en las situaciones de excedencia previstas en el artículo 46.3.

La duración máxima de esta bonificación coincidirá con la de los respectivos períodos de excedencia a que se refiere el citado artículo 46.3.

En el caso de que el trabajador no agote el período de excedencia o que tuviese derecho, los beneficios se extinguirán en el momento de su reincorporación a la empresa.

c) Los contratos que se celebren con personas desempleados para sustituir a trabajadoras que tengan suspendido su contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia natural y hasta tanto se inicie la correspondiente suspensión del contrato por maternidad o el lactante cumpla doce meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

d) Los contratos que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadoras y trabajadores que tengan suspendido su contrato de trabajo durante los períodos de descanso por maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, en los términos establecidos en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

La duración máxima de esta bonificación coincidirá con la de las respectivas suspensiones de los contratos a que se refiere el citado artículo 48.

En el caso de que la trabajadora o el trabajador no agotasen el período de descanso, los beneficios se extinguirán en el momento de su incorporación a la empresa.

e) Los contratos que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadoras y trabajadores incluidos en el Régimen Especial de Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, en los supuestos de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural o durante los períodos de descanso por maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, en los términos legalmente previstos.

La duración máxima de la bonificación será la prevista en cada caso en las letras c) y d).

Esta bonificación será también de aplicación, cuando cumplan los requisitos en ellos establecidos, a los trabajadores por cuenta propia que queden incluidos en el grupo primero de cotización del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar y a los socios de sociedades laborales y a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado que queden encuadrados en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por

Cuenta Propia o Autónomos o en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, dentro del grupo primero de cotización.

2. Las bonificaciones establecidas en esta disposición no serán de aplicación en el caso de:

a) Los contratos que se suscriban con familiares por consanguinidad o afinidad dentro del segundo grado del empresario o de los miembros de los órganos de administración de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y los que se produzcan con estos últimos.

b) Los contratos celebrados por las Administraciones Públicas ni por los organismos autónomos, sociedades mercantiles, fundaciones y demás entidades públicas de ellas dependientes.

3. Las contrataciones realizadas al amparo de lo establecido en esta disposición se registrarán por lo dispuesto en el artículo 15.1.c) del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo.

En todo caso, la jornada de trabajo de los trabajadores contratados para la sustitución deberá ser, al menos, la misma que la del trabajador sustituido. En los supuestos previsto en la letra a) y en el de disfrute a tiempo parcial de los permisos del apartado d) y e) del apartado anterior, la duración de la jornada de trabajo de la persona contratada deberá ser, al menos, igual a la de la reducción de jornada que experimente la trabajadora o el trabajador.

4. Los trabajadores contratados al amparo de lo establecido en esta disposición deberán mantenerse, al menos, durante todo el período de disfrute de la bonificación en cada caso.

No obstante, si se extinguiere la relación laboral por causas objetivas o por despido disciplinario cuando una u otro sea declarado o reconocido como procedente, o en los supuestos de extinción causada por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador o por resolución durante el periodo de prueba, el empleador podrá seguir beneficiándose de la bonificación prevista en cada caso por el período que restase si contrata a otra persona desempleada a los mismos efectos en el plazo máximo de 30 días.

5. En caso de incumplimiento de lo previsto en el apartado anterior, el empleador estará obligado a reintegrar el importe de la bonificación disfrutada.

Cuando proceda el reintegro, este quedará limitado exclusivamente a la parte de la bonificación disfrutada que estuviera vinculada al contrato cuya extinción se hubiera producido en supuestos distintos a los previstos en el apartado anterior,

6. Las bonificaciones de cuotas previstas en este artículo se financiarán con cargo a la correspondiente partida presupuestaria del Servicio Público de Empleo Estatal.

Artículo 52. Bonificación de las cuotas a la Seguridad Social de trabajadoras que se reincorporen a su puesto de trabajo después de una suspensión del contrato por maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento o de una excedencia por cuidado de hijos o familiares.

1. Las trabajadoras con contrato de trabajo de carácter indefinido que se reincorporen a su puesto de trabajo después de haber suspendido su contrato por maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, o de haberse acogido a la excedencia contemplada en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, darán derecho, siempre que la reincorporación efectiva de la trabajadora se produzca dentro los dos años inmediatamente siguientes a la fecha del inicio del permiso o de la excedencia, a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta, o, en su caso, por su equivalente diario por la trabajadora contratada, de 100 euros al mes (1.200 euros/año) durante los cuatro años siguientes a la reincorporación efectiva de la trabajadora a su puesto de trabajo.

2. En el supuesto de que el contrato de las trabajadoras que dé derecho a la bonificación fuera de duración determinada o temporal, se tendrá derecho a esa misma bonificación si en el plazo de tres meses tras la reincorporación, el contrato de la trabajadora se transforma en indefinido.

3. En el caso de que los contratos de las trabajadoras que den derecho a la bonificación regulada en este artículo sean a tiempo parcial, la bonificación resultará de aplicar a las previstas en cada caso un porcentaje igual al de la jornada pactada en el contrato al que se le sumarán 30 puntos porcentuales, sin que en ningún caso pueda superar el 100 por cien de la cuantía prevista.

4. Lo previsto en este artículo resultará de aplicación aun cuando las trabajadoras que den derecho a esta medida, una vez reincorporadas de forma efectiva a su puesto de trabajo, ejerciten su derecho a las reducciones de jornada contempladas en el artículo 37.4, 5, 6 y 8 del Estatuto de los Trabajadores.

5. Las bonificaciones previstas en este artículo no serán de aplicación en el caso de las trabajadoras contratados por las Administraciones Públicas ni por los organismos autónomos, sociedades mercantiles, fundaciones y demás entidades públicas de ellas dependientes.

6. Las bonificaciones de cuotas previstas en este artículo se financiarán con cargo a la correspondiente partida presupuestaria del Servicio Público de Empleo Estatal.»

JUSTIFICACIÓN

La enmienda introduce unos nuevos artículos, agrupados bajo un nuevo Título, en la Proposición de Ley, por los que se establecen una serie de beneficios sociales que buscan incentivar el ejercicio del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en todas las empresas, con el fin de que estas no traten de evitar la contratación de trabajadoras y trabajadores que tengan o puedan previsiblemente tener que atender responsabilidades familiares. Se trata, en definitiva, de que la conciliación, además de un derecho, pase a concebirse, y sentirse, como una inversión social y no como un coste al que han de hacer frente de manera unilateral las empresas.

De este modo, primero se establece una bonificación del 100 por cien de las cuotas empresariales a la Seguridad Social de las trabajadoras y trabajadores durante los períodos de suspensión del contrato de trabajo por incapacidad temporal por enfermedades causadas por el embarazo, el parto o la lactancia natural, o de durante los períodos de descanso por maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural. Esta medida permitirá que, en todos los casos, el disfrute de estos permisos por los trabajadores no implique ninguna carga económica para la empresa, puesto que actualmente, si bien la suspensión del contrato conlleva la de la retribución, subsiste la obligación de la empresa de hacerse cargo de las cotizaciones sociales.

En segundo lugar, se recogen las bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social de los contratos con personas desempleadas para sustituir a trabajadoras y trabajadores que tengan suspendido su contrato de trabajo por maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, o que estén en situación de excedencia por cuidado de hijos o de otros familiares, reguladas hasta la fecha por el Real Decreto-ley 11/1998, de 4 de septiembre. El efecto conjunto de estas bonificaciones constituye un verdadero incentivo para contratar trabajadores que sustituyan a los que ejerzan su derecho a la conciliación, dado que la empresa no solo se ve liberada de las cotizaciones de estos últimos en tanto subsista la suspensión de su contrato o el disfrute de sus permisos, sino que también se ahorra la cotización del trabajador sustituto, suponiendo así, por tanto, un ahorro neto para la empresa, eliminando de este modo cualquier desincentivo a la conciliación.

Por último, se traslada al ámbito del articulado la bonificación de las cuotas a la Seguridad Social de las trabajadoras que se reincorporen a su puesto de trabajo tras una suspensión del contrato por maternidad, paternidad o una excedencia por cuidado de hijos o familiares, regulada en la disposición final quinta de la Proposición de Ley, por estimarse más adecuado por razones de consistencia interna de la norma, sobre la que se aplican las modificaciones técnicas oportunas en coherencia con las otras dos bonificaciones que se introducen por la presente enmienda.

ENMIENDA NÚM. 40

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Nuevo apartado Cinco a la disposición final primera de la Proposición de Ley, pasando el apartado Cinco original a ser el apartado Seis y reenumerándose los siguientes

De adición.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Texto que se propone:

«Cinco. Se modifica el artículo 45, con la siguiente redacción:

“Artículo 45. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

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

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

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

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

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación con la representación legal de los trabajadores, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

5. Los planes de igualdad deberán ser objeto de revisión y actualización periódicas en los términos que se establezcan en la negociación colectiva.

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

7. Los planes de igualdad deberán ser objeto de inscripción y depósito en los términos establecidos en el artículo 90.2 del Estatuto de los Trabajadores.”»

JUSTIFICACIÓN

La enmienda modifica el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, relativa a los planes de igualdad, en primer lugar, al objeto de ampliar a todas las empresas de más de cien trabajadores —en vez de doscientos cincuenta como ahora—. De este modo, se extiende la obligación de elaborar y aplicar estos instrumentos del 0,2% al 3% de todas las empresas, incrementando la cobertura de los mismos del 31% al 40% de todos los trabajadores en España —el 56% si solo se consideran los trabajadores asalariados—. Con ello se pretende reforzar las garantías del derecho a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo y el derecho a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar en un número significativo de empresas y en beneficio de más de la mitad de los las trabajadoras y trabajadores, dado del éxito que la aplicación de los planes de igualdad ha demostrado en la práctica para la consecución de estos objetivos.

Asimismo, la redacción dada por la enmienda clarifica aspectos relativos a la elaboración de los planes de igualdad que hasta ahora no estaban especificados y que generaban situaciones de inseguridad

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 23

jurídica, tales como la duración del período de consultas con los representantes legales de los trabajadores para su elaboración, su vigencia, su revisión y actualización periódicas o su inscripción y depósito, en su caso, en los términos previstos en la legislación laboral.

ENMIENDA NÚM. 41

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Nuevo apartado Seis a la disposición final primera de la Proposición de Ley, pasando el apartado Seis original a ser el apartado Siete

De adición.

Texto que se propone:

«Seis. Se modifica el artículo 46, con la siguiente redacción:

“Artículo 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, dirigidas a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a prevenir y eliminar la discriminación, **tanto directa como indirecta**, por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, **la periodicidad de su revisión**, así como el establecimiento de sistemas **objetivos, transparentes y eficaces** de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados **y de medidas de acción positiva, siempre que resulten razonables, proporcionadas y necesarias para conseguir dichos objetivos**.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad deberán contemplar, como mínimo, las siguientes materias: acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones **y brecha salarial**, ordenación del tiempo **y la forma de prestación** del trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la **conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como** la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

3. Los planes de igualdad abarcarán a la totalidad de los trabajadores de la empresa, incluido el personal con relación laboral de alta dirección, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

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

4. En los planes de igualdad de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, el diagnóstico previo de situación incluirá necesariamente la realización de una auditoría salarial que permita obtener una evaluación sistemática, documentada, periódica y objetiva sobre el sistema retributivo de la empresa desde la perspectiva de género, examinar la eficacia y adecuación de las medidas adoptadas y definir las necesidades pendientes para mantener o mejorar los indicadores, así como asegurar la transparencia de dicho sistema retributivo.

La auditoría deberá comprender los siguientes ámbitos:

- a) La proporción de mujeres y hombres en cada grupo, categoría o puestos.
- b) Los criterios de clasificación profesional y valoración de los distintos puestos de trabajo de conformidad con lo establecido en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores.
- c) Los sistemas de promoción profesional y económica.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 24

d) Los criterios que sirven de base para la fijación de la retribución percibida por los trabajadores, con indicación de todos sus conceptos y de la naturaleza, condiciones de su percepción y periodo de devengo de cada uno de ellos.

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

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

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

JUSTIFICACIÓN

La enmienda modifica el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, relativa al contenido de los planes de igualdad, fundamentalmente, incorporando la previsión, en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, los planes de igualdad deberán incluir auditorías salariales que permitan obtener evaluación sistemática, documentada, periódica y objetiva sobre el sistema retributivo de la empresa desde la perspectiva de género, examinar la eficacia y adecuación de las medidas adoptadas y definir las necesidades pendientes para mantener o mejorar los indicadores, así como asegurar la transparencia de dicho sistema retributivo.

Con ello se transpone una de las propuestas más destacadas de la Recomendación de la Comisión 2014/124/UE, de 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia, cuyo contenido completo, por otra parte, se transpone por medio del resto de enmiendas presentadas.

ENMIENDA NÚM. 42

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al apartado Cinco a la disposición final primera de la Proposición de Ley, que pasa a ser el nuevo apartado Siete

De modificación.

Texto que se propone:

«Siete. Se modifica el artículo 47, con la siguiente redacción:

“Artículo 47. Transparencia en la implantación del plan de igualdad.

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre **el diagnóstico de situación y, en su caso, de la auditoría salarial, así como sobre** el contenido de los planes de igualdad y **sobre el grado de ejecución y** consecución de sus objetivos.

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

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 25

JUSTIFICACIÓN

La enmienda modifica el artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, al objeto de reforzar la transparencia en la aplicación de los planes de igualdad, garantizando el acceso de los representantes legales de los trabajadores y, en su defecto, de los propios trabajadores, a la información sobre el diagnóstico de situación y, en su caso, de las auditorías salariales, así como sobre el contenido del plan y sobre el grado de ejecución y consecución de sus objetivos.

ENMIENDA NÚM. 43

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Nuevo apartado Ocho a la disposición final primera

De adición.

Texto que se propone:

«Ocho. Se modifica el artículo 48, con la siguiente redacción:

“Artículo 48. Medidas específicas para prevenir la **discriminación por razón de sexo**, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten **la discriminación por razón de sexo**, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención, **detección y corrección, así como para el resarcimiento de los afectados.**

A estos efectos, las empresas deberán habilitar canales de comunicación directa con la dirección de la empresa y con los representantes legales de los trabajadores, que garanticen la confidencialidad de quienes recurran a los mismos y la no trazabilidad del origen de la comunicación, a través de los cuales pueda darse cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formularse en materia de discriminación por razón de sexo, acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Con la misma finalidad, las empresas podrán establecer medidas, que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir **la discriminación por razón de sexo**, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa, **a través de los canales de comunicación señalados en el apartado anterior**, de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.”»

JUSTIFICACIÓN

La enmienda modifica el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, al objeto de reforzar los mecanismos de prevención, detección y corrección de la discriminación por razón de sexo, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, para lo que se establece que las empresas deberán habilitar canales de comunicación directa con la dirección de la empresa y con los representantes legales de los trabajadores, que garanticen el anonimato de quienes recurran a los mismos y la no trazabilidad del origen de la comunicación, a través de los cuales pueda darse cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formularse, con el objetivo de facilitar que dichas situaciones no queden impunes y garantizar la plena protección de quienes las denuncien.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 26

ENMIENDA NÚM. 44

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Nuevo apartado Nueve a la disposición final primera

De adición.

Texto que se propone:

«Nueve. Se modifica el artículo 49, con la siguiente redacción:

“Artículo 49. Apoyo para la implantación voluntaria de planes de igualdad.

Para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad, el Gobierno establecerá medidas de fomento, especialmente dirigidas a las pequeñas y las medianas empresas, **que incluirán el apoyo técnico necesario por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades y los organismos correspondientes de las Comunidades Autónomas.**

Asimismo, el Gobierno aprobará un formulario estandarizado de formato abreviado, junto con las indicaciones precisas, que contribuyan a facilitar la implantación voluntaria de planes de igualdad por las pequeñas y medianas empresas.”»

JUSTIFICACIÓN

La enmienda modifica el artículo 49 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, con la finalidad de precisar las medidas para incentivar la implantación voluntaria de planes de igualdad, especialmente por las pequeñas y medianas empresas. A estos efectos, se aclara que el apoyo técnico necesario será prestado por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades o por los organismos correspondientes de las Comunidades Autónomas, así como se prevé la aprobación de un formulario estandarizado en formato abreviado que contribuya a facilitar la implantación voluntaria de planes de igualdad por parte de las PYMES.

ENMIENDA NÚM. 45

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al apartado Seis de la disposición final primera de la Proposición de Ley, que pasa a ser el nuevo apartado Diez

De modificación.

Texto que se propone:

«Diez. Se modifica el artículo 75, con la siguiente redacción:

“Artículo 75. **Presencia equilibrada de mujeres y hombres** en los consejos de administración de las sociedades mercantiles.

Las sociedades mercantiles de más de cien trabajadores deberán establecer objetivos concretos de participación de mujeres y hombres en sus consejos de administración, con el objetivo de promover una presencia equilibrada de ambos sexos. Estos objetivos, así como las medidas para alcanzarlos, deberán incluirse en el plan de igualdad que elabore y aplique la empresa.

En las sociedades mercantiles cotizadas, estos objetivos de participación deberán fijarse de forma que, en el conjunto del consejo de administración, los consejeros de cada uno de los sexos supongan como mínimo el cuarenta por ciento.»»

JUSTIFICACIÓN

La enmienda modifica la redacción dada al artículo 75 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, con el objetivo de clarificar su contenido. Así, por un lado, se establece una distinción entre las sociedades de más de cien trabajadores —esto es, las que estarían obligadas a elaborar y aplicar un plan de igualdad—, para las que se establece la obligación de fijar objetivos concretos de participación de mujeres en sus consejos de administración, con el objetivo de promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres, los cuales deberán incluirse en el plan de igualdad que elabore y aplique la empresa. Por el otro, se hace una referencia expresa a las sociedades mercantiles cotizadas a las que, dada su naturaleza jurídica, cabe exigírseles una responsabilidad adicional, razón por la cual se establece que, en su caso, estos objetivos deberán fijarse de modo que en el conjunto del consejo de administración los consejeros de cada uno de los sexos supongan como mínimo el cuarenta por ciento, para hacer efectivo el principio de presencia equilibrada.

ENMIENDA NÚM. 46

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al apartado Dos de la disposición final segunda

De modificación.

Texto que se propone:

«Dos. Se modifica el párrafo segundo de la letra b) del apartado 1 del artículo 11, con la siguiente redacción:

“Artículo 11. Contratos formativos.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, **maternidad, paternidad**, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 47

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al apartado Tres de la disposición final segunda

De modificación.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 28

Texto que se propone:

«Tres. Se modifica el párrafo tercero de la letra b) del apartado 2 del artículo 11, con la siguiente redacción:

“Artículo 11. Contratos formativos.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, **maternidad, paternidad**, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 48

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al apartado Cuatro de la disposición final segunda

De modificación.

Texto que se propone:

«Cuatro. Se modifica el apartado 3 del artículo 11, con la siguiente redacción:

“Artículo 11. Contratos formativos.

3. En la negociación colectiva existirá, en todo caso, el deber de negociar criterios objetivos, transparentes y comunes para ambos sexos, así como procedimientos y, en su caso, medidas de acción positiva, que tengan como objeto garantizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres vinculados a la empresa mediante contratos formativos. Asimismo, podrán establecerse compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 49

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al apartado Cinco de la disposición final segunda

De modificación.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 29

Texto que se propone:

«Cinco. Se modifican los apartados 2 y 3 del artículo 14, con la siguiente redacción:

“Artículo 14. Periodo de prueba.

2. Durante el periodo de prueba, **el trabajador** tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso. **En este caso, la parte que inste la resolución deberá notificarlo a la otra con una antelación mínima de quince días a su terminación.**

Cuando la duración del período de prueba sea superior a los seis meses, el incumplimiento por la empresa del plazo señalado en el párrafo anterior dará lugar a una indemnización al trabajador equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido. 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 un nuevo empleo.

Será nula la resolución a instancia del empresario 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 nula la resolución en los siguientes supuestos:

a) **La de los trabajadores durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural a que se refieren los artículos 45.1.d) y e) o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.**

b) **La 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 los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los artículos 37.4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en esta ley.**

c) **La de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, paternidad, adopción, delegación de guarda o acogimiento a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción, delegación de guarda o acogimiento.**

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

3. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad **del trabajador** en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, **maternidad, paternidad**, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten **al trabajador** durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.”»

JUSTIFICACIÓN

La enmienda introduce diferentes modificaciones en el período de prueba regulado en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, con la finalidad de equiparar las reglas para la resolución con las previstas sobre preaviso y nulidad para el despido, contribuyendo así a evitar la discriminación por razón

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 30

de sexo, especialmente por razón de embarazo y maternidad. De este modo, la parte que inste la resolución deberá preavisarlo a la otra en un plazo de quince días. En los contratos superiores a seis meses, cuando la resolución fuese por el empresario y éste incumpliere el plazo de preaviso, deberá indemnizar al trabajador por los días en que dicho plazo se haya incumplido. Además, cuando la resolución parte del empresario, éste deberá conceder al trabajador una licencia de seis horas semanales para que pueda buscar un nuevo empleo.

ENMIENDA NÚM. 50

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al apartado Seis de la disposición final segunda

De modificación.

Texto que se propone:

«Seis. Se modifican los apartados 1, 4 y 5 del artículo 17, con la siguiente redacción:

“Artículo 17. No discriminación en las relaciones laborales.

1. Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, **maternidad, paternidad, asunción de obligaciones familiares, conciliación de la vida familiar y laboral**, estado civil, religión o convicciones, **opinión o ideas** políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa, lengua dentro del Estado español, **o cualquier otra condición o circunstancia personal, familiar o social.**

Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar **y las que se enmarquen dentro de una actitud de acoso discriminatorio o acoso sexual, así como** las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

[...]

4. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, existirá en todo caso el deber de **negociar medidas de acción positiva** en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. A tal efecto podrán establecerse reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas en el grupo profesional de que se trate.

Asimismo, existirá el deber de negociar este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para que accedan al grupo profesional o puesto de trabajo de que se trate.

5. Los planes de igualdad en las empresas se ajustarán a lo dispuesto **en esta Ley y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.”»**

JUSTIFICACIÓN

La enmienda modifica la redacción dada al artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores por la Proposición de Ley, introduciendo una modificación de los apartados 1 y 4 de dicho artículo, con la finalidad de ampliar las causas de discriminación recogidas por la misma y de establecer la exigencia de

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 31

negociar medidas de acción positiva en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho, en consonancia con otras disposiciones de esta norma.

ENMIENDA NÚM. 51

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al apartado Siete de la disposición final segunda

De modificación.

Texto que se propone:

«Siete. Se modifica el apartado 3 del artículo 22, con la siguiente redacción:

“Artículo 22. Sistema de clasificación profesional.

3. La configuración de la clasificación profesional, **incluida la definición de los grupos profesionales**, se ajustará a criterios **objetivos, transparentes y comunes para ambos sexos y a** sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

A tal efecto, el instrumento en el que conste la clasificación profesional deberá expresar los criterios justificativos de la retribución derivada de dicha clasificación, al objeto de facilitar la detección de situaciones discriminación retributiva indirecta por razón de sexo. Lo mismo deberá constar con relación a la percepción de los complementos salariales.

Asimismo, los convenios colectivos, de conformidad con lo previsto en el artículo 28.2, deberán asegurar una asignación equivalente de niveles retributivos a los grupos profesionales o categorías equivalentes conformados por tareas y funciones de igual valor.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica, junto con la adición de la previsión de que los convenios colectivos deberán asegurar una asignación equivalente de niveles retributivos a los grupos profesionales o categorías equivalentes conformados por tareas y funciones de igual valor.

ENMIENDA NÚM. 52

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al apartado Ocho de la disposición final segunda

De modificación.

Texto que se propone:

«Ocho. Se modifica el apartado 2 del artículo 23, con la siguiente redacción:

“Artículo 23. Promoción y formación profesional en el trabajo.

2. **En la negociación colectiva** existirá en todo caso el deber de negociar los términos del ejercicio de estos derechos, que **deberán acomodarse** a criterios **objetivos, transparentes y**

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 32

comunes para ambos sexos y a sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 53

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al apartado Nueve de la disposición final segunda

De modificación.

Texto que se propone:

«Nueve. Se modifica el apartado 2 del artículo 24, con la siguiente redacción:

“Artículo 24. Ascensos.

2. Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios **objetivos, transparentes y comunes para ambos sexos y a sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.**

Asimismo, los convenios colectivos podrán establecer medidas de acción positiva que favorezcan una distribución equilibrada entre los sexos y promuevan los ascensos de los trabajadores del sexo menos representado en cada grupo profesional o categoría equivalente.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 54

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al apartado Diez de la disposición final segunda

De modificación.

Texto que se propone:

«Diez. Se modifica el apartado 2 del artículo 34, con la siguiente redacción:

“Artículo 34. Jornada.

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

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 33

largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y tomará en consideración los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral que **ejerciesen los trabajadores. Éstos deberán** conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

También podrá establecerse la distribución irregular de la jornada por acuerdo individual entre la empresa y el trabajador, de acuerdo con lo establecido en el apartado 8.

La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal o pactada será exigible según lo acordado en convenio colectivo o, a falta de previsión al respecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En defecto de pacto, las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan.”»

JUSTIFICACIÓN

La enmienda modifica la redacción dada por la Proposición de Ley al artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores a los efectos de incluir la posibilidad de distribución irregular de la jornada por acuerdo individual entre la empresa y el trabajador, en los términos establecidos en el apartado 8 de dicho artículo 34, de acuerdo con la redacción dada por la enmienda presentada al mismo.

ENMIENDA NÚM. 55

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al apartado Once de la disposición final segunda

De modificación.

Texto que se propone:

«Once. Se modifica el apartado 8 del artículo 34, con la siguiente redacción:

“Artículo 34. Jornada.

8. **Los trabajadores** tienen derecho a solicitar **las adaptaciones** en la duración y distribución de la jornada de trabajo, en **la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación del mismo, incluida la prestación del trabajo a distancia cuando fuese posible**, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, **que deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades que precise atender en cada caso.**

En la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de este derecho, que se acomodarán a criterios **objetivos, transparentes y comunes para ambos sexos** y a sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, **entre mujeres y hombres. A estos efectos, los convenios colectivos podrán establecer medidas de acción positiva que favorezcan el ejercicio corresponsable de este derecho.**

En defecto de pacto, la empresa, ante la solicitud **de estas adaptaciones**, abrirá un proceso de negociación con **el trabajador** durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará **al trabajador** la aceptación de **su** petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite **atender sus necesidades de conciliación**, o bien manifestará la negativa a su ejercicio **motivada en razones justificadas de funcionamiento de la empresa.**

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

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 34

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 56

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al apartado Doce de la disposición final segunda

De modificación.

Texto que se propone:

«Doce. Se modifica la letra b) del apartado 3 del artículo 37, con la siguiente redacción:

“Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos.

3.b) **Tres días hábiles** por el fallecimiento o por el accidente, enfermedad o intervención quirúrgica, que impliquen hospitalización o precisen reposo domiciliario, **acreditados por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente**, de parientes **dentro del primer grado** de consanguinidad o afinidad, **cuando el suceso se produzca en la misma localidad**. Cuando con tal motivo ‘el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto **a una localidad distinta**, el plazo será de **cinco días**.

Quando se trate de parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, la duración del permiso será de dos días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, o de cuatro días hábiles cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto a una localidad distinta.”»

JUSTIFICACIÓN

La enmienda modifica la redacción dada por la Proposición de Ley al artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores, con la finalidad de equiparar la regulación de este derecho a la del derecho equivalente para los funcionarios públicos en el Estatuto Básico del Empleado Público.

ENMIENDA NÚM. 57

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Nuevo apartado Doce bis en la disposición final segunda

De adición.

Texto que se propone:

«Doce bis. Se modifica la letra b) del apartado 3 del artículo 37, con la siguiente redacción:

“Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos.

3.f) Por el tiempo indispensable para la realización **de tratamientos de reproducción asistida** o de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 35

información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, **así como para la asistencia a las preceptivas sesiones de información, preparación e intervención quirúrgica en procesos para la donación de un órgano;** siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.”»

JUSTIFICACIÓN

La enmienda añade un nuevo apartado a la disposición final segunda de la Proposición de Ley por el que se modifica el artículo 37.3.f) del Estatuto de los Trabajadores, al objeto de incluir, entre los supuestos del permiso regulado en dicho artículo, el de los trabajadores para la realización de tratamientos de reproducción asistida y el de los trabajadores durante la donación de órganos, con la finalidad de facilitar su participación en ambos procesos.

ENMIENDA NÚM. 58

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al apartado Trece de la disposición final segunda

De modificación.

Texto que se propone:

«Trece. Se modifica el apartado 4 del artículo 37, con la siguiente redacción:

“Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos.

4. En los supuestos de **maternidad, paternidad**, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.c1), **los trabajadores** tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla **doce** meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza ese derecho por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora **al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada**, o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa, respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, y podrá ser ejercido indistintamente por cualquiera de sus titulares cuando ambos trabajen. No obstante, si dos trabajadores de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica. Se amplía la duración del permiso hasta que el menor cumpla los doce meses, en lugar de los nueve actuales, y de la reducción de jornada alternativa a una hora, de modo que sea equivalente al permiso, equiparando con estas modificaciones la regulación de este derecho en el Estatuto de los Trabajadores a la del derecho equivalente contemplado para los funcionarios públicos el Estatuto Básico del Empleado Público.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 36

ENMIENDA NÚM. 59

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al apartado Catorce de la disposición final segunda

De modificación.

Texto que se propone:

«Catorce. Se modifica el apartado 5 del artículo 37, con la siguiente redacción:

“Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos.

5. En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo **durante un máximo de dos horas diarias**. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica. Se amplía la duración del permiso a un máximo de dos horas diarias, equiparando así la regulación de este derecho en el Estatuto de los Trabajadores a la del derecho equivalente contemplado para los funcionarios públicos el Estatuto Básico del Empleado Público.

ENMIENDA NÚM. 60

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Nuevo apartado Catorce bis a la disposición final segunda

De adición.

Texto que se propone:

«Catorce bis. Se modifica el primer párrafo del apartado 6 del artículo 37, con la siguiente redacción:

“Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos.

6. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, **o una persona mayor que requiera especial dedicación** o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.”»

JUSTIFICACIÓN

La enmienda introduce la posibilidad de que puedan acogerse a la reducción de jornada regulada en el artículo 37.6 los trabajadores que tengan a su cuidado directo una persona mayor que requiera especial

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 37

dedicación, equiparando así la regulación de este derecho en el Estatuto de los Trabajadores a la del derecho equivalente contemplado para los funcionarios públicos el Estatuto Básico del Empleado Público.

ENMIENDA NÚM. 61

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al apartado Quince de la disposición final segunda

De modificación.

Texto que se propone:

«Quince. Se modifica el primer párrafo del apartado 7 del artículo 37, con la siguiente redacción:

“Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos.

7. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 6, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. **Estos criterios deberán ser objetivos, transparentes y comunes para ambos sexos, de modo que garanticen la ausencia de discriminación, directa o indirecta, entre mujeres y hombres. Asimismo, los convenios colectivos podrán establecer medidas de acción positiva que favorezcan el ejercicio corresponsable de estos derechos.**

El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de **siete** días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica. En primer lugar, se especifica que los criterios para la concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de reducción de jornada previstos en los apartados 4 y 6 del Estatuto de los Trabajadores deberán ser objetivos, transparentes y comunes para ambos sexos, de modo que garanticen la ausencia de discriminación, directa o indirecta, entre mujeres y hombres. Asimismo, los convenios colectivos podrán establecer medidas de acción positiva que favorezcan el ejercicio corresponsable de estos derechos. Por último, se reduce el plazo de preaviso en defecto de convenio a siete días, equiparando así la regulación de este derecho en el Estatuto de los Trabajadores a la del derecho equivalente contemplado para los funcionarios públicos el Estatuto Básico del Empleado Público.

ENMIENDA NÚM. 62

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Nuevo apartado Quince bis a la disposición final segunda

De adición.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 38

Texto que se propone:

«Quince bis. Se modifica el apartado 3 del artículo 38, con la siguiente redacción:

“Artículo 38. Vacaciones anuales.

3. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, S, 7 y 8 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica, en coherencia con el resto de enmiendas presentadas a la Proposición de Ley. Además, se amplía la posibilidad de disfrutar de las vacaciones que coincidan con periodos de incapacidad temporal, por cualquier causa, o con el período de suspensión por maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, aunque haya terminado el año natural a que corresponde y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final de año en que se hayan originado, equiparando de este modo la regulación de este derecho en el Estatuto de los Trabajadores a la del derecho equivalente contemplado para los funcionarios públicos el Estatuto Básico del Empleado Público.

ENMIENDA NÚM. 63

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al apartado Diecinueve de la disposición final segunda

De modificación.

Texto que se propone:

«Diecinueve. **Se modifican las letras d) y e)** del apartado 1 del artículo 45, con la siguiente redacción:

“Artículo 45. Causas y efectos de la suspensión.

d) Maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

e) Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de **doce meses.**”»

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 39

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica, en coherencia con el resto de enmiendas presentadas a la Proposición de Ley. Además, se elimina la restricción de que el acogimiento deba ser superior al año, con la finalidad de incentivar el acogimiento temporal como medida de protección de la infancia, y se amplía la edad del menor a efectos de la cobertura por riesgo durante la lactancia natural a los doce meses.

ENMIENDA NÚM. 64

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al apartado Veinte de la disposición final segunda

De modificación.

Texto que se propone:

«Veinte. Se modifica el apartado 8 del artículo **48**, con la siguiente redacción:

“Artículo 48. Suspensión con reserva del puesto de trabajo.

8. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por **maternidad** o el lactante cumpla **doce** meses, **respectivamente**, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica, en coherencia con el resto de enmiendas presentadas a la Proposición de Ley.

ENMIENDA NÚM. 65

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al apartado Veintiuno de la disposición final segunda

De modificación.

Texto que se propone:

«Veintiuno. Se modifica el último párrafo del apartado 3 del artículo 46, con la siguiente redacción:

“Artículo 46. Excedencias.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de **dieciocho** meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de **veinticuatro** meses si se trata de categoría especial.”»

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 40

JUSTIFICACIÓN

La enmienda modifica la redacción dada por la Proposición de Ley al último párrafo del apartado 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, con la finalidad de reconducir los incentivos que plantea la propuesta inicialmente formulada. Así, si bien es cierto que las excedencias con reserva del puesto de trabajo pueden ser un instrumento útil para facilitar la conciliación, su ejercicio contribuye a incrementar la brecha salarial al tratarse de derechos no remunerados, razón por la que tampoco se encuentra ningún beneficio en fomentar su ejercicio corresponsable. En tal sentido, creemos preferible promover otras formas de flexibilidad interna en las empresas, como las planteadas en el resto de enmiendas presentadas. En todo caso, a efectos de garantizar un período de excedencia suficiente para atender las necesidades de las familias numerosas que, por sus circunstancias, decidan ejercer este derecho, se plantea la ampliación de la duración de la reserva del puesto de trabajo, de quince a dieciocho meses para las familias numerosas de categoría general y de dieciocho a veinticuatro meses para las familias numerosas de categoría especial.

ENMIENDA NÚM. 66

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al apartado Veintidós de la disposición final segunda

De modificación.

Texto que se propone:

«Veintidós. Permisos de paternidad y maternidad.

Se modifican los artículos 48.4, 48.5, 48.6, 48.7 y 48.8 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, quedando redactados en los siguientes términos:

“4. En el supuesto de maternidad o paternidad por nacimiento de hijo, la suspensión tendrá una duración de diez semanas para cada progenitor, ampliables en dos semanas más para cada uno de ellos en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. Adicionalmente, ambos progenitores dispondrán de diez semanas más de suspensión, que podrán distribuir libremente entre ellos, en los términos que acuerden.

En caso de desacuerdo o en defecto del mismo, el número de semanas de las que podrá disfrutar cada progenitor será de cinco. En el supuesto de familia mono parental, el único progenitor podrá hacer uso de estas diez semanas adicionales.

En el supuesto de familia monoparental, la suspensión del único progenitor tendrá una duración de treinta semanas, ampliables en dos semanas más para cada uno de ellos en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple.

El periodo de suspensión al que tenga derecho cada progenitor se distribuirá a opción de los interesados durante los doce meses siguientes a partir del nacimiento del hijo, y podrá disfrutarse de forma simultánea o sucesiva entre ambos progenitores y de manera ininterrumpida, salvo que el trabajador acuerde con el empresario su disfrute fraccionado. No obstante, en el caso de la madre, las primeras seis semanas de suspensión deberán disfrutarse inmediatamente después del nacimiento del hijo y siempre de manera ininterrumpida.

En todo caso, el trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

En caso de fallecimiento de uno de los progenitores, con independencia de que este realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión que correspondiese al primero, tanto inicial como compartido, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuenta del mismo la parte que, en su caso, la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, sin perjuicio de la posibilidad de los progenitores de reincorporarse a su puesto de trabajo previo acuerdo con la empresa, en cualquier momento o, en el caso de la madre, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio inmediatamente posteriores al parto.

En caso de que uno de los progenitores no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido al primero, lo que será compatible con el ejercicio del periodo de suspensión, tanto inicial como compartido, que le correspondiese por derecho. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión de cada progenitor se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado y hasta la fecha del alta hospitalaria, con un máximo de trece semanas adicionales para cada uno de ellos. Durante el disfrute de este periodo de suspensión, el trabajador mantendrá el derecho a participar en las acciones de formación profesional para el empleo que organice la empresa.

5. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, tanto temporal como permanente, de acuerdo con el artículo 45.1.4 la suspensión tendrá una duración de diez semanas para cada adoptante, guardador con fines de adopción o acogimiento, ampliables en dos semanas más para cada uno de ellos en el supuesto de discapacidad del menor y, por cada menor a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción a acogimiento múltiples. Adicionalmente, ambos adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores dispondrán de diez semanas más de suspensión, que podrán distribuir libremente entre ellos.

En caso de desacuerdo o en defecto del mismo, cada adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor podrá disfrutar de cinco semanas adicionales. En el supuesto de familia monoparental, la suspensión del único adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor tendrá una duración de treinta semanas, ampliables en dos semanas más para cada uno de ellos en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El periodo de suspensión al que tenga derecho cada adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor se distribuirá a opción de los interesados en los doce meses siguientes a partir, bien de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varias periodos de suspensión, y podrá disfrutarse de forma simultánea o sucesiva entre ambos adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores y de manera ininterrumpida, salvo que el trabajador acuerde con el empresario su disfrute fraccionado.

En todo caso, el trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores al país de origen del adoptado o acogido, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en este apartado podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. Con independencia del permiso previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el periodo de suspensión, por acuerdo de los interesados, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial para la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento. En los supuestos de acogimiento cuya duración sea inferior a un año, la suspensión tendrá una duración proporcional a la clasificación y plazo de duración de la medida que se precise en la resolución de acogida, con un mínimo de cuatro semanas, que se habrá de disfrutar a

partir de la decisión administrativa de guarda. Esta reducción proporcional se aplicará sobre el cómputo total de semanas a las que cada acogedor tenga derecho. Durante el disfrute de este período de suspensión, el trabajador mantendrá el derecho a participar en las acciones de formación profesional para el empleo que organice la empresa.

6. Con la finalidad de promover la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos, cuando existan dos progenitores o adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores y siempre que ambos solicitasen el disfrute en su totalidad de los períodos a los que se refieren, respectivamente, los apartados 4 y 5, y ambos acordasen expresamente el reparto equitativo del período compartido de diez semanas adicionales previsto en ambos apartados, el período de suspensión se ampliará en dos semanas más para cada progenitor o adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor, que se computarán al inicio del período de suspensión a efectos de determinar su distribución y disfrute en los términos señalados en dichos apartados.

7. Los periodos a los que se refieren los apartados 4, 5 y 6 podrán disfrutarse, durante la totalidad o durante un número determinado de las semanas de descanso a las que se tenga derecho, en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados y en los términos que reglamentariamente se determinen.

El período durante el que se disfrute el permiso en régimen de jornada a tiempo parcial se ampliará proporcionalmente en función de la jornada de trabajo que se realice, pudiendo disfrutarse, como máximo, dentro de los doce meses siguientes a partir del nacimiento del hijo o, según proceda, de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

8. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 67

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al apartado Veintitrés de la disposición final segunda

De supresión.

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 43

ENMIENDA NÚM. 68

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al apartado Veinticuatro de la disposición final segunda

De supresión.

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 69

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al apartado Veintiséis de la disposición final segunda

De modificación.

Texto que se propone:

«Veintiséis. Se modifican las letras a) a c) del apartado 4 del artículo 53, con la siguiente redacción:

“Artículo 53. Forma y efectos de la extinción por causas objetivas.

a) El de los trabajadores durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por **maternidad, paternidad**, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural a que se refieren los artículos 45.1.d) y e) o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.

[...]

c) El de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por **maternidad, paternidad**, adopción, delegación de guarda o acogimiento a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción, delegación de guarda o acogimiento.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 70

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al apartado Veintisiete de la disposición final segunda

De modificación.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 44

Texto que se propone:

«Veintiséis. Se modifican las letras a) a c) del apartado 5 del artículo 55, con la siguiente redacción:

“Artículo 55. Forma y efectos del despido disciplinario.

a) El de los trabajadores durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por **maternidad, paternidad**, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural a que se refieren los artículos 45.1.d) y e) o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.

[...]

c) El de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por **maternidad, paternidad**, adopción, delegación de guarda o acogimiento a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción, delegación de guarda o acogimiento.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 71

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al apartado Treinta de la disposición final segunda

De modificación.

Texto que se propone:

«Treinta. Se **modifican los apartados 1 y 2** del artículo 85, con la siguiente redacción:

“Artículo 85. Contenido.

1. Dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales, incluidos procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los periodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51; los laudos arbitrales que a estos efectos puedan dictarse tendrán la misma eficacia y tramitación que los acuerdos en el periodo de consultas, siendo susceptibles de impugnación en los mismos términos que los laudos dictados para la solución de las controversias derivadas de la aplicación de los convenios.

Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a **promover la igualdad efectiva de mujeres y hombres** en el ámbito laboral y **la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, que deberán concretarse**, en su caso, en planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el Capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. **Asimismo, los convenios colectivos incluirán una memoria de impacto de género sobre las cláusulas que integran su contenido.**

2. A través de la negociación colectiva se podrán articular procedimientos de información y seguimiento de los despidos objetivos, en el ámbito correspondiente.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 45

Asimismo, sin perjuicio de la libertad de contratación que se reconoce a las partes, a través de la negociación colectiva se articulará el deber de negociar planes de igualdad en las empresas **que tengan obligación de elaborarlos y aplicarlos**, de la siguiente forma:

a) En los convenios colectivos de ámbito empresarial, el deber de negociar se formalizará en el marco de la negociación de dichos convenios.

b) En los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, el deber de negociar se formalizará a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones que se hubieran establecido en los indicados convenios para cumplimentar dicho deber de negociar a través de las oportunas reglas de complementariedad.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica, en coherencia con el resto de enmiendas presentadas a la Proposición de Ley.

ENMIENDA NÚM. 72

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Nuevo apartado Treinta bis a la disposición final segunda

De adición.

Texto que se propone:

«Treinta bis. Se modifica el artículo 90, con la siguiente redacción:

“Artículo 90. Validez.

1. Los convenios colectivos a que se refiere esta ley han de formalizarse por escrito, bajo sanción de nulidad.

2. Los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral competente, a los solos efectos de **inscripción en el registro que proceda por su ámbito territorial**, dentro del plazo de quince días a partir del momento en que las partes negociadoras lo firmen. Una vez registrado, el convenio será remitido al órgano público competente para su depósito.

Asimismo, deberán ser presentados ante la autoridad laboral para su inscripción en el registro de convenios y acuerdos colectivos correspondiente, en el plazo de los quince días a partir del momento en que se elaboren, los acuerdos sectoriales que establecen los términos y condiciones que han de seguir los planes de igualdad en las empresas, los acuerdos que aprueben planes de igualdad derivados de la negociación colectiva sectorial o de ámbito inferior, así como los acuerdos que aprueben planes de igualdad cuya elaboración resulte obligatoria conforme al artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, aun cuando no hayan sido adoptados por acuerdo de las partes.

Una vez registrado, el acuerdo será remitido al órgano público competente para su depósito.

Se podrá solicitar el depósito de los acuerdos sobre planes de igualdad cuya inscripción o depósito no resulten obligatorios conforme a lo previsto en este apartado.

Asimismo, junto con la solicitud de inscripción o de depósito de los planes de igualdad de empresa, se deberán cumplimentar los datos estadísticos recogidos en el modelo oficial que reglamentariamente se determine.

3. En el plazo máximo de 20 días desde la presentación del convenio **o de los acuerdos sobre los planes de igualdad** en el registro, se dispondrá por la autoridad laboral su publicación

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

obligatoria y gratuita en el 'Boletín Oficial del Estado' o en el correspondiente boletín oficial de la Comunidad Autónoma o de la provincia, en función **de su ámbito territorial**.

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

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

6. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, la autoridad laboral velará por el respeto al principio de igualdad en los convenios colectivos que pudieran contener discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo.

Asimismo, la autoridad laboral comprobará que el alcance y contenido de los planes de igualdad se ajusten a lo dispuesto en esta Ley y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. A tales efectos, podrá recabar el asesoramiento del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades o de los organismos de igualdad de las Comunidades Autónomas, según proceda por su ámbito territorial.

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

El Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, oído el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, promoverá, a través de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, la elaboración y aprobación de unas directrices comunes que garanticen la aplicación uniforme por todas las autoridades laborales de lo dispuesto en este apartado en todo el territorio del Estado.»»

JUSTIFICACIÓN

La enmienda introduce una medida no prevista en la redacción original de la Proposición de Ley, por la que se modifica el artículo 90.2 del Estatuto de los Trabajadores al objeto de establecer la obligatoriedad de inscripción y depósito de los acuerdos sectoriales que establecen los términos y condiciones que han de seguir los planes de igualdad en las empresas, los acuerdos que aprueben planes de igualdad derivados de la negociación colectiva sectorial o de ámbito inferior, así como los acuerdos que aprueben planes de igualdad cuya elaboración resulte obligatoria conforme al artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, como garantía de una mayor transparencia de los planes de igualdad que redunde en una mayor efectividad en la aplicación de sus medidas. La obligación de depósito se extiende igualmente a los planes de igualdad y conciliación cuya elaboración resulte obligatoria cuando no hayan sido adoptados por acuerdo de las partes (por ejemplo, en empresas de menos de 50 trabajadores que deban elaborarlo como resultado de la sustitución de una sanción por una infracción en el orden social). Asimismo, se prevé que los planes de igualdad que sean elaborados voluntariamente por las empresas también puedan ser objeto de depósito previa solicitud, con la misma finalidad de promover la transparencia en la aplicación de estos instrumentos.

Asimismo, la enmienda modifica el apartado 3 y 4 de dicho artículo 90 con la finalidad de establecer la publicación obligatoria y gratuita de los acuerdos relativos a los planes de igualdad que sean objeto de registro en el «Boletín Oficial del Estado» o en el correspondiente boletín oficial de la Comunidad Autónoma o de la provincia, en función del ámbito territorial de dichos acuerdos, todo ello con el objetivo de promover la transparencia de los planes de igualdad y contribuir con ello a reforzar su eficacia en su aplicación.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 47

Por último, la enmienda introduce una nueva previsión en el apartado 6 del citado artículo 90, como es la de que el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, oído el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, deberá promover, a través de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, la elaboración y aprobación de unas directrices que garanticen la aplicación uniforme por las autoridades laborales de lo dispuesto en este apartado en todo el territorio del Estado, todo ello con el fin de asegurar una mayor coherencia y coordinación de las autoridades laborales en el ejercicio de la función de vigilancia que la ley les encomienda.

ENMIENDA NÚM. 73

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al apartado Treinta y tres de la disposición final segunda

De modificación.

Texto que se propone:

«Treinta y tres. Se modifica la disposición adicional decimonovena, con la siguiente redacción:

“Disposición adicional decimonovena. Cálculo de indemnizaciones en determinados supuestos de jornada reducida.

1. En los supuestos de reducción de jornada contemplados en el artículo 37.4, 5, 6 y 8, el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en esta ley será el que hubiera correspondido al trabajador sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción.

2. Igualmente, será de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior en los supuestos de ejercicio a tiempo parcial de los derechos según lo establecido en el artículo 48.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica, en coherencia con el resto de enmiendas presentadas a la Proposición de Ley.

ENMIENDA NÚM. 74

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al apartado Cuatro de la disposición final tercera

De modificación.

Texto que se propone:

«Cuatro. Se modifica el apartado 3 del artículo 35, con la siguiente redacción:

“Artículo 35. Constitución y composición de las Mesas de Negociación.

3. La designación de los componentes de las Mesas corresponderá a las partes negociadoras, **respetando el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres.**

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 48

Los **partes** podrán contar con la asistencia en las deliberaciones de asesores, que intervendrán con voz, pero sin voto. **A tal efecto, cuando las deliberaciones versen sobre la aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, se podrá instar la colaboración del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades o de los organismos de igualdad de las Comunidades Autónomas, según proceda por su ámbito territorial.”»**

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica. Además, la enmienda aclara que cuando los asuntos sobre los que versen las deliberaciones de las Mesas negociadoras traten de la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres, podrá instarse la colaboración del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades o de los organismos de igualdad de las Comunidades Autónomas, según proceda por su ámbito territorial.

ENMIENDA NÚM. 75

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al apartado Cinco de la disposición final tercera

De modificación.

Texto que se propone:

«Cinco. Se añade una nueva letra n) al apartado 1 del artículo 37, con la **siguiente** redacción:

“Artículo 37. Materias objeto de negociación.

n) **Las medidas dirigidas a promover el derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito del empleo público y a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, que deberán concretarse en planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el Capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluida las medidas de acción positiva a favor de las mujeres tendentes a corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, que en todo caso deberán ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.”»**

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 76

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al apartado Seis de la disposición final tercera

De modificación.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 49

Texto que se propone:

«Seis. Se modifica la letra f) del artículo 48, con la siguiente redacción:

“Artículo 48. Permisos de los funcionarios públicos.

f) Por **cuidado de lactante** menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

Igualmente la funcionaria podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Igualmente **el funcionario** podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso constituye un derecho individual de los funcionarios, hombres o mujeres, y podrá ser ejercido indistintamente por cualquiera de sus titulares cuando ambos trabajen. No obstante, si dos funcionarios que prestan servicios en el mismo órgano o entidad ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del servicio, lo que deberá comunicarse por escrito.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica, en coherencia con el resto de enmiendas presentadas.

ENMIENDA NÚM. 77

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al apartado Siete de la disposición final tercera

De modificación.

Texto que se propone:

«Se modifican los artículos 49.a), 49.b) y 49.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que quedan redactados como sigue:

“a) **Permiso por maternidad o paternidad por nacimiento de hijo: tendrá una duración de diez semanas para cada progenitor, ampliables en dos semanas más para cada uno de ellos en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. Adicionalmente, ambos progenitores dispondrán de diez semanas más de permiso, que podrán distribuir libremente entre ellos. En caso de desacuerdo o en defecto del mismo, el número de semanas de las que podrá disfrutar cada progenitor será de cinco. En el supuesto de familia monoparental, el permiso del único progenitor tendrá una duración de treinta semanas, ampliables en dos semanas más para cada uno de ellos en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple.**

El permiso al que tenga derecho cada progenitor se distribuirá a opción de los interesados durante los doce meses siguientes a partir del nacimiento del hijo, y podrá disfrutarse de forma simultánea o sucesiva entre ambos progenitores y de manera ininterrumpida o fraccionada. No obstante, en el caso de la madre, las primeras seis semanas de descanso

deberán disfrutarse inmediatamente después del nacimiento del hijo y siempre de manera ininterrumpida. Este permiso podrá disfrutarse, durante la totalidad o durante un número determinado de las semanas de descanso a las que se tenga derecho, a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

El período durante el que se disfrute el permiso a tiempo parcial se ampliará proporcionalmente en función de la jornada de trabajo que se realice, pudiendo disfrutarse, como máximo, dentro de los doce meses siguientes a partir del nacimiento del hijo. En caso de fallecimiento de uno de los progenitores, con independencia de que este realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de lo parte que reste del periodo de descanso que correspondiese al primero, tanto inicial como compartido, computado desde la fecha del parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, sin perjuicio de la posibilidad de los progenitores de reincorporarse a su puesto de trabajo, en cualquier momento o, en el caso de la madre, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio inmediatamente posteriores al parto.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato debe permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de descanso de cada progenitor se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado y hasta la fecha del alta hospitalaria, con un máximo de trece semanas adicionales para cada uno de ellos. Durante el disfrute de este permiso, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

b) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento tanto temporal como permanente: tendrá una duración de diez semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple. Adicionalmente, ambos adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores dispondrán de diez semanas más de suspensión, que podrán distribuir libremente entre ellos, en los términos que acuerden. En caso de desacuerdo o en defecto del mismo, cada adoptante, guardador confines de adopción o acogedor podrá disfrutar de cinco semanas adicionales. En el supuesto de familia monoparental, el permiso del único adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor tendrá una duración de treinta semanas, ampliables en dos semanas más para cada uno de ellos en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple.

El permiso al que tenga derecho cada adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor se distribuirá a opción de los interesados en los doce meses siguientes a partir, bien de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de descanso, y podrá disfrutarse de forma simultánea o sucesiva entre ambos adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores y de manera ininterrumpida o fraccionada. Este permiso podrá disfrutarse, durante la totalidad o durante un número determinado de las semanas de descanso a las que se tenga derecho, a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

El período durante el que se disfrute el permiso a tiempo parcial se ampliará proporcionalmente en función de la jornada de trabajo que se realice, pudiendo disfrutarse, como máximo, dentro de los doce meses siguientes a la fecha de inicio de efectos del permiso en los términos previstos en el párrafo anterior. Si fuera necesario el desplazamiento previo de los adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores al país de origen del adoptado o acogido, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas. Con independencia del permiso previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 51

En los supuestos de acogimiento cuya duración sea inferior a un año, el permiso tendrá una duración proporcional a la clasificación y plazo de duración de la medida que se precise en la resolución de acogida, con un mínimo de cuatro semanas, que se habrá de disfrutar o partir de la decisión administrativa de guarda. Esta reducción proporcional se aplicará sobre el cómputo total de semanas a las que cada acogedor tenga derecho. Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

c) **Bonus por corresponsabilidad parental:** con la finalidad de promover la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos, cuando existan dos progenitores o adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores y siempre ambos solicitasen el disfrute en su totalidad de los períodos a los que se refieren, respectivamente, las letras a) y b) y acordasen expresamente el reparto equitativo del período compartido de diez semanas adicionales prevista en ambos apartados, el período de descanso se ampliará en dos semanas más para cada progenitor o adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor, que se computarán al inicio del permiso a efectos de determinar su distribución y disfrute en los términos señalados en dichos apartados.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica, en coherencia con el resto de enmiendas presentadas.

ENMIENDA NÚM. 78

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al apartado Nueve de la disposición final tercera

De modificación.

Texto que se propone:

«Nueve. Se modifica el apartado 2 del artículo 50, con la siguiente redacción:

“Artículo 50. Vacaciones de los funcionarios públicos.

2. Cuando las situaciones de incapacidad temporal o de permiso por **maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento**, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo, impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el período vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el período vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica, en coherencia con el resto de enmiendas presentadas.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 52

ENMIENDA NÚM. 79

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al apartado Dieciséis de la disposición final tercera

De supresión.

JUSTIFICACIÓN

Se plantea la supresión del apartado Dieciséis de la disposición final tercera de la Proposición de Ley, que pretender ampliar los plazos de excedencia para los funcionarios públicos, por entenderla contraproducente. Si bien es cierto que las excedencias con reserva del puesto de trabajo pueden ser un instrumento útil para facilitar la conciliación, su ejercicio contribuye a incrementar la brecha salarial al tratarse de derechos no remunerados, razón por la que tampoco se encuentra ningún beneficio en fomentar su ejercicio corresponsable. En tal sentido, creemos preferible promover otras formas de flexibilidad interna en la Administración.

ENMIENDA NÚM. 80

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al apartado Uno de la disposición final cuarta

De modificación.

Texto que se propone:

«Uno. Se modifican las letras g) y h) del apartado 3 del artículo 4, con la siguiente redacción:

“Artículo 4. Derechos profesionales.

g) A la conciliación de su actividad profesional con la vida personal y familiar, con el derecho a suspender su actividad en las situaciones de riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, **maternidad, paternidad**, y adopción, **guarda con fines de adopción** o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, **de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.**

h) A la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, de conformidad con la legislación de la Seguridad Social, incluido el derecho a la protección en las situaciones de **riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, maternidad, paternidad, y adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen.”**»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 53

ENMIENDA NÚM. 81

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al apartado Dos de la disposición final cuarta

De supresión.

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica, por no considerar necesaria la disposición que se suprime.

ENMIENDA NÚM. 82

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al apartado Tres de la disposición final cuarta

De modificación.

Texto que se propone:

«Tres. Se modifican **los números 1, 2 y 3** de la letra a) del apartado 2 del artículo 11, con la siguiente redacción:

“Artículo 11. Concepto y ámbito subjetivo.

2.a).1. Supuestos de riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de **doce** meses.

2.a).2. Períodos de descanso por **maternidad, paternidad**, adopción, **guarda con fines de adopción** o acogimiento.

2.a).3. Por cuidado de menores de **doce** años que tengan a su cargo.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica, en coherencia con el resto de enmiendas presentadas a la Proposición de Ley.

ENMIENDA NÚM. 83

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al apartado Cuatro de la disposición final cuarta

De modificación.

Texto que se propone:

«Cuatro. Se modifica el párrafo quinto del apartado 5 del artículo 11, con la siguiente redacción:

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 54

“Artículo 11. Concepto y ámbito subjetivo.

5. No obstante, en los supuestos de suspensión del contrato de trabajo por incapacidad temporal, **maternidad, paternidad**, adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo o lactancia natural o protección de mujer víctima de violencia de género, así como en los supuestos de extinción del contrato por causas procedentes, el **trabajador autónomo** podrá contratar a un **trabajador** para sustituir al inicialmente contratado, sin que, en ningún momento, ambos **trabajadores** por cuenta ajena puedan prestar sus servicios de manera simultánea y sin que, en ningún caso, se supere el periodo máximo de duración de la contratación previsto en el presente apartado.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica, en coherencia con el resto de enmiendas presentadas a la Proposición de Ley.

ENMIENDA NÚM. 84

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Nuevo apartado Cuatro bis a la disposición final cuarta

De adición.

Texto que se propone:

«Cuatro bis. Se modifica el apartado 1 del artículo 14, con la siguiente redacción:

“Artículo 14. Jornada de la actividad profesional.

1. El trabajador autónomo económicamente dependiente tendrá derecho a una interrupción de su actividad anual de **veinte días hábiles**, sin perjuicio de que dicho régimen pueda ser mejorado mediante contrato entre las partes o mediante acuerdos de interés profesional.”»

JUSTIFICACIÓN

La enmienda introduce una modificación por la que se da una nueva redacción al artículo 14.1 del Estatuto del Trabajo Autónomo, que regula la jornada de la actividad profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, al objeto de ampliar los días de interrupción de la actividad anual a que tiene derecho el trabajador de 18 a 20 días hábiles, con la finalidad de equiparar este derecho al reconocido para los trabajadores por cuenta ajena en relación con el disfrute de sus vacaciones anuales.

ENMIENDA NÚM. 85

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al apartado Seis de la disposición final cuarta

De modificación.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 55

Texto que se propone:

«Seis. Se añade un nuevo apartado 5 al artículo 15, con la siguiente redacción:

“Artículo 15. Extinción contractual.

5. Será nula la decisión extintiva 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 autónomo económicamente dependiente.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

d) La de los trabajadores autónomos económicamente dependientes durante los periodos de interrupción de la actividad por maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural a que se refieren los artículos 16.1.d) y e) o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.

e) La de las trabajadoras autónomas económicamente dependientes embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de los trabajadores durante los periodos de interrupción de la actividad por la necesidad de atender responsabilidades familiares urgentes, sobrevenidas e imprevisibles a que se refiere el artículo 16.1.b); y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género durante los periodos de interrupción de su actividad a que se refiere el artículo 16.1.f) para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

f) La de los trabajadores económicamente dependientes después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de interrupción de la actividad por maternidad, paternidad, adopción, delegación de guarda o acogimiento a que se refiere el artículo 16.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción, delegación de guarda o acogimiento.

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 y excedencia señalados.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica, con la finalidad de equiparar los supuestos de nulidad de la decisión extintiva de los contratos de los trabajadores económicamente dependientes con los supuestos de nulidad aplicables a la extinción del contrato de los trabajadores por cuenta ajena regulados en el Estatuto de los Trabajadores.

ENMIENDA NÚM. 86

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al apartado Siete de la disposición final cuarta

De modificación.

Texto que se propone:

«Siete. Se modifica la letra d) del apartado 1 del artículo 17, con la siguiente redacción:

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 56

“Artículo 16. Interrupciones justificadas de la actividad profesional.

d) Incapacidad temporal, **maternidad, paternidad**, adopción, **guarda con fines de adopción o acogimiento.**”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica, en coherencia con el resto de enmiendas presentadas.

ENMIENDA NÚM. 87

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al apartado Nueve de la disposición final cuarta

De modificación.

Texto que se propone:

«Nueve. Se modifica el apartado 1 del artículo 26, con la siguiente redacción:

“Artículo 26. Acción protectora.

1. La acción protectora del Régimen Especial de Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, en los términos y conforme a las condiciones legalmente previstas, comprenderá, en todo caso:

a) La asistencia sanitaria en los casos de parto, enfermedad común o profesional y accidentes, sean o no de trabajo.

b) Las prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, **maternidad, paternidad, riesgo durante la lactancia, incapacidad permanente, jubilación, muerte y supervivencia y familiares por hijo a cargo.**”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica, en coherencia con el resto de enmiendas presentadas.

ENMIENDA NÚM. 88

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al apartado Once de la disposición final cuarta

De modificación.

Texto que se propone:

«Once. Se modifica el artículo 38, con la siguiente redacción:

“Artículo 38. Bonificación de cuotas de Seguridad Social para trabajadores autónomos durante el descanso por maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural.

A la cotización de los **trabajadores** por cuenta propia o autónomos incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o como **trabajadores** por cuenta propia en el grupo primero de cotización del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, durante los períodos de descanso por **maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural**, siempre que este periodo tenga una duración de al menos un mes, le será de aplicación una bonificación del 100 por cien de la cuota de autónomos, que resulte de aplicar a la base media que tuviera el **trabajador** en los doce meses anteriores a la fecha en la que se acoja a esta medida, el tipo de cotización establecido como obligatorio para **trabajadores** incluidos en el régimen especial de Seguridad Social que corresponda por razón de su actividad por cuenta propia.

En el caso de que el trabajador lleve menos de 12 meses de alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o como trabajador por cuenta propia incluido en el grupo primero de cotización del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, la base media de cotización se calculará desde la fecha de alta.

Esta bonificación será compatible con la establecida en el artículo 51 de la Ley X/XX, para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica, en coherencia con el resto de enmiendas presentadas.

ENMIENDA NÚM. 89

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al apartado Doce de la disposición final cuarta

De modificación.

Texto que se propone:

«Doce. Se modifica el artículo 38 bis, con la siguiente redacción:

“Artículo 38 bis. Bonificaciones a las trabajadoras autónomas que **vuelvan a realizar una actividad por cuenta propia después de haber cesado por maternidad, paternidad, guarda con fines de adopción o acogimiento.**

Las trabajadoras incluidas en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o como trabajadoras por cuenta propia en el grupo primero de cotización del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, que, habiendo cesado su actividad por maternidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, en los términos legalmente establecidos, vuelvan a realizar una actividad por cuenta propia **dentro de los dos años inmediatamente** siguientes a la fecha **efectiva** del cese, tendrán derecho a una bonificación en virtud de la cual su cuota por contingencias comunes, incluida la incapacidad temporal, quedará fijada en la cuantía de 50 euros mensuales durante los doce meses inmediatamente siguientes a la fecha de su reincorporación al trabajo, siempre que opten por

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 58

cotizar por la base mínima establecida con carácter general en el régimen especial que corresponda por razón de la actividad por cuenta propia.

Aquellas trabajadoras por cuenta propia o autónomas que, cumpliendo con los requisitos anteriores, optasen por una base de cotización superior a la mínima indicada en el párrafo anterior, podrán aplicarse durante el período antes indicado una bonificación del 80 por ciento sobre la cuota por contingencias comunes, siendo la cuota a bonificar la resultante de aplicar a la base mínima de cotización establecida con carácter general en el correspondiente régimen especial el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento, incluida la incapacidad temporal.»»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica, en coherencia con el resto de enmiendas presentadas.

ENMIENDA NÚM. 90

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

A la disposición final quinta

De supresión.

JUSTIFICACIÓN

La enmienda suprime la disposición final quinta debido a que la nueva bonificación que introduce se traslada, por medio de otra de las enmiendas presentadas, al articulado de la Proposición de Ley.

ENMIENDA NÚM. 91

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

A la disposición final sexta

De modificación.

Texto que se propone:

«Disposición final sexta. Modificaciones del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Se introducen las siguientes modificaciones en el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Uno. Se modifican los artículos del 177 al 182, así como los encabezamientos del Capítulo VI del Título II en que se agrupan, con la siguiente redacción:

“CAPÍTULO VI

Maternidad y paternidad

Sección 1.ª Supuesto general

Artículo 177. Situaciones protegidas.

A efectos de la prestación por maternidad y paternidad prevista en esta sección, se consideran situaciones protegidas la maternidad, la paternidad, la adopción, la guarda con fines de adopción y el acogimiento familiar, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, durante los períodos de descanso que por tales situaciones se disfruten, de acuerdo con lo previsto en los apartados 4, 5 y 6 del artículo 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 49. a) y b) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 178. Beneficiarios.

1. Serán beneficiarios de la prestación por maternidad y paternidad las personas incluidas en este Régimen General, cualquiera que sea su sexo, que disfruten de los descansos referidos en el artículo anterior, siempre que, además de reunir la condición general exigida en el artículo 165.1 y las demás que reglamentariamente se establezcan, acrediten los siguientes períodos mínimos de cotización:

a) Si el trabajador tiene menos de veintiún años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, no se exigirá período mínimo de cotización.

b) Si el trabajador tiene cumplidos veintiún años de edad y es menor de veintiséis en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de noventa días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, el trabajador acredita ciento ochenta días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

c) Si el trabajador tiene cumplidos veintiséis años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de ciento ochenta días dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso.

Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, el trabajador acredita trescientos sesenta días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

2. En el supuesto de parto, y con aplicación exclusiva a la madre biológica, la edad señalada en el apartado anterior será la que tenga cumplida la interesada en el momento de inicio del descanso, tomándose como referente el momento del parto a efectos de verificar la acreditación del período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda.

3. En los supuestos de adopción internacional previstos en el párrafo quinto del artículo 48.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el párrafo quinto del artículo 49.b) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, la edad señalada en el apartado 1 será la que tengan cumplida los interesados en el momento de inicio del descanso, tomándose como referente el momento de la resolución a efectos de verificar la acreditación del período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda.

Artículo 179. Prestación económica.

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

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

2. No obstante lo previsto en el apartado anterior, el subsidio podrá reconocerse por el Instituto Nacional de la Seguridad Social mediante resolución provisional teniendo en cuenta la última base de cotización por contingencias comunes que conste en las bases de datos corporativas del sistema, en tanto no esté incorporada a las mismas la base de cotización por contingencias comunes correspondiente al mes inmediatamente anterior al del inicio del disfrute de los descansos referidos en el artículo 177.

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

Artículo 180. Pérdida o suspensión del derecho al subsidio.

El derecho al subsidio por maternidad y paternidad podrá ser denegado, anulado o suspendido, cuando el beneficiario hubiera actuado fraudulentamente para obtener o conservar dicha prestación, así como cuando trabajara por cuenta propia o ajena durante los correspondientes periodos de descanso.

Sección 2.^a Supuesto especial

Artículo 181. Beneficiarias.

Serán beneficiarias del subsidio por maternidad **y paternidad** previsto en esta sección las personas incluidas en este Régimen General, cualquiera sea su sexo, que reúnan todos los requisitos establecidos para acceder a la prestación por maternidad **y paternidad** regulada en lo sección anterior, salvo el período mínimo de cotización establecido en el artículo 178.

Artículo 182. Prestación económica.

1. La prestación económica por maternidad y paternidad regulada en esta sección tendrá la consideración de no contributiva a los efectos del artículo 109.

2. La cuantía de la prestación será igual al 100 por ciento de/indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) vigente en cada momento, salvo que la base reguladora calculada conforme al artículo 179 o al artículo 248 fuese de cuantía inferior, en cuyo caso se estará a esta.

3. La duración de la prestación será de cuarenta y dos días naturales a contar desde el inicio del disfrute de los descansos referidos en el artículo 177, pudiendo denegarse, anularse o suspenderse el derecho por las mismas causas establecidas en el artículo 180.

Dicha duración se incrementará en catorce días naturales en los siguientes supuestos:

a) Nacimiento de hijo o adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento en una familia numerosa o en la que, con tal motivo, adquiera dicha condición, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas.

b) Nacimiento de hijo o adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento en una familia monoparental, entendiéndose por tal la constituida por un solo progenitor con el que convive el hijo nacido y que constituye el sustentador único de la familia.

c) Parto o adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, entendiéndose que existe el mismo cuando el número de nacidos sea igual o superior a dos.

d) Discapacidad de alguno de los progenitores o adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores o del hijo en un grado igual o superior al 65 por ciento.

El incremento de la duración es único, sin que proceda su acumulación cuando concurren dos o más circunstancias de las señaladas.”

Dos. Se suprimen los artículos 183, 184 y 185, así como el Capítulo VII del Título II.»

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 61

JUSTIFICACIÓN

La enmienda modifica la disposición final sexta, por el que se modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social con la finalidad de unificar las prestaciones por situaciones de maternidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento con las de paternidad, en coherencia con el resto de enmiendas presentadas a la Proposición de Ley.

ENMIENDA NÚM. 92

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Nueva disposición final novena, pasando la disposición final novena original a ser la disposición final décima y reenumerándose las siguientes

De adición.

Texto que se propone:

«Disposición final novena. Modificación del Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

Se introducen las siguientes modificaciones en el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

Uno. Se suprime el apartado 2 del artículo 6.

Dos. Se modifica el apartado 3 del artículo 6 con la siguiente redacción:

“3. No solicitar la inscripción en el registro correspondiente de los planes de igualdad o sus modificaciones, en los casos en que el registro sea obligatorio.”

Tres. Se modifica el apartado 2 del artículo 7 con la siguiente redacción:

“Artículo 7. Infracciones graves.

2. La transgresión de la normativa sobre modalidades contractuales, contratos de duración determinada y temporales, mediante su utilización en fraude de ley o respecto a personas, finalidades, supuestos y límites temporales distintos de los previstos legal, reglamentariamente, o mediante convenio colectivo cuando dichos extremos puedan ser determinados por la negociación colectiva. **A estos efectos, se considerará una infracción por cada uno de los trabajadores afectados.”**

Cuatro. Se modifica el apartado 5 del artículo 7 con la siguiente redacción:

“Artículo 7. Infracciones graves.

5. La transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones, permisos y, en general, el tiempo de trabajo a que se refieren los artículos 12, 23 y 34 a 38 del Estatuto de los Trabajadores. **A estos efectos, se considerará una infracción por cada uno de los trabajadores afectados.”**

Cinco. Se modifica el apartado 13 del artículo 7 con la siguiente redacción:

“Artículo 7. Infracciones graves.

En materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito laboral, en los términos establecidos legal o convencionalmente:

a) Incumplir las obligaciones de información a los trabajadores o a sus representantes previstas en el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 62

- b) No aplicar las medidas previstas en el plan de igualdad, salvo que el incumplimiento dé lugar a la comisión de una infracción muy grave.
- c) No adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres en las empresas que no estén obligadas a contar con un plan de igualdad.
- d) No adoptar medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.”»

JUSTIFICACIÓN

La enmienda añade una nueva disposición final novena por la que, en primer lugar, modifica modifican los artículos 7.2 y 5 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), con la finalidad de reforzar el cumplimiento de la normativa en materia de modalidades de contrato y ordenación de la jornada y el tiempo de trabajo, señalando que se considerará una infracción por cada uno de los trabajadores afectados, así como el artículo 7.13, al objeto de desarrollar los tipos infractores en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito laboral, al objeto de dotar de eficacia a las nuevas obligaciones introducidas por la Proposición de Ley sin necesidad de establecer un nuevo régimen sancionador, que duplica innecesariamente el contemplado en la LISOS con la inseguridad jurídica que ello supone para empresas y trabajadores.

ENMIENDA NÚM. 93

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Nueva disposición final décima, pasando la disposición final décima original a ser la disposición final undécima y reenumerándose las siguientes

De adición.

Texto que se propone:

«Disposición final décima. Modificación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

Se modifica el apartado 4 del artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, con la siguiente redacción:

“4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de **doce** meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.”»

JUSTIFICACIÓN

La enmienda introduce una nueva disposición final por la que se modifica la Ley de Prevención de Riesgos Laborales al objeto de ampliar la edad del hijo que da derecho a la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante la lactancia natural de nueve a doce meses, en coherencia con el resto de enmiendas presentadas a la Proposición de Ley.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 63

ENMIENDA NÚM. 94

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Nueva disposición final

De adición.

Texto que se propone:

«Disposición final undécima. Habilitación para elaborar y aprobar un texto refundido en materia de igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres.

Se autoriza al Gobierno para elaborar y aprobar, a propuesta de las Ministras de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, en un plazo de seis meses a contar desde la entrada en vigor de la presente Ley, un texto refundido de esta Ley, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y cuantas otras disposiciones legales vigentes en materia de igualdad de trato y oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres, con la denominación de “Ley de igualdad efectiva de mujeres y hombres”. Esta autorización incluye la facultad de regularizar, aclarar y armonizar los textos legales que deban ser refundidos.»

JUSTIFICACIÓN

La enmienda introduce, mediante una nueva disposición final, un mandato al Gobierno para elaborar y aprobar un texto refundido en materia de igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres, con la finalidad de contribuir a la racionalización normativa y la seguridad jurídica en estas materias.

ENMIENDA NÚM. 95

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Nueva disposición derogatoria

De adición.

Texto que se propone:

«Disposición derogatoria única. Derogación normativa.

1. A la entrada en vigor de esta Ley, quedan derogados:

a) El Real Decreto-ley 11/1998, de 4 de septiembre, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los periodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento.

b) La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

c) Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida.

d) La disposición adicional vigesimoprimeras en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 64

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

A la Mesa de la Comisión de Igualdad

Al amparo de lo establecido en el Reglamento de la Cámara, el Grupo Parlamentario Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea, presenta las siguientes enmiendas al articulado a la Proposición de Ley para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Palacio del Congreso de los Diputados, 18 diciembre de 2018.—**Yolanda Díaz Pérez y Sofía Fernández Castañón**, Diputadas.—**Txema Guijarro García**, Portavoz del Grupo Parlamentario Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea.

ENMIENDA NÚM. 96

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Confederal de Unidos
Podemos-En Comú Podem-En Marea**

Al artículo 1

De modificación.

Se modifica el artículo 1, que quedará redactado como sigue:

«Artículo 1. Objeto de la Ley.

1. Esta Ley tiene por objeto contribuir a la efectividad del derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en el empleo y la ocupación.

2. La Ley regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, en el empleo y la ocupación, y establece medidas que contribuyen a eliminar y corregir en el empleo público y privado, por cuenta propia o ajena, toda forma de discriminación por razón de sexo.

3. La presente Ley se complementará con una ley específica para la igualdad retributiva entre mujeres y hombres y con una ley integral para favorecer el tiempo de trabajo corresponsable, así como con una serie de reformas transversales en las siguientes normativas: normativa procesal laboral y contencioso administrativa, a efectos de reforzar la tutela efectiva de las personas que ven vulnerado su derecho a la conciliación y a la corresponsabilidad; normativa de seguridad social, a efectos de que se opere una revisión en su totalidad a partir de la cual se corrijan aquellos preceptos constitutivos de discriminación indirecta por razón de sexo existentes con relación al trabajo a tiempo parcial y se produzcan las correcciones normativas precisas para reducir la brecha de pensiones; y normativa de prevención de riesgos laborales, a efectos de asegurar una protección de la salud adecuada a las personas con responsabilidades de cuidado de dependientes así como a las mujeres en situación de embarazo, maternidad y lactancia, que se acomode a lo establecido en la Directiva 92/85.»

MOTIVACIÓN

La presente Proposición de Ley no tiene un contenido integral, que comprenda todas las medidas necesarias para corregir la discriminación en el empleo por razón de género, sino que se refiere tan solo a algunas de ellas. La presente enmienda tiene por objetivo asegurar que la presente ley no concluye con esta tarea sino que es solo una de las varias innovaciones normativas necesarias. Particularmente son

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 65

necesarias acciones concretas para asegurar la equiparación en materia retributiva, de tiempo de trabajo corresponsable, de carácter procesal y de seguridad social.

ENMIENDA NÚM. 97

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Confederal de Unidos
Podemos-En Comú Podem-En Marea**

Al artículo 5

De modificación.

Se modifica el artículo 5, que quedará redactado como sigue:

«Artículo 5. Prohibiciones.

Son contrarias al derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres las discriminaciones directas e indirectas, entre las que se incluyen el acoso sexual y el acoso por razón de sexo; la discriminación por el embarazo, la maternidad, la asunción de obligaciones familiares o el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral; las represalias como consecuencia de las denuncias contra actos discriminatorios; y los actos y cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo. Los conceptos jurídicos enunciados en el párrafo anterior se interpretarán conforme al Título I de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y se aplicarán tanto al trabajo por cuenta ajena como al trabajo por cuenta propia.»

MOTIVACIÓN

El acoso sexual, el acoso por razón de sexo, la discriminación por maternidad, etc. no son causas de discriminación diferentes de la discriminación por razón de sexo, tal y como parece derivarse de la Proposición de Ley, sino manifestaciones de esta (así se ha establecido por el TJUE y por el TC y no es posible hacerlo de otra manera). Por ello, en la presente enmienda se especifica que dichas actuaciones son manifestaciones de la discriminación por razón de sexo. Con relación a la discriminación por ejercicio de derechos de conciliación debe también establecerse como discriminación por razón de sexo. La presente enmienda también incluye la aplicación del concepto de discriminación prohibida al trabajo por cuenta propia, lo que resulta necesario para dar cumplimiento a la Directiva 2004/113 de 13 de diciembre de 2004 por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.

ENMIENDA NÚM. 98

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Confederal de Unidos
Podemos-En Comú Podem-En Marea**

Al artículo 7

De supresión.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 66

MOTIVACIÓN

El artículo 7 de la presente proposición de ley no incorpora nada nuevo a lo que ya se encuentra en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo y, sin embargo, en su apartado segundo introduce elementos de legitimación procesal confusos que entran en conflicto con lo establecido en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social; y en la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Una norma que pretende garantizar la efectividad del derecho a la no discriminación debería operar una reforma integral de la normativa procesal, que es el ámbito donde se ejercitan los derechos y no limitarse a declaraciones generales que, por demasiado ambiguas, pueden suponer contradicciones con la normativa vigente que puede en la práctica dificultar el ejercicio de los derechos. Por ello también se plantea en una enmienda anterior a la presente proposición la necesidad de que el presente texto se complete con una reforma procesal adecuada.

ENMIENDA NÚM. 99

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Confederal de Unidos
Podemos-En Comú Podem-En Marea**

Al artículo 9

De modificación.

Se modifica el artículo 9 a efectos de que contenga dos apartados con la siguiente redacción:

«Artículo 9. Presencia o composición equilibrada.

1. Los poderes públicos deberán cumplir con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad que les correspondan en los consejos, órganos, comités o comisiones con competencias o funciones en materia de empleo y ocupación, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.

2. Las candidaturas a elecciones de representantes en las empresas y en las Administraciones Públicas deberán garantizar que exista una representación equilibrada de hombres y mujeres de forma que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento, con la sola excepción de que no hubiera hombres o mujeres en la plantilla suficientes para cumplir esta obligación. Los legitimados para promover elecciones tendrán, a este efecto, derecho a que la Administración Pública correspondiente les suministre el censo de personal de las unidades electorales afectadas, distribuido por organismos o centros de trabajo.»

MOTIVACIÓN

Es en el ámbito de la representación de los trabajadores/as en la empresa y en la Administración donde resulta más necesaria la participación equilibrada a la que hace referencia la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo. Por ello procede en una norma como la presente, que pretende la efectividad de la igualdad entre mujeres y hombres, un precepto como el que se propone, que aplique la representación equilibrada en los órganos de representación de los trabajadores/as. Con este objetivo se incorpora por medio de la presente enmienda un segundo apartado en el artículo 9 que extiende la participación equilibrada a los órganos de representación en las empresas y en las Administraciones Públicas.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 67

ENMIENDA NÚM. 100

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Confederal de Unidos
Podemos-En Comú Podem-En Marea**

Al artículo 11

De modificación.

Se modifica el artículo 11 a efectos de que tenga la siguiente redacción:

«Artículo 11. Estadísticas y estudios con perspectiva de género.

1. Corresponderá a las unidades de igualdad de los Ministerios competentes en asuntos de empleo y ocupación, en el ámbito de sus respectivos Ministerios:

a) Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.

b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.

c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en su ámbito competencial.

d) Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo.

e) Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.

f) Revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar los estereotipos de determinados colectivos de mujeres.

g) Suministrar a las partes negociadoras de los convenios o acuerdos colectivos, cuyo ámbito de aplicación esté incluido en su ámbito competencial, las estadísticas necesarias que, en su caso, permitan acreditar la existencia de situaciones patentes de desigualdad de hecho de las mujeres respecto de los hombres, con el fin de facilitar el cumplimiento del deber de negociar las acciones positivas correspondientes.

2. Como parte del desarrollo de instrumentos necesarios para la transparencia y efectividad de esta Ley, se incluirán en el Programa Anual de Estadística, elaborado en el marco del Plan Estadístico Nacional [PEN] 2017-2020, las siguientes adaptaciones y mejoras estadísticas:

— En el sector Mercado Laboral y Salarios: mejora de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (EEE) con indicadores sobre transparencia salarial e indicadores sobre igualdad retributiva en las empresas y administraciones públicas.

— En el sector de nivel, calidad y condiciones de vida: mejora de la Encuesta de Presupuesto Familiar (EPF) incluyendo indicadores de la estimación económica del consumo de producción no de mercado de bienes y servicios.

— Recuperación de la Encuesta de Empleo del Tiempo (EET) y de su actualización periódica (bianual) para conocer la dimensión del trabajo no remunerado realizado por los hogares, la distribución de las responsabilidades familiares del hogar, la participación de la población en actividades culturales y de ocio, el empleo del tiempo de grupos sociales especiales con el fin de que se puedan formular políticas familiares, de igualdad de género y de lucha contra la pobreza.

— En el sector de Protección Social y Servicios Sociales: mejora de la Estadística de prestación por Maternidad y Paternidad, incluyendo indicadores de uso (duración en días) por prestación (procesos) y sexo.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 68

3. En el desarrollo de la presente Ley se hará efectiva la inclusión de las Cuentas satélite del sector hogar en el marco del Sistema de Cuentas Nacionales. Dichas Cuentas satélite estarán conformadas por:

- Cuenta satélite de producción doméstica.
- Cuenta satélite del trabajo de cuidados en el ciclo de vida. El Ministerio de Empleo y Seguridad Social será el responsable de elaborar, dentro del último trimestre de cada año natural, dichas Cuentas Satélite a la del Producto Interior Bruto donde se cuantificará el valor económico del trabajo doméstico y comunitario realizado por mujeres, así como el valor del trabajo de cuidados prestado de manera no remunerada en los entornos convivencia, marcados por relaciones de interdependencia y ecodependencia. A dicha cuantificación económica se le dará la debida publicidad en la sociedad.»

MOTIVACIÓN

La cuestión estadística es fundamental para que se identifique la existencia de discriminación y para que su corrección forme parte de la dinámica ordinaria de las Administraciones Públicas y actores sociales. Por ello el presente precepto debe hacer referencia específica a lo que debe contenerse en los procedimientos estadísticos, superando declaraciones meramente formales que podrían tener escasa operatividad. Asimismo, no debiera hacerse referencia expresa a la posibilidad de que este precepto no se aplique por razones excepcionales, dado que ello siempre procede (aunque no se haga referencia expresa, la fuerza mayor habilita por sí) y da la sensación de que la propia norma está abierta a que la vía excepcional se convierta en práctica habitual. Esta es la finalidad de la enmienda que se propone.

ENMIENDA NÚM. 101

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Confederal de Unidos
Podemos-En Comú Podem-En Marea**

Al artículo 15.2

De modificación.

Se modifica el artículo 15.2 a efectos de que tenga la siguiente redacción:

«2. En la relación de trabajo, las personas trabajadoras, mujeres u hombres, tienen derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. El trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de sus derechos de conciliación y corresponsabilidad de la vida familiar y laboral será constitutivo de discriminación por razón de sexo.

El contenido del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral deberá regularse de tal forma que garantice la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, quedando prohibido cualquier trato discriminatorio directo e indirecto por razón de sexo.»

MOTIVACIÓN

Es necesario que se establezca una formulación que equipare la discriminación por razón de sexo a la discriminación por razón de conciliación. Esta formulación es consecuente con el artículo 3 de la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva (Ley 3/2007, de 22 de marzo), que establece lo siguiente: «El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil». Debe señalarse que, aunque no se ha establecido esta conexión expresamente ni por el Tribunal Constitucional ni por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, la conexión de la discriminación por conciliación con la discriminación por razón de sexo queda apuntada en algunas sentencias de gran relevancia y no iría en contra ni de la Constitución ni de la normativa de la Unión Europea (por todas,

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 69

STC 26/2011, de 14 de marzo; y STJUE de 20 de junio de 2013, asunto Riezniece, C-7/2012). Este es el sentido de la presente enmienda.

ENMIENDA NÚM. 102

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Confederal de Unidos
Podemos-En Comú Podem-En Marea**

Al artículo 16

De supresión.

MOTIVACIÓN

La supresión debe operar por razones técnicas, dado que en la disposición final segunda, dos de la presente Ley se configura una reforma del art 11 del Estatuto de los Trabajadores que contiene los mismos presupuestos del presente precepto aunque no con idéntica redacción lo que puede implicar dificultades interpretativas, sobre todo a partir de eventuales reformas que pudieran darse en el futuro. A efectos de asegurar la coherencia procede que no existan reiteraciones innecesarias.

ENMIENDA NÚM. 103

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Confederal de Unidos
Podemos-En Comú Podem-En Marea**

Al artículo 17

De modificación.

Se modifica el artículo 17 a efectos de que tenga la siguiente redacción:

«Artículo 17. Prohibición de despido por razón de embarazo o maternidad.

Está prohibido el despido de las trabajadoras en situación de embarazo o en suspensión del contrato por maternidad salvo en los casos excepcionales no inherentes a su estado. Cuando se despida o rescinda el contrato a una trabajadora en alguna de estas situaciones el empresario deberá dar motivos justificados de despido o rescisión por escrito que deben referirse al específico contrato de la trabajadora.»

MOTIVACIÓN

La redacción que se propone en la Proposición de Ley es reiterativa e innecesaria porque la prohibición de despido durante el periodo de prueba de embarazada y en la maternidad ya se contiene en la disposición final segunda de la presente Proposición, por vía de la modificación del art. 14 del Estatuto de los Trabajadores. A efectos de evitar repeticiones que dificulten la comprensión y que generen confusión procede la eliminación del contenido de este precepto en los términos propuestos. Sin embargo, falta en la redacción de la presente proposición la acomodación de la normativa española a lo establecido en la cláusula 10 de la Directiva 92/85, en los términos establecidos en la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 22 de febrero de 2018, asunto Porras Guisado, C-103/16. En esta sentencia que

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 70

resolvía una cuestión prejudicial presentada por un órgano judicial español se establecía que España no cumplía la Directiva 92/85 porque no configuraba una prohibición de despido tal y como establece la cláusula 10 de la Directiva. Para dar cumplimiento a esta sentencia se propone la presente enmienda. Se incorpora a la redacción por medio de la presente enmienda que la prohibición se refiere tanto a los casos de despido como de rescisión, lo que permite su aplicación a los supuestos de extinción durante el periodo de prueba. Asimismo, se incorpora que las razones que se den deben hacer referencia al concreto contrato de la trabajadora, para evitar que procedan causas generales relacionadas con la situación general de la empresa (crisis de empresa o razones económicas, técnicas organizativas o de producción), sin que se especifique la conexión con el concreto contrato de la trabajadora. Esta referencia también resulta obligada por aplicación de lo establecido por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en el asunto Porras Guisado (supra).

ENMIENDA NÚM. 104

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Confederal de Unidos
Podemos-En Comú Podem-En Marea**

Al artículo 18.3

De modificación.

Se modifica el artículo 18.3 a efectos de que tenga la siguiente redacción:

«3. El cumplimiento de este deber se realizará con ocasión de la negociación del plan de igualdad en las empresas que estén obligadas a elaborarlo de acuerdo con el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, así como en el desarrollo ordinario de la negociación colectiva.»

MOTIVACIÓN

La enmienda de modificación se propone para que no se limite la obligación de medidas de acción afirmativa a los planes de igualdad, puesto que debe referirse en todo convenio colectivo.

ENMIENDA NÚM. 105

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Confederal de Unidos
Podemos-En Comú Podem-En Marea**

Al artículo 19

De modificación.

Se modifica el artículo 19 a efectos de que tenga la siguiente redacción:

«La configuración de la clasificación profesional se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres. En la clasificación profesional deberá aplicarse una adecuada valoración de los puestos de trabajo en los términos establecidos en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores. A tal efecto, el instrumento en el que conste la clasificación profesional deberá expresar los criterios y/o características justificativos de la retribución derivada de dicha clasificación, a efectos de facilitar la detección de discriminación indirecta retributiva. Lo mismo deberá constar con relación a la percepción de los complementos salariales y demás retribuciones.»

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 71

MOTIVACIÓN

La enmienda de modificación se propone porque la mera presunción que se establece en la proposición de ley puede ser contraproducente. En efecto, con la configuración de una mera presunción se da la sensación de que la configuración de correctas valoraciones es puramente voluntaria y que, cuando se haga adecuadamente se tendría la ventaja de poder beneficiarse de una presunción. Es más adecuado reforzar su carácter obligatorio.

ENMIENDA NÚM. 106

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Confederal de Unidos
Podemos-En Comú Podem-En Marea**

Al artículo 21

De supresión.

MOTIVACIÓN

La supresión debe operar por razones técnicas, dado que posteriormente en la presente Ley se configura una reforma del Estatuto de los Trabajadores y del EBEP que contiene los mismos presupuestos del presente precepto aunque no con idéntica redacción lo que puede implicar dificultades interpretativas, sobre todo a partir de eventuales reformas que pudieran darse en el futuro. A efectos de asegurar la coherencia procede que no existan reiteraciones innecesarias y con esta finalidad se presenta esta enmienda.

ENMIENDA NÚM. 107

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Confederal de Unidos
Podemos-En Comú Podem-En Marea**

Al artículo 22

De supresión.

MOTIVACIÓN

La supresión debe operar por razones técnicas, dado que posteriormente en la presente Ley se configura una reforma del Estatuto de los Trabajadores y del EBEP que contiene los mismos presupuestos del presente precepto aunque no con idéntica redacción lo que puede implicar dificultades interpretativas, sobre todo a partir de eventuales reformas que pudieran darse en el futuro. A efectos de asegurar la coherencia procede que no existan reiteraciones innecesarias y por ello se presenta la presente enmienda.

ENMIENDA NÚM. 108

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Confederal de Unidos
Podemos-En Comú Podem-En Marea**

Al artículo 23

De supresión.

MOTIVACIÓN

La supresión debe operar por razones técnicas, dado que posteriormente en la presente Ley se configura una reforma del Estatuto de los Trabajadores y del EBEP que contiene los mismos presupuestos del presente precepto aunque no con idéntica redacción lo que puede implicar dificultades interpretativas, sobre todo a partir de eventuales reformas que pudieran darse en el futuro. A efectos de asegurar la coherencia procede que no existan reiteraciones innecesarias y por ello se presenta esta enmienda.

ENMIENDA NÚM. 109

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Confederal de Unidos
Podemos-En Comú Podem-En Marea**

Al artículo 24

De supresión.

MOTIVACIÓN

La formulación del presente precepto coincide aparentemente con la propuesta de alteración de la suspensión/prestación por maternidad que más adelante se realiza aunque no totalmente lo que da lugar a dificultades interpretativas. De hecho, la supuesta prestación por parto y la prestación por maternidad del presente artículo no se identifican con los términos usados en la regulación posterior. Procedería su supresión en este precepto para evitar reiteraciones y confusiones interpretativas, aunque, como se expondrá más adelante, se presenta también enmienda con relación al sistema de suspensión por maternidad que se propone dado que se opone a lo establecido en la Directiva 92/85 que es de obligado cumplimiento para España y que obliga a una prestación para la madre de catorce semanas ininterrumpidas.

ENMIENDA NÚM. 110

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Confederal de Unidos
Podemos-En Comú Podem-En Marea**

Al artículo 25

De supresión.

MOTIVACIÓN

La formulación del presente precepto coincide aparentemente con la propuesta de alteración de la suspensión/prestación por maternidad en coordinación con un permiso de cuidado como el presente, que más adelante se realiza en esta proposición de ley aunque no totalmente lo que da lugar a dificultades interpretativas. De hecho, la supuesta prestación por parto y la prestación por maternidad del presente artículo no se identifican con los términos usados en la regulación posterior de esta propuesta. Procedería su supresión en este precepto para evitar reiteraciones y confusiones interpretativas, aunque, como se expondrá más adelante, se propone también enmienda con relación al sistema de suspensión por maternidad que se propone dado que se opone a lo establecido en la Directiva 92/85 que es de obligado cumplimiento para España y que obliga a una prestación para la madre de catorce semanas ininterrumpidas.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 73

ENMIENDA NÚM. 111

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Confederal de Unidos
Podemos-En Comú Podem-En Marea

Al artículo 26

De supresión.

MOTIVACIÓN

Lo que se establece en este artículo 26 es innecesario porque ya se contiene y regula en otros preceptos, lo que genera confusión. De hecho, lo que debe producirse es la efectiva configuración de permisos intransferibles, que no se consigue en la presente propuesta. Por ello en otra enmienda se propone la reforma del llamado permiso de lactancia a efectos de que se configure tanto por el padre como para la madre, acumulativamente, por el mismo sujeto causante, dado que con la regulación actual se concede un solo permiso de esta naturaleza por sujeto causante lo que tiene como consecuencia que termine siendo solicitado solo por la madre. Una norma que pretende contribuir a la efectividad debe identificar y corregir los defectos en las normas que dificultan la corresponsabilidad, y no limitarse a realizar declaraciones formales.

ENMIENDA NÚM. 112

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Confederal de Unidos
Podemos-En Comú Podem-En Marea

Al artículo 27

De supresión.

MOTIVACIÓN

Lo establecido en este precepto ya se contiene en el art. 108 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (Ley 36/2011, de 10 de octubre).

ENMIENDA NÚM. 113

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Confederal de Unidos
Podemos-En Comú Podem-En Marea

Al artículo 29

De modificación.

Se modifica el artículo 29 a efectos de que tenga la siguiente redacción:

«Se reconoce a los empleados públicos el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y a la adopción de medidas que favorezcan su ejercicio corresponsable. El trato desfavorable

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 74

dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de sus derechos de conciliación y corresponsabilidad de la vida familiar y laboral será constitutivo de discriminación por razón de sexo.

Se prohíbe cualquier discriminación, directa o indirecta, por el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.»

MOTIVACIÓN

Es necesario que se establezca una formulación que equipare la discriminación por razón de sexo a la discriminación por razón de conciliación y ello, es lo que pretende la presente enmienda. Esta formulación es consecuente con la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva (Ley 3/2007, de 22 de marzo), que en su artículo 3 establece lo siguiente: «El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil». Debe señalarse que, aunque no se ha establecido esta conexión expresamente ni por el Tribunal Constitucional ni por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, la relación entre la discriminación por conciliación y la discriminación por razón de sexo queda apuntada en algunas sentencias de gran relevancia y no iría en contra ni de la Constitución ni de la normativa de la Unión Europea (por todas, STC 26/2011, de 14 de marzo; y SME de 20 de junio de 2013, asunto Riezniece, C-7/2012).

ENMIENDA NÚM. 114

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Confederal de Unidos
Podemos-En Comú Podem-En Marea**

Al artículo 30

De supresión.

MOTIVACIÓN

La supresión debe operar por razones técnicas, dado que posteriormente en la presente Ley se configura una reforma del Estatuto de los Trabajadores y del EBEP que contiene los mismos presupuestos del presente precepto aunque no con idéntica redacción lo que puede implicar dificultades interpretativas, sobre todo a partir de eventuales reformas que pudieran darse en el futuro. A efectos de asegurar la coherencia procede que no existan reiteraciones innecesarias.

ENMIENDA NÚM. 115

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Confederal de Unidos
Podemos-En Comú Podem-En Marea**

Al artículo 31

De supresión.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 75

MOTIVACIÓN

La formulación del presente precepto es reiterativo e innecesario.

ENMIENDA NÚM. 116

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Confederal de Unidos
Podemos-En Comú Podem-En Marea**

Al artículo 32

De supresión.

MOTIVACIÓN

La formulación del presente precepto coincide aparentemente con la propuesta de alteración de la suspensión/prestación por maternidad, en supuesta coordinación con el presente permiso por cuidado, que más adelante se realiza en esta proposición de ley. Procede su supresión en este precepto para evitar reiteraciones y confusiones interpretativas, aunque, como se expondrá más adelante, se propone también enmienda con relación al sistema de suspensión por maternidad que se propone dado que se opone a lo establecido en la Directiva 92/85 que es de obligado cumplimiento para España y que obliga a una prestación para la madre de al menos catorce semanas ininterrumpidas.

ENMIENDA NÚM. 117

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Confederal de Unidos
Podemos-En Comú Podem-En Marea**

Al artículo 33

De supresión.

MOTIVACIÓN

Lo que se establece en este artículo 33 es innecesario porque ya se contiene y regula en otros preceptos, lo que genera confusión. De hecho, lo que debe producirse es la efectiva configuración de permisos intransferibles, que no se consigue en la presente propuesta. Por ello en otra enmienda se propone la reforma del llamado permiso de lactancia a efectos de que se configure tanto por el padre como para la madre, acumulativamente, por el mismo sujeto causante, dado que con la regulación actual se concede un solo permiso de esta naturaleza por sujeto causante lo que tiene como consecuencia que termine siendo solicitado solo por la madre. Una norma que pretende contribuir a la efectividad debe identificar y corregir los defectos en las normas que dificultan la corresponsabilidad, y no limitarse a realizar declaraciones formales.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 76

ENMIENDA NÚM. 118

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Confederal de Unidos
Podemos-En Comú Podem-En Marea**

Al artículo 36

De supresión.

MOTIVACIÓN

El presente precepto resulta innecesario porque se limita a establecer derechos ya establecidos en otros preceptos, en los términos regulados en la presente proposición o en otras leyes. La innovación necesaria era la aplicación a los trabajadores/as autónomos/as de los conceptos de discriminación prohibida aplicables a los trabajadores/as por cuenta ajena, lo que ya se ha hecho por medio de enmienda al art. 5 de la presente Proposición de Ley.

ENMIENDA NÚM. 119

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Confederal de Unidos
Podemos-En Comú Podem-En Marea**

Al artículo 42

De supresión.

MOTIVACIÓN

Existen ya habilitaciones normativas para el establecimiento de bonificaciones y lo establecido en este precepto no añade nada nuevo. El establecimiento de bonificaciones requiere un análisis global de todo el sistema, porque deben mantenerse tan solo aquellas imprescindibles para la garantía de los derechos de los colectivos más vulnerables. La reincorporación tras maternidad y cuidado puede ser una de estas situaciones pero requiere un análisis de efectividad en conexión con otras posibles bonificaciones de colectivos vulnerables. La dinámica de la adición de bonificaciones por medio de preceptos puntuales ha generado un marco complejo y escasamente operativo que debiera evitarse en el futuro. Por todo ello procede la presente enmienda.

ENMIENDA NÚM. 120

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Confederal de Unidos
Podemos-En Comú Podem-En Marea**

Al artículo 43

De supresión.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 77

MOTIVACIÓN

El apartado de infracciones y sanciones debe ser incorporado al texto del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, y no mantenerse en una ley separada como la presente. El tratamiento separado de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social dificulta su conocimiento y aplicación. Por ello la presente enmienda propone la supresión del art. 43.

ENMIENDA NÚM. 121

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Confederal de Unidos
Podemos-En Comú Podem-En Marea**

Al artículo 44

De supresión.

MOTIVACIÓN

Las actuaciones supuestamente merecedoras de la calificación como infracción leve en el art. 44 no debieran serlo por las siguientes razones: Primero, algunas de ellas no debieran merecer la calificación de infracción leve sino una de mayor entidad; segundo, es cuestionable que la Inspección de Trabajo tenga capacidad para aplicar sanciones a los clientes de los trabajadores/as autónomos/as en materia de conciliación dado que la distribución del tiempo de trabajo puede no ser consecuencia de la actuación de un solo cliente sino del volumen de trabajo general generado por varios clientes que, individualmente considerados, pueden no ser verdaderamente responsables de la situación; tercero, la infracción de la composición equilibrada de las comisiones negociadoras, carece de determinación de sujeto responsable cuando se trata del lado social, por lo que difícilmente puede dar lugar a una infracción sancionable. Ello explica la presente enmienda de supresión.

ENMIENDA NÚM. 122

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Confederal de Unidos
Podemos-En Comú Podem-En Marea**

Al artículo 45

De modificación.

Se modifica el artículo 45 a efectos de que tenga la siguiente redacción:

Se da nueva redacción al artículo 7.5 y 7.13 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social a fin de que tenga la siguiente redacción:

«Artículo 7. Infracciones graves.

5. La transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones, permisos

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 78

y, en general, el tiempo de trabajo a que se refieren los artículos 12, 23 y 34 a 38 del Estatuto de los Trabajadores, en especial, los incumplimientos referidos a registro diario de la jornada y de las horas de entrada y salida del trabajador y/o que dicho registro no se encuentre disponible para la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el centro de trabajo.

13. No cumplir las obligaciones que en materia de planes de igualdad establecen el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación. Constituye incumplimiento de las obligaciones en materia de planes de igualdad el establecimiento de diagnósticos inadecuados o imprecisos, su falta de implementación así como la falta de mecanismos de control y monitorización del mismo, y la falta de información a las personas trabajadoras o a sus representantes acerca del mismo.»

MOTIVACIÓN

Las infracciones en las materias relacionadas con la aplicación de lo establecido en la presente proposición de ley deben incorporarse a la ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (Real Decreto legislativo 5/2000, de 4 de agosto) y no mantenerse aislados en normas especiales. Las infracciones graves que se mencionan en este precepto deben ser reestructuradas y reformuladas, y esta es la razón de la presente enmienda. En primer lugar, el incumplimiento de la normativa sobre conciliación debiera ser calificado de infracción muy grave, y no meramente de infracción grave. De otro lado, no es posible imponer sanciones a los clientes de los trabajadores/as autónomos por supuestamente impedir el ejercicio de sus derechos de conciliación porque la organización del trabajo de los autónomos es un tema de organización del autónomo en relación con múltiples clientes y no de incumplimiento de clientes puntuales. Asimismo, no resulta adecuado imponer sanciones por incumplimiento del deber de negociar, porque el resultado pueden ser preceptos de complacencia sin ninguna operatividad. Tampoco es posible aplicar la calificación de infracción grave en la composición de las comisiones negociadoras. La calificación como infracción grave en relación con los sistemas de clasificación profesional tampoco procede porque tiene como sujetos responsables a los negociadores de los convenios colectivos, lo que resulta de identificación y represión compleja. Los contenidos ilegales de los convenios colectivos deben controlarse por medio de la impugnación de los convenios colectivos y no por medio del sistema de infracciones y sanciones.

En la presente enmienda se incorpora como infracción grave el incumplimiento de las normas de registro de jornada que se proponen en una enmienda posterior, y se introducen referencias a las actuaciones contrarias a planes de igualdad efectivo, para asegurar que estos son instrumentos eficaces. Asimismo, también se establece como infracción grave el trabajo desarrollado fuera de las horas de trabajo previsto en contrato, asimilándolo a falta de alta. Las medidas relacionadas con el registro y control del tiempo de trabajo resultan de importancia fundamental en materia de conciliación de responsabilidades por lo que procede su tratamiento en la presente ley.

ENMIENDA NÚM. 123

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Confederal de Unidos
Podemos-En Comú Podem-En Marea**

Al artículo 46

De modificación.

Se modifica el artículo 46 a efectos de que tenga la siguiente redacción:

Se da nueva redacción al artículo 8.12 y se añade un nuevo apartado al artículo 8 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social a fin de que tengan la siguiente redacción:

«Artículo 8. Infracciones muy graves.

12. Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación y el trato peyorativo dispensado a las mujeres u hombres por el ejercicio de sus derechos de conciliación y corresponsabilidad de la vida familiar y laboral, así como el incumplimiento de la normativa sobre conciliación y corresponsabilidad, incluyendo la ampliación del periodo de prueba previsto en los artículos 11 y 12 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.

19. La transgresión de la normativa sobre modalidades contractuales, contratos de duración determinada y temporales, mediante su utilización en fraude de ley o respecto a personas, finalidades, supuestos y límites temporales distintos de los previstos legal, reglamentariamente, o mediante convenio colectivo cuando dichos extremos puedan ser determinados por la negociación colectiva, en especial cuando no figure en el contrato a tiempo parcial el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, así como su concreción horaria especificando la hora u horas de entrada y salida del trabajador en su puesto de trabajo.»

MOTIVACIÓN

En la presente enmienda se mantiene la configuración de infracción muy grave en caso de no interrupción del periodo de prueba en los contratos formativos, pero incorporándolo al artículo 8.12, dado que de este modo se refuerza el carácter discriminatorio por razón de sexo de este incumplimiento. Esta enmienda también es consecuente con el hecho de que no procede la imposición de sanciones por despido o extinción contrario a las normas sobre no discriminación porque el ordenamiento ya prevé los mecanismos disuasorios correspondientes (nulidad) al que se pueden añadir posibles indemnizaciones por daños a la víctima. Así lo prevé expresamente la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y este sistema de reparación centrada en la víctima es más adecuado que el de reparación a la sociedad por medio de sanciones porque se trata de una vulneración de derechos fundamentales y la víctima está determinada.

En la presente enmienda se incorporan como infracciones muy graves unas conductas que tienen la gravedad suficiente para merecer esta calificación: de un lado la actuación contraria a los derechos de conciliación; y, de otro lado, el incumplimiento de la normativa sobre modalidades de contratación y contratación temporal, particularmente cuando no se sigan las previsiones sobre control del contrato a tiempo parcial. Esta previsión es de notable importancia en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres dado que las mujeres son mayoritarias tanto en los trabajos a tiempo parcial como en los contratos temporales.

A los artículos 47, 48 y 49

De supresión.

MOTIVACIÓN

Al incorporarse las infracciones y sanciones sobre las materias previstas en la presente Proposición de Ley al texto de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social ya no resulta necesario especificar el régimen de sanciones ni el régimen supletorio dado que se aplica el régimen general para las mismas previstas en dicho texto normativo.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 80

ENMIENDA NÚM. 124

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Confederal de Unidos
Podemos-En Comú Podem-En Marea**

A la disposición transitoria segunda

De supresión.

MOTIVACIÓN

Esta disposición transitoria tendría sentido si prosperara el permiso por parto, nacimiento y cuidado de menor previsto en la presente Proposición de Ley, lo que se cuestiona en otra enmienda posterior. Lo mismo resulta aplicable en el caso del permiso llamado de lactancia. Con relación a los derechos vinculados a la adaptación de la jornada su aplicación no requiere disposiciones transitorias porque comenzaría a aplicarse en el momento de la vigencia de la presente proposición.

ENMIENDA NÚM. 125

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Confederal de Unidos
Podemos-En Comú Podem-En Marea**

A la disposición final segunda, Uno

De modificación.

Se modifica la disposición final segunda, Uno, a efectos de que tenga la siguiente redacción:

«Uno. Se modifica la letra c) bis al apartado 2 al artículo 4, con la siguiente redacción:

“Artículo 4. Derechos laborales.

e) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. También tienen derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y a la adopción de medidas que favorezcan su ejercicio corresponsable. El trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de sus derechos de conciliación y corresponsabilidad de la vida familiar y laboral será constitutivo de discriminación por razón de sexo.”»

MOTIVACIÓN

Además del derecho a la conciliación debe incorporarse al art. 4.2.c) del Estatuto de los Trabajadores la vinculación entre la discriminación por razón de sexo y por ejercicio de derechos de conciliación y corresponsabilidad. De este modo se coordina con otras enmiendas propuestas al texto de la presente propuesta de ley. La incorporación de esta previsión al art. 4.2.c) es relevante porque determina de modo muy preciso el alcance del derecho de conciliación que se reconoce, por lo que debe estar reconocido junto a él. Este es el sentido de la presente enmienda.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 81

ENMIENDA NÚM. 126

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Confederal de Unidos
Podemos-En Comú Podem-En Marea**

A la disposición final segunda, Dos

De modificación.

Se modifica la disposición final segunda, Dos, a efectos de que tenga la siguiente redacción:

«Dos. Se modifica la letra b) del apartado 1 del artículo 11, con la siguiente redacción:

“Artículo 11. Contratos formativos.

1.b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, dentro de cuyos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, suspensión por maternidad y paternidad y suspensión por violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.”»

MOTIVACIÓN

La enmienda resulta necesaria al no existir los permisos a los que se hace referencia, y al no proceder su incorporación al ordenamiento español por las razones que se aportan en otras enmiendas.

ENMIENDA NÚM. 127

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Confederal de Unidos
Podemos-En Comú Podem-En Marea**

A la disposición final segunda, Cinco

De modificación.

Se modifica la disposición final segunda, Cinco, a efectos de que tenga la siguiente redacción:

«Cinco. Se modifican los apartados 2 y 3 del artículo 14, con la siguiente redacción:

“Artículo 14. Periodo de prueba.

2. Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso. La resolución del contrato a instancia empresarial durante el periodo de prueba será declarada nula cuando tenga lugar en las mismas situaciones previstas en los artículos 53.4, apartados a), h) y c), y 55.5, apartados a), b) y c), produciendo los efectos previstos en los artículos 53.5 y 55.6 respectivamente de readmisión del trabajador con abono de los salarios dejados de percibir.”»

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 82

MOTIVACIÓN

La enmienda que se propone con relación al artículo 14.2 del Estatuto de los Trabajadores pretende mejorar la técnica legislativa de la propuesta realizando una total equiparación entre la declaración de nulidad del despido y de la rescisión del contrato durante el periodo de prueba, para lo que resulta necesaria la mención concreta de los preceptos de referencia. De este modo se asegura una total equiparación y se evita que, por existir diferentes redacciones, se configuren dos regímenes diferenciados entre el despido ordinario y la rescisión durante el periodo de prueba. No procede que prospere la reforma que se pretende en la Proposición de Ley del art. 14.3 del Estatuto de los Trabajadores porque sirve solo para hacer referencia al sistema de permisos por parto, nacimiento y cuidado de hijos que no puede prosperar por ser contrario a la Directiva 92/85.

ENMIENDA NÚM. 128

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Confederal de Unidos
Podemos-En Comú Podem-En Marea**

A la disposición final segunda, Seis

De supresión.

MOTIVACIÓN

La única innovación relevante que se configura para este precepto en la Proposición de Ley consiste en configurar un deber de negociación de medidas de acción afirmativa en materia de clasificación profesional, promoción y formación. La configuración de esta obligación no queda atribuida a la libertad de las partes negociadoras, sino que se establece que debe consistir en la atribución de preferencia para el acceso al grupo profesional o puesto de trabajo. La materia de las preferencias, reservas o «cuotas» ha sido objeto de numerosas sentencias del TJUE en las que se establecen los criterios válidos para la configuración de las mismas y la redacción propuesta no se ajusta a las mismas. Este es el sentido de la presente enmienda.

ENMIENDA NÚM. 129

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Confederal de Unidos
Podemos-En Comú Podem-En Marea**

A la disposición final segunda, Siete

De modificación.

Se modifica la disposición final segunda, Siete, a efectos de que tenga la siguiente redacción:

«Siete. Se modifica el apartado 3 del artículo 22, con la siguiente redacción:

“Artículo 22. Sistema de clasificación profesional.

3. La configuración de la clasificación profesional se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres. En la clasificación profesional deberá aplicarse una adecuada valoración de los puestos de trabajo. A tal efecto, el instrumento en el que conste la clasificación profesional deberá expresar

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 83

los criterios y/o características justificativos de la retribución derivada de dicha clasificación, a efectos de facilitar la detección de discriminación indirecta retributiva. Lo mismo deberá constar con relación a la percepción de los complementos salariales y demás retribuciones.”»

MOTIVACIÓN

En el art. 22.3 del Estatuto de los Trabajadores propuesto en esta Proposición de Ley no se introduce ningún cambio relevante más allá de que la clasificación profesional debe realizarse tras un análisis correlacional. La realización de este análisis, que puede estar viciado porque no se establece ningún mecanismo de control o sanción, no es susceptible de garantizar el establecimiento de clasificaciones profesionales libres de discriminación. Por ello se propone por medio de la presente enmienda que consten en todos los convenios colectivos los criterios en los que se basa la clasificación, dado que de este modo será posible detectar incorrectas valoraciones.

ENMIENDA NÚM. 130

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Confederal de Unidos
Podemos-En Comú Podem-En Marea**

A la disposición final segunda, Ocho

De modificación.

Se modifica la disposición final segunda, Ocho, a efectos de que tenga la siguiente redacción:

«Ocho. Se modifica el apartado 2 del artículo 23, con la siguiente redacción:

“Artículo 23. Promoción y formación profesional en el trabajo.

2. En la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre trabajadores de uno y otro sexo, para lo cual el convenio colectivo deberá garantizar que los criterios de promoción sean objetivos y transparentes.”»

MOTIVACIÓN

Es necesario que el precepto sea más preciso en torno a cuál debe ser la obligación de los convenios colectivos en materia de promoción y formación profesional libre de discriminación por razón de sexo. Por ello se propone a través de la presente enmienda una obligación concreta de todos los convenios, que da a su vez instrucciones claras, rotundas y precisas acerca de cómo debe configurarse un contexto libre de discriminación en la promoción y formación profesional. A tales efectos se incorpora la necesidad de que los criterios de promoción sean objetivos

ENMIENDA NÚM. 131

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Confederal de Unidos
Podemos-En Comú Podem-En Marea**

A la disposición final segunda, Nueve

De modificación.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 84

Se modifica la disposición final segunda, Nueve, a efectos de que tenga la siguiente redacción:

«Nueve. Se modifica el apartado 2 del artículo 24, con la siguiente redacción:

“Artículo 24. Ascensos.

2. Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas transparentes y objetivos que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres. A tal efecto, existirá en todo caso el deber de negociar acciones positivas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres.”»

MOTIVACIÓN

La presente enmienda incorpora al precepto propuesto la necesidad de que los criterios de ascenso y promoción en la empresa atiendan a criterios transparentes y objetivos, lo que refuerza su capacidad para detectar y combatir la segregación vertical en la empresa.

ENMIENDA NÚM. 132

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Confederal de Unidos
Podemos-En Comú Podem-En Marea**

A la disposición final segunda (nuevo)

De adición.

Se añade un nuevo apartado en la disposición final segunda con la siguiente redacción:

Se modifica el apartado 1 del artículo 34, con la siguiente redacción:

«Artículo 34. Jornada.

1. La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

La jornada de los trabajadores, cualquiera que sea su modalidad contractual, se registrará día a día, con especificación de horas de entrada/s y salida/s, y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, particularmente de las horas extraordinarias y, en su caso, descansos compensatorios.

El registro horario de jornada deberá ser de libre acceso para el trabajador así como para los representantes legales de los trabajadores en la empresa, quienes podrán solicitar a la dirección de la empresa la certificación documental de cualquier asiento del registro de jornada, estando la empresa obligada a su expedición.

Deberá estar en el centro de trabajo y a disposición de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social un documento, cuyo modelo aprobará el organismo competente, en el que constará el registro diario de las horas de entrada y salida de cada trabajador. Dicho documento deberá recoger los datos correspondientes a los últimos cinco años.»

MOTIVACIÓN

A efectos de favorecer la conciliación de responsabilidades resulta necesario que se garantice un efectivo control de cumplimiento de las normas sobre jornada, para lo cual debe incorporarse al Estatuto de los Trabajadores un precepto específico que establezca la obligación de registro horario. Esta es la finalidad de la presente enmienda.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 85

ENMIENDA NÚM. 133

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Confederal de Unidos
Podemos-En Comú Podem-En Marea**

A la disposición final segunda, Diez

De modificación.

Se modifica la disposición final segunda, Diez, a efectos de que tenga la siguiente redacción:

«Diez. Se modifica el segundo párrafo del apartado 2 del artículo 34, con la siguiente redacción:

“Artículo 34. Jornada.

2. Solo por convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrán establecer mecanismos que permitan al empresario la distribución irregular de la jornada. En tal caso, el convenio o el pacto deberán especificar la causa concreta para ello y las concretas condiciones en que se puede ejercitar, teniendo en cuenta además que la distribución irregular deberá siempre respetar los derechos de conciliación y corresponsabilidad de la vida familiar y laboral. La compensación de excesos y defectos de jornada deberá hacerse en el plazo máximo de seis meses.

La distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley así como en la restante normativa aplicable sobre tiempo de trabajo. Deberá conocerse con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.”»

MOTIVACIÓN

La regulación de la distribución irregular de la jornada necesita de una regulación nueva que evite sus efectos perversos para las personas con responsabilidades de cuidado. Este es el sentido de la presente enmienda. En ella se establece que la alteración unilateral de la distribución horaria de las personas trabajadoras solo puede realizarse si se contienen en convenio colectivo, retornando al sistema que regía con anterioridad a 2011. Asimismo, se establece en esta enmienda un sistema de compensación de seis meses y no anual, que es el que exige la Directiva 2003/88 de tiempo de trabajo. Por medio de las propuestas que se realizan en la presente enmienda se garantiza un menor impacto de la distribución irregular de la jornada en las personas con responsabilidades de cuidado.

ENMIENDA NÚM. 134

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Confederal de Unidos
Podemos-En Comú Podem-En Marea**

A la disposición final segunda, Once

De modificación.

Se modifica la disposición final segunda, Once, a efectos de que tenga la siguiente redacción:

«Once. Se modifica el apartado 8 del artículo 34, con la siguiente redacción:

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 86

“Artículo 34. Jornada.

8. El trabajador tiene derecho adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

El trabajador tiene derecho a que el empresario tome en consideración su derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral teniendo en cuenta las necesidades del trabajador y las necesidades organizativas de la empresa. En todo caso el empresario deberá justificar adecuadamente su negativa total o parcial en el plazo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo.

En orden a potenciar el efectivo ejercicio de este derecho, se promoverá su regulación en la negociación colectiva y en los planes de igualdad, mediante la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos, que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas.

En los convenios colectivos, acuerdos de empresa y planes de igualdad podrán establecerse procedimientos y mecanismos de resolución de las discrepancias en el ejercicio de este derecho, que en ningún caso impedirán el acceso a la reclamación judicial.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador por aplicación de lo dispuesto en este apartado serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento especial del artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, ponderando todos los intereses concurrentes.”»

MOTIVACIÓN

La modificación del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores que se presenta en la Proposición de Ley configura fundamentalmente el procedimiento para solicitar un derecho de adaptación a la jornada que, sin embargo, como derecho material, no está suficientemente garantizado. Es necesario una garantía rotunda y efectiva del derecho a la adaptación de la jornada de trabajo de las personas con responsabilidades de cuidado y a tales efectos se presenta la presente enmienda. Es necesario, asimismo, que no existan requisitos procedimentales rígidos como los que se presentan en la Proposición de Ley (por ejemplo, cuando se establece que se aplica tras el disfrute de permisos parentales). Este es el sentido de la presente enmienda. El reconocimiento del derecho a la adaptación de la jornada debe configurarse, asimismo, de manera que cumpla adecuadamente con lo establecido en la cláusula sexta de la Directiva 2010/18 de permisos parentales, por lo que se utilizan los mismos términos establecidos en este precepto de la Directiva («toma en consideración»). En la enmienda también se especifica cual puede ser la causa motivadora de la denegación empresarial, lo que sirve para reforzar su funcionalidad. Asimismo, se incorpora el derecho de adaptación a la dinámica de la negociación colectiva y se establece la aplicación del procedimiento especial configurado en el artículo 139 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

ENMIENDA NÚM. 135

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Confederal de Unidos
Podemos-En Comú Podem-En Marea**

A la disposición final segunda, Doce

De supresión.

MOTIVACIÓN

Esta disposición tendría sentido solo si prosperara el permiso por parto, por maternidad y por cuidado en los términos establecidos en la presente propuesta. Sin embargo, dicha propuesta no puede prosperar

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 87

por resultar incompatible con lo establecido en la Directiva 92/85, por lo que tampoco procede el cambio del art. 37.3.b del Estatuto de los Trabajadores.

ENMIENDA NÚM. 136

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Confederal de Unidos
Podemos-En Comú Podem-En Marea**

A la disposición final segunda, Trece

De modificación.

Se modifica la disposición final segunda, Trece, a efectos de que tenga la siguiente redacción:

«Trece. Se modifica el apartado 4 del artículo 37, con la siguiente redacción:

“Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos.

4. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), para favorecer la lactancia y cuidado del menor hasta que este cumpla doce meses, cada trabajador tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo retribuida en iguales condiciones que el trabajo efectivo, que podrá dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad o acumularlo en las jornadas laborales completas que resulten.

Este permiso es un derecho individual para cada uno de los trabajadores beneficiarios y puede por ello generarse en beneficio de varios trabajadores por el mismo sujeto causante. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.”»

MOTIVACIÓN

La enmienda refuerza el hecho de que el permiso de lactancia se reconoce tanto a padre como a madre, generándose varios derechos por el mismo sujeto causante si son varios los progenitores. Asimismo, es necesario que el permiso de lactancia cambie su denominación a efectos de que contenga su finalidad más extensa para favorecer la lactancia y cuidado. Resulta asimismo necesario que se garantice la igualdad retributiva. En la presente enmienda también se propone el incremento del permiso a doce meses, dado que el hecho de que se reconozca a ambos progenitores garantiza que no se acumule únicamente en la madre por lo que su mayor duración sirve a los efectos de favorecer la corresponsabilidad. Asimismo, se establece el derecho a una hora de permiso diario en todo caso, incluso cuando se solicita al inicio o al final de la jornada (que hasta ahora da lugar a solo media hora). Todo ello incrementa las posibilidades de ajuste horario de las personas trabajadoras con responsabilidades de cuidado. Asimismo, con la misma finalidad, la enmienda incorpora el derecho de las personas trabajadoras a que el tiempo correspondiente a este permiso se acumule y dé lugar a jornadas completas de permiso, sin que esta posibilidad quede condicionada, como sucede hasta hora, a su previsión en convenio o a la existencia de pacto.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 88

ENMIENDA NÚM. 137

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Confederal de Unidos
Podemos-En Comú Podem-En Marea**

A la disposición final segunda, Catorce

De modificación.

Se modifica la disposición final segunda, Catorce, a efectos de que tenga la siguiente redacción:

«Catorce. Se modifica el apartado 5 del artículo 37, con la siguiente redacción:

“5. En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados en los tres meses posteriores a su nacimiento con carácter retribuido en iguales condiciones que el trabajo efectivo, tanto el padre como la madre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Este tiempo será acumulable al permiso de lactancia previsto en el artículo 12.4 y tendrá naturaleza individual. Asimismo, el padre y la madre tendrán derecho individual a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.”»

MOTIVACIÓN

El texto propuesto en la presente enmienda otorga una mayor funcionalidad al permiso por hospitalización del neonato que el establecido en la Proposición de Ley, al configurarlo como un derecho por hospitalización del recién nacido que se mantiene hasta la edad de tres meses, sino que el motivo de la hospitalización tenga necesariamente que estar vinculado al parto y a la hospitalización posterior al mismo. Se refuerza en la presente enmienda asimismo su carácter acumulable y su naturaleza individual.

ENMIENDA NÚM. 138

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Confederal de Unidos
Podemos-En Comú Podem-En Marea**

A la disposición final segunda, Quince

De modificación.

Se modifica la disposición final segunda, Quince, a efectos de que tenga la siguiente redacción:

«Quince. Se modifica el primer párrafo del apartado 7 del artículo 37, con la siguiente redacción:

“Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos.

7. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute en las situaciones previstas en los apartados 4 y 6, corresponderán al trabajador sin que quepa más causa de oposición por parte del empresario que la imposibilidad material. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.”»

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 89

MOTIVACIÓN

Debe eliminarse la posibilidad de que los convenios colectivos condicionen o limiten los derechos de conciliación vinculados a la elección del momento de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada por cuidado de dependientes. Esta posibilidad fue introducida con la reforma laboral de 2012 y supuso un importante detrimento en el ámbito de los derechos de las personas con responsabilidades de cuidado que requieren de un marco normativo para el ajuste horario dotado de la máxima flexibilidad y con las máximas garantías de ajuste individualizado a las concretas circunstancias. Por ello la presente enmienda refuerza el derecho de la persona trabajadora a la determinación del momento del disfrute del permiso de lactancia y de reducción de jornada, eliminando la referencia a la negociación colectiva (con lo que se devuelve la situación al momento normativo anterior a la reforma laboral de 2012) y estableciendo clara y rotundamente las causas por las que el empresario puede denegar la solicitud.

ENMIENDA NÚM. 139

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Confederal de Unidos
Podemos-En Comú Podem-En Marea**

A la disposición final segunda (nueva)

De adición.

Se añade un nuevo apartado en la disposición final segunda con la siguiente redacción:

Se añade un nuevo apartado al artículo 37.3 con la siguiente redacción:

«**g)** El trabajador tendrá derecho a permiso no retribuido por el tiempo indispensable, por razones vinculadas a asuntos familiares urgentes en caso de enfermedad o accidente que requieran la presencia inmediata del trabajador.»

MOTIVACIÓN

La presente enmienda de adición pretende dar cumplimiento a lo establecido en la cláusula séptima de la Directiva 2010/18 de permisos parentales, que requiere la existencia de un permiso, siquiera no retribuido por el tiempo indispensable que requiera la presencia del trabajador/a.

ENMIENDA NÚM. 140

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Confederal de Unidos
Podemos-En Comú Podem-En Marea**

A la disposición final segunda, Diecisiete

De modificación.

Se modifica la disposición final segunda, Diecisiete, a efectos de que tenga la siguiente redacción:

«Diecisiete. Se modifica el apartado séptimo del artículo 40, con la siguiente redacción:

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 90

“Artículo 40. Movilidad geográfica.

7. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo. El mismo derecho tendrán las personas que estuvieran ejercitando algún derecho relacionado con la maternidad, paternidad y el cuidado de dependientes, o que acreditaran que tienen a cargo familiares dependientes que requieren su presencia. 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 mayores de determinada edad o personas con discapacidad.”»

MOTIVACIÓN

La presente enmienda pretende reforzar la protección de las personas con responsabilidades de cuidado en caso de traslado. Para ello propone el establecimiento de un derecho de prioridad de permanencia en el puesto original similar al derecho de prioridad de permanencia configurado para los representantes de los trabajadores. Este mecanismo es más efectivo que el que se presenta en la Proposición de Ley.

ENMIENDA NÚM. 141

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Confederal de Unidos
Podemos-En Comú Podem-En Marea**

A la disposición final segunda, Dieciocho

De modificación.

Se modifica la disposición final segunda, Dieciocho, a efectos de que tenga la siguiente redacción:

«Dieciocho. Se modifica el párrafo primero del apartado 3 del artículo 41, con la siguiente redacción:

“Artículo 41. Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

3. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo deberá tomarse garantizando que se respetan los términos en que se estén disfrutando los permisos, reducciones de jornada, adaptaciones de jornada y cualquier otro derecho para el cuidado de hijos y dependientes. La decisión deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.”»

MOTIVACIÓN

La enmienda mejora la técnica de la Proposición de Ley al establecer un marco aplicativo más claro y preciso. También eleva el tiempo de preaviso a treinta días, lo que es más consecuente con los graves perjuicios que puede implicar una modificación sustancial de condiciones de trabajo para las personas con responsabilidades de cuidado.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 91

ENMIENDA NÚM. 142

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Confederal de Unidos
Podemos-En Comú Podem-En Marea

A la disposición final segunda, Diecinueve

De supresión.

MOTIVACIÓN

El sistema de permiso por parto, permiso por nacimiento de hijo/a y permiso por cuidado de nacimiento de hijo/a que se configura en la presente Proposición de Ley no puede prosperar porque es contrario a lo establecido en el artículo 8 de la Directiva 92/85 de protección de la maternidad. En este precepto de la Directiva se establece la obligación de los Estados miembros de que configuren permisos de maternidad de una duración ininterrumpida de al menos catorce semanas. El sistema configurado en la Proposición de Ley, al pretender configurar un sistema de 6 semanas obligatorias por parto y de diez semanas en concepto de permiso parental individual e intransferible, está estableciendo un permiso de maternidad para la madre de una duración inferior a la mínima establecida en la Directiva, dado que la finalidad de las diez semanas adicionales para cuidado de menor de doce meses no es la maternidad sino el cuidado. Ello hace que no pueda servir para dar cumplimiento a lo establecido en la Directiva 92/85.

ENMIENDA NÚM. 143

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Confederal de Unidos
Podemos-En Comú Podem-En Marea

A la disposición final segunda, Veinte

De supresión.

MOTIVACIÓN

En la Proposición de Ley este precepto está coordinado con el cambio en el sistema de permisos por parto y maternidad, pero no procede dada la ilegalidad comunitaria de dicho sistema (por error, en la propuesta consta que la modificación se refiere al art. 45.8 del Estatuto de los Trabajadores aunque en realidad se refiere al artículo 48.8 del Estatuto de los Trabajadores).

ENMIENDA NÚM. 144

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Confederal de Unidos
Podemos-En Comú Podem-En Marea

A la disposición final segunda, Veintidós, Veintitrés, Veinticuatro, Veinticinco, Veintiséis y Veintisiete

De supresión.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 92

MOTIVACIÓN

En la Proposición de Ley estos preceptos están coordinados con el cambio en el sistema de permisos por parto y maternidad, pero no procede dada la ilegalidad comunitaria de dicho sistema. El sistema de permiso por parto, permiso por nacimiento de hijo/a y permiso por cuidado de nacimiento de hijo/a que se configura en la presente Proposición de Ley no puede prosperar porque es contrario a lo establecido en el artículo 8 de la Directiva 92/85 de protección de la maternidad. En este precepto de la Directiva se establece la obligación de los Estados miembros de que configuren permisos de maternidad de una duración ininterrumpida de al menos catorce semanas. El sistema configurado en la Proposición de Ley, al pretender configurar un sistema de 6 semanas obligatorias por parto y de diez semanas en concepto de permiso parental individual e intransferible, está estableciendo un permiso de maternidad para la madre de una duración inferior a la mínima establecida en la Directiva, dado que la finalidad de las diez semanas adicionales para cuidado de menor de doce meses no es la maternidad sino el cuidado.

ENMIENDA NÚM. 145

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Confederal de Unidos
Podemos-En Comú Podem-En Marea**

A la disposición final segunda (apartado nuevo)

De adición.

Se añade un nuevo apartado a la disposición final segunda con la siguiente redacción:

«Disposición final segunda (nuevo) Se modifican los tres últimos párrafos del art. 53 a fin de que quede redactado como sigue:

“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 y excedencia 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 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 de este artículo. 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.”»

MOTIVACIÓN

A efectos de la que la normativa española se acomode a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (STJUE de 22 de febrero de 2018, asunto Porrás Guisado, C-103/16) es necesario que en los casos de despido por causa objetiva se constate expresamente en la carta de despido las razones concretas que requieren el despido de la trabajadora en situación de embarazo o maternidad. En la presente enmienda esta garantía se amplía también a las personas que se encuentran ejerciendo derechos de conciliación.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 93

ENMIENDA NÚM. 146

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Confederal de Unidos
Podemos-En Comú Podem-En Marea**

A la disposición final segunda, Treinta y tres

De supresión.

MOTIVACIÓN

En la Proposición de Ley este precepto está coordinado con el cambio en el sistema de permisos por parto y maternidad, pero no procede dada la ilegalidad comunitaria de dicho sistema, por lo que también el ajuste en la DA 19 del Estatuto de los Trabajadores debe decaer.

ENMIENDA NÚM. 147

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Confederal de Unidos
Podemos-En Comú Podem-En Marea**

A la disposición final tercera, Uno

De modificación.

Se modifica la disposición final tercera, Uno, a efectos de que tenga la siguiente redacción:

«Uno. Se modifica la letra j) del artículo 14, con la siguiente redacción:

“Artículo 14. Derechos individuales.

j) A la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad. El trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de sus derechos de conciliación y corresponsabilidad de la vida familiar y laboral será constitutivo de discriminación por razón de sexo.”»

MOTIVACIÓN

La enmienda corrige el apartado j) del artículo 14 del Estatuto Básico del Empleado Público, que es al que se refiere la disposición final tercera uno de la presente Proposición de Ley, aunque por error refiere que modifica el apartado k) de dicho precepto. La presente enmienda corrige asimismo la redacción presentada en la Proposición de Ley incorporando la asimilación entre discriminación por razón de sexo y discriminación por razón de ejercicio de derechos de conciliación de modo similar a como se formula en la enmienda más arriba expuesta que afecta al artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores. Esta conexión refuerza la efectividad de los derechos de conciliación y no es contraria ni a la doctrina del Tribunal Constitucional ni del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 94

ENMIENDA NÚM. 148

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Confederal de Unidos
Podemos-En Comú Podem-En Marea**

A la disposición final tercera, Seis

De modificación.

Se modifica la disposición final tercera, Seis, a efectos de que tenga la siguiente redacción:

«Seis. Se modifica la letra f) del artículo 48, con la siguiente redacción:

“Artículo 48. Permisos de los funcionarios públicos.

f) Para favorecer la lactancia y el cuidado de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este permiso es un derecho individual para cada uno de los beneficiarios y puede por ello generarse en beneficio de varios trabajadores/as y/o funcionarios/as por el mismo sujeto causante.

Igualmente, la funcionaria o el funcionario podrán solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.”»

MOTIVACIÓN

La enmienda refuerza el hecho de que el permiso de lactancia se reconoce tanto a padre como a madre, generándose varios derechos por el mismo sujeto causante si son varios los progenitores. Asimismo, es necesario que el permiso de lactancia cambie su denominación a efectos de que contenga su finalidad más extensa para favorecer la lactancia y cuidado. Dado que queda reconocido como un derecho individual para ambos progenitores, que es susceptible de dar lugar a varios permisos de la misma naturaleza por el mismo sujeto causante, no es necesario que se fomente el reparto del permiso entre ambos alargando su duración.

ENMIENDA NÚM. 149

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Confederal de Unidos
Podemos-En Comú Podem-En Marea**

A la disposición final tercera, Siete

De supresión.

MOTIVACIÓN

El sistema de permiso por parto, permiso por nacimiento de hijo/a y permiso por cuidado de nacimiento de hijo/a que se configura en la presente Proposición de Ley no puede prosperar porque es contrario a lo establecido en el artículo 8 de la Directiva 92/85 de protección de la maternidad. En este precepto de la Directiva se establece la obligación de los Estados miembros de que configuren permisos de maternidad de una duración ininterrumpida de al menos catorce semanas. El sistema configurado en la Proposición de Ley, al pretender configurar un sistema de 6 semanas obligatorias por parto y de diez semanas en concepto de permiso parental individual e intransferible, está estableciendo un permiso de maternidad para la madre de una duración inferior a la mínima establecida en la Directiva, dado que la finalidad de las

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 95

diez semanas adicionales para cuidado de menor de doce meses no es la maternidad sino el cuidado. Ello hace que no pueda servir para dar cumplimiento a lo establecido en la Directiva 92/85.

ENMIENDA NÚM. 150

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Confederal de Unidos
Podemos-En Comú Podem-En Marea**

A la disposición final tercera, Nueve

De supresión.

MOTIVACIÓN

La redacción presentada en la Proposición de Ley para este precepto pretende meramente ajustar su redacción a la configuración de permiso por parto, por nacimiento y por cuidado de menor que no puede prosperar por falta de acomodación a la Directiva 92/85.

ENMIENDA NÚM. 151

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Confederal de Unidos
Podemos-En Comú Podem-En Marea**

A la disposición final cuarta, Uno

De supresión.

MOTIVACIÓN

La redacción presentada en la Proposición de Ley para este precepto pretende meramente ajustar su redacción a la configuración de permiso por parto, por nacimiento y por cuidado de menor que no puede prosperar por falta de conformidad con el artículo 8 de la Directiva 92/85.

ENMIENDA NÚM. 152

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Confederal de Unidos
Podemos-En Comú Podem-En Marea**

A la disposición final cuarta, Tres

De supresión.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 96

MOTIVACIÓN

La redacción presentada en la Proposición de Ley para este precepto pretende meramente ajustar su redacción a la configuración de permiso por parto, por nacimiento y por cuidado de menor que no puede prosperar por falta de conformidad con el artículo 8 de la Directiva 92/85.

ENMIENDA NÚM. 153

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Confederal de Unidos
Podemos-En Comú Podem-En Marea**

A la disposición final cuarta, Cuatro

De supresión.

MOTIVACIÓN

La redacción presentada en la Proposición de Ley para este precepto pretende meramente ajustar su redacción a la configuración de permiso por parto, por nacimiento y por cuidado de menor que no puede prosperar por falta de conformidad con el artículo 8 de la Directiva 92/85.

ENMIENDA NÚM. 154

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Confederal de Unidos
Podemos-En Comú Podem-En Marea**

A la disposición final cuarta, Siete

De supresión.

MOTIVACIÓN

La redacción presentada en la Proposición de Ley para este precepto pretende meramente ajustar su redacción a la configuración de permiso por parto, por nacimiento y por cuidado de menor que no puede prosperar por falta de conformidad con el artículo 8 de la Directiva 92/85.

ENMIENDA NÚM. 155

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Confederal de Unidos
Podemos-En Comú Podem-En Marea**

A la disposición final cuarta, Nueve

De supresión.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 97

MOTIVACIÓN

La redacción presentada en la Proposición de Ley para este precepto pretende meramente ajustar su redacción a la configuración de permiso por parto, por nacimiento y por cuidado de menor que no puede prosperar por falta de conformidad con el artículo 8 de la Directiva 92/85.

ENMIENDA NÚM. 156

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Confederal de Unidos
Podemos-En Comú Podem-En Marea

A la disposición final cuarta, Once

De supresión.

MOTIVACIÓN

La redacción presentada en la Proposición de Ley para este precepto pretende meramente ajustar su redacción a la configuración de permiso por parto, por nacimiento y por cuidado de menor que no puede prosperar por falta de conformidad con el artículo 8 de la Directiva 92/85.

ENMIENDA NÚM. 157

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Confederal de Unidos
Podemos-En Comú Podem-En Marea

A la disposición final cuarta, Doce

De supresión.

MOTIVACIÓN

La redacción presentada en la Proposición de Ley para este precepto pretende meramente ajustar su redacción a la configuración de permiso por parto, por nacimiento y por cuidado de menor que no puede prosperar por falta de conformidad con el artículo 8 de la Directiva 92/85.

ENMIENDA NÚM. 158

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Confederal de Unidos
Podemos-En Comú Podem-En Marea

A la disposición final quinta

De supresión.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 98

MOTIVACIÓN

El establecimiento de bonificaciones requiere un análisis global de todo el sistema, porque deben mantenerse tan solo aquellas imprescindibles para la garantía de los derechos de los colectivos más vulnerables. La reincorporación tras maternidad y cuidado puede ser una de estas situaciones pero requiere un análisis de efectividad en conexión con otras posibles bonificaciones de colectivos vulnerables. La dinámica de la adición de bonificaciones por medio de preceptos puntuales ha generado un marco complejo y escasamente operativo que debiera evitarse en el futuro.

ENMIENDA NÚM. 159

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Confederal de Unidos
Podemos-En Comú Podem-En Marea**

A la disposición final sexta, Uno, Dos, Tres

De supresión.

MOTIVACIÓN

La redacción presentada en la Proposición de Ley para este precepto pretende trasladar al sistema de seguridad social la configuración de permiso por parto, por nacimiento y por cuidado de menor que no puede prosperar por falta de conformidad con el artículo 8 de la Directiva 92/85.

ENMIENDA NÚM. 160

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Confederal de Unidos
Podemos-En Comú Podem-En Marea**

A la disposición final sexta, Cuatro

De supresión.

MOTIVACIÓN

La presente enmienda se refiere a unos eventuales nuevos preceptos incorporados en la Ley General de Seguridad Social por la presente Proposición de Ley que, supuestamente tendrían la numeración de 190 bis, 190 ter y 190 quáter, aunque por error en la Proposición de Ley se propone la incorporación de un artículo 190 bis, de un artículo 191 bis y de un artículo 192 bis. La presente enmienda de supresión se presenta porque la prestación de corresponsabilidad en el cuidado del lactante que se configura en la Proposición de Ley y que se recogería en los anteriormente mencionados preceptos, es una prestación innecesaria, que no serviría para favorecer la corresponsabilidad, y que ni siquiera incrementaría el beneficio económico para las personas que accedieran a él. Efectivamente, hasta la fecha el permiso por lactancia es abonado con cargo al empresario, lo que no supone un coste demasiado elevado dado que el permiso es de escasa duración. No consta que el hecho de que sea costeado por el empresario tenga consecuencia alguna desfavorable para el colectivo de personas que se acogen a él. En todo caso, aun considerando que el coste del permiso de lactancia podría desincentivar la contratación de mujeres por ser estas las que mayormente acceden a él, la neutralización de este efecto no se consigue por medio de la configuración de una prestación específica de seguridad social sino realizando los cambios normativos

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 99

necesarios para que el permiso de lactancia no sea un permiso a repartir sino un permiso individual que se pueda acumular en varias personas beneficiarias por el mismo sujeto causante. Este es el contenido de una enmienda al presente texto que se ha presentado con relación al artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.

ENMIENDA NÚM. 161

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Confederal de Unidos
Podemos-En Comú Podem-En Marea**

A la disposición final sexta, Cinco

De supresión.

MOTIVACIÓN

La redacción presentada en la Proposición de Ley para este precepto pretende sustituir las referencias al permiso de paternidad por el de prestación por cuidado de menor de doce meses, aunque este cambio no procede dado que se integra en una configuración de permiso por parto, por nacimiento y por cuidado de menor que no puede prosperar por falta de conformidad con el artículo 8 de la Directiva 92/85.

A la Mesa de la Comisión de Igualdad

El Grupo Parlamentario Mixto, a instancias de Carles Campuzano i Canadés Diputado del Partit Demòcrata, y al amparo de lo previsto en el artículo 110 y siguientes del Reglamento de la Cámara, presenta las siguientes enmiendas a la Proposición de Ley para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Palacio del Congreso de los Diputados, 18 de diciembre de 2018.—**Carles Campuzano i Canadés**, Diputado.—**Joan Baldoví Roda**, Portavoz del Grupo Parlamentario Mixto.

ENMIENDA NÚM. 162

FIRMANTE:

**Carles Campuzano i Canadés
(Grupo Parlamentario Mixto)**

Al artículo 3, apartado 1

De modificación.

Redacción que se propone:

«Artículo 3. Definición.

1. El derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las **salariales y las derivadas de la maternidad**, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

2. El derecho a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres supone su equiparación en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de las obligaciones de tal forma que existan las condiciones necesarias para que su igualdad sea efectiva en el empleo y la ocupación.»

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 100

JUSTIFICACIÓN

Se considera introducir las diferencias salariales teniendo en cuenta la brecha salarial y las consecuencias que esta está teniendo sobre la población.

ENMIENDA NÚM. 163

FIRMANTE:

Carles Campuzano i Canadés
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 6, apartado 3 (nuevo)

De modificación.

Redacción que se propone:

«Artículo 6. Acciones positivas en el empleo y la ocupación.

1. Los poderes públicos están obligados a adoptar medidas específicas a favor de las mujeres cuando existan situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

2. Las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley. En el marco de la autonomía colectiva, los representantes de las personas trabajadoras, tanto del sector privado como del empleo público, del trabajo autónomo, y el empresariado y las Administraciones Públicas tienen el deber de negociar acciones positivas a favor de las mujeres cuando existan situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres en el ámbito funcional objeto de negociación colectiva, en los términos y condiciones previstos en la legislación aplicable en cada tipo de prestación de servicios.

3 (nuevo). Las personas incluidas en el ámbito de aplicación de esta ley adoptarán medidas para fomentar el diálogo con los agentes sociales y económicos para establecer medidas positivas para prevenir, eliminar y corregir cualquier tipo de discriminación en la negociación de las condiciones de trabajo, y el establecimiento de códigos de conducta y buenas prácticas.»

JUSTIFICACIÓN

Se considera introducir medidas positivas entre los diferentes actores sociales y económicos para prevenir, eliminar y corregir discriminación en los convenios colectivos y otros aspectos donde se establezcan las condiciones de trabajo, códigos de conducta y buenas prácticas.

ENMIENDA NÚM. 164

FIRMANTE:

Carles Campuzano i Canadés
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 10, apartado 3

De modificación.

Redacción que se propone:

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 101

«Artículo 10. Informes de impacto de género.

1. Los presupuestos de las instituciones, organismos y entidades del sector público deberán individualizar las partidas presupuestarias consignadas a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, tanto de forma directa como indirecta, y su variación con respecto a los cinco ejercicios inmediatamente anteriores.

2. Los proyectos de disposiciones reglamentarias y los planes de especial relevancia elaborados por el Ministerio o los Ministerios competentes en materia de empleo y ocupación deberán incorporar un informe sobre su impacto por razón de género.

3. El informe, a partir de un número suficiente de indicadores cuantitativos y cualitativos desagregados por sexo **y edad** de situación de partida, de previsión de resultados y de previsión de impacto, deberá analizar y valorar los resultados que se puedan seguir de la aprobación de la norma desde la perspectiva de la eliminación de las desigualdades y de su contribución para hacer efectiva la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.»

JUSTIFICACIÓN

Se considera introducir también el factor de edad para identificar también como afecta.

ENMIENDA NÚM. 165

FIRMANTE:

Carles Campuzano i Canadés
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 11, apartado 1

De modificación.

Redacción que se propone:

«Artículo 11. Estadísticas y estudios con perspectiva de género.

1. Corresponderá a las unidades de igualdad de los Ministerios competentes en asuntos de empleo y ocupación, en el ámbito de sus respectivos Ministerios:

a) Incluir sistemáticamente la variable de sexo **y edad** en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.

b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.

c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en su ámbito competencial.

d) Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo.

e) Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.

f) Revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar los estereotipos de determinados colectivos de mujeres.

g) Suministrar a las partes negociadoras de los convenios o acuerdos colectivos, cuyo ámbito de aplicación esté incluido en su ámbito competencial, las estadísticas necesarias que, en su caso, permitan acreditar la existencia de situaciones patentes de desigualdad de hecho de las mujeres

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 102

respecto de los hombres, con el fin de facilitar el cumplimiento del deber de negociar las acciones positivas correspondientes.

2. Solo excepcionalmente, y mediante informe motivado y aprobado por el órgano competente, podrá justificarse el incumplimiento de alguna de las obligaciones anteriormente especificadas.»

JUSTIFICACIÓN

Se considera introducir también el factor de edad para identificar también como afecta.

ENMIENDA NÚM. 166

FIRMANTE:

Carles Campuzano i Canadés
(Grupo Parlamentario Mixto)

A la disposición final primera. Modificaciones en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Apartado Seis

De modificación.

Redacción que se propone:

«Seis. Se modifica el artículo 75, con la siguiente redacción:

“Artículo 75. Participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles.

La composición del Consejo de administración de las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias deberá cumplir con el principio de presencia equilibrada a partir del año 2023 **en el caso de grandes y medianas empresas, y procurará cumplir este principio en el caso de pequeñas empresas.”»**

JUSTIFICACIÓN

Se considera tener en cuenta la distinción entre grandes y medianas empresas y las pequeñas debido a su tamaño.

ENMIENDA NÚM. 167

FIRMANTE:

Carles Campuzano i Canadés
(Grupo Parlamentario Mixto)

A la disposición final segunda. Modificaciones en el 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. Apartado Dos (nuevo)

De adición.

Redacción que se propone:

«Dos (nuevo). Se modifica el segundo párrafo del artículo 8.4, con la siguiente redacción:

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 103

“Artículo 8. Forma del contrato.

4. El empresario entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores.

Con el fin de comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente, esta copia básica contendrá todos los datos del contrato, **incluyendo la retribución siempre y cuando el titular del derecho otorgue su consentimiento expreso para que este dato sea facilitado**, a excepción del número del documento nacional de identidad o del número de identidad de extranjero, el domicilio, el estado civil, y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, pudiera afectar a la intimidad personal.

[...]”»

JUSTIFICACIÓN

El 94% de las empresas españolas tienen menos de 10 trabajadores. Especialmente en pymes, aunque únicamente se faciliten los datos identificando grupo profesional, es fácil identificar a quien pertenece un contrato, especialmente en el caso de directivos. Por tanto, esta variación del art. 8.4 del ET puede suponer una vulneración al derecho a la intimidad de la persona. Por este motivo, proponemos una variación en línea con lo que se indica en el art. 2.2 de la «Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen», siendo el titular del derecho (en este caso la persona trabajadora) quien debe otorgar su consentimiento expreso para que este dato sea facilitado a la RLT.

ENMIENDA NÚM. 168

FIRMANTE:

Carles Campuzano i Canadés
(Grupo Parlamentario Mixto)

A la disposición final segunda. Modificaciones en el 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. Apartado Ocho

De supresión.

Redacción que se propone:

«Ocho.— Se modifica el apartado 2 del artículo 23, con la siguiente redacción:

“Artículo 23.— Promoción y formación profesional en el trabajo:

2.— ~~Existirá en todo caso el deber de negociar los términos del ejercicio de estos derechos, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre las personas trabajadoras de uno y otro sexo.”»~~

JUSTIFICACIÓN

Mantener el redactado actual.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 104

ENMIENDA NÚM. 169

FIRMANTE:

Carles Campuzano i Canadés
(Grupo Parlamentario Mixto)

A la disposición final segunda. Modificaciones en el 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. Apartado Diez (nuevo)

De adición.

Redacción que se propone:

«Diez (nuevo). Se modifica el artículo 28, con la siguiente redacción:

“Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo.

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

En caso de existir indicios de discriminación salarial, la persona trabajadora tendrá derecho a que el empresario le facilite la información de la política retributiva aplicada en la empresa, así como la comparativa con el resto de trabajadores que ocupen el mismo lugar de trabajo, de una manera agregada.”»

JUSTIFICACIÓN

Se considera introducir un nuevo párrafo con el objetivo de dar información con más garantías y prudencia.

ENMIENDA NÚM. 170

FIRMANTE:

Carles Campuzano i Canadés
(Grupo Parlamentario Mixto)

A la disposición final segunda. Modificaciones en el 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. Apartado Diecinueve (nuevo)

De adición.

Redacción que se propone:

«Diecinueve (nuevo). Se modifica el artículo 42, con la siguiente redacción:

“8 (nuevo). La negociación colectiva contribuirá a facilitar el cumplimiento de lo dispuesto en el presente artículo en materia de subcontratación de obras y servicios teniendo en cuenta que esta no debe suponer la inaplicación del convenio correspondiente, ni la cesión ilegal de trabajadores, ni debe restringir las posibilidades legales de obtener flexibilidad organizativa cuando esta sea necesaria.”»

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 105

JUSTIFICACIÓN

Prever que la negociación colectiva contribuya a considerar y a facilitar el cumplimiento de lo dispuesto en materia de subcontratación de obras y servicios, teniendo en cuenta los derechos de los trabajadores y las necesidades de flexibilidad organizativa de las empresas.

ENMIENDA NÚM. 171

FIRMANTE:

Carles Campuzano i Canadés
(Grupo Parlamentario Mixto)

A la disposición final segunda. Modificaciones en el 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. Apartado Diecinueve (nuevo)

De adición.

Redacción que se propone:

«Diecinueve (nuevo). Se modifica el artículo 43, con la siguiente redacción:

“Artículo 43. Cesión de trabajadores.

1. La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa solo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos que legalmente se establezcan.

2. En todo caso, se entiende que se incurre en la cesión ilegal de trabajadores contemplada en este artículo cuando se produzca alguna de las siguientes circunstancias: que el objeto de los contratos de servicios entre las empresas se limite a una mera puesta a disposición de los trabajadores de la empresa cedente a la empresa cesionaria, o que la empresa cedente carezca de una actividad o de una organización propia y estable, o no cuente con los medios necesarios para el desarrollo de su actividad, o no ejerza las funciones inherentes a su condición de empresario, **o no exista autonomía técnica de la contrata y la actividad realizada por la empresa auxiliar aún formando parte del proceso productivo normal de la principal, no se lleve a cabo de manera diferente de la de la empresa principal, no se desarrolle de forma autónoma especializada, aportando su experiencia y organización, de modo que el contratista corra con el riesgo y ventura del negocio.**

3. Los empresarios, cedente y cesionario, que infrinjan lo señalado en los apartados anteriores responderán solidariamente de las obligaciones contraídas con los trabajadores y con la Seguridad Social, sin perjuicio de las demás responsabilidades, incluso penales, que procedan por dichos actos.

4. Los trabajadores sometidos al tráfico prohibido tendrán derecho a adquirir la condición de fijos, a su elección, en la empresa cedente o cesionaria. Los derechos y obligaciones del trabajador en la empresa cesionaria serán los que correspondan en condiciones ordinarias a un trabajador que preste servicios en el mismo o equivalente puesto de trabajo, si bien la antigüedad se computará desde el inicio de la cesión ilegal.”»

JUSTIFICACIÓN

Añadir circunstancias en las que de materializarse —si no existe autonomía técnica de la contrata—, se estará incurriendo en una cesión ilegal de trabajadores.

Prever que si la actividad realizada por la empresa auxiliar aún formando parte del proceso productivo normal de la principal, no se lleva a cabo de manera diferente de la de la empresa principal, no se

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 106

desarrolla de forma autónoma especializada, aportando su experiencia y organización, la contrata deberá ser considerada como una cesión ilegal de trabajadores.

ENMIENDA NÚM. 172

FIRMANTE:

Carles Campuzano i Canadés
(Grupo Parlamentario Mixto)

A la disposición final segunda. Modificaciones en el 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. Apartado Veintinueve (nuevo)

De adición.

Redacción que se propone:

«Veintinueve (nuevo). Se modifica el artículo 81, con la siguiente redacción:

"Artículo 81. Locales y tablón de anuncios.

En las empresas o centros de trabajo, siempre que sus características lo permitan, se pondrá a disposición de los delegados de personal o del comité de empresa un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios tableros de anuncios. La representación legal de los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas que compartan de forma continuada centro de trabajo podrán hacer uso de dichos locales. ~~En los términos que acuerden con la empresa. Las posibles discrepancias se resolverán por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social."~~»

JUSTIFICACIÓN

Para facilitar las funciones de los representantes de los trabajadores.

ENMIENDA NÚM. 173

FIRMANTE:

Carles Campuzano i Canadés
(Grupo Parlamentario Mixto)

A la disposición final segunda. Modificaciones en el 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. Apartado Veintinueve (nuevo)

De adición.

Redacción que se propone:

«Veintinueve (nuevo). Se modifica el apartado 2.a del artículo 84, con la siguiente redacción:

"2. La regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa, que podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior, tendrá

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 107

prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:

- a) ~~La cuantía del salario base y de~~ los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por esta ley a los convenios de empresa.
- f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
- g) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2.

Igual prioridad aplicativa tendrán en estas materias los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas a que se refiere el artículo 87.1.

Los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 no podrán disponer de la prioridad aplicativa prevista en este apartado.»»

JUSTIFICACIÓN

Limitar la prioridad aplicativa del convenio de empresa por sus efectos perversos en determinados sectores.

ENMIENDA NÚM. 174

FIRMANTE:

**Carles Campuzano i Canadés
(Grupo Parlamentario Mixto)**

A la disposición final segunda. Modificaciones en el 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. Apartado Treinta y uno (nuevo)

De adición.

Redacción que se propone:

«Treinta y uno (nuevo). Se modifican los párrafos primero y segundo del apartado 1 del artículo 87, con la siguiente redacción:

“1. En representación de los trabajadores estarán legitimados para negociar en los convenios de empresa y de ámbito inferior, las secciones sindicales, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o de los delegados de personal. De no alcanzarse dicha mayoría o no estar constituidas secciones sindicales en la empresa, estarán legitimadas, cuando así lo decidan los órganos de representación interna, los sindicatos más representativos. En otro caso, la negociación se acometerá con el comité de empresa o delegados de personal.”»

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 108

JUSTIFICACIÓN

Establecer que la negociación de los convenios de empresa y de ámbito inferior de forma preferente corresponda a las secciones sindicales, en lugar de la representación unitaria de los trabajadores como prevé la redacción del ET vigente, y en defecto de éstas, por los sindicatos más representativos salvo que por dicha representación unitaria se acordase lo contrario.

ENMIENDA NÚM. 175

FIRMANTE:

Carles Campuzano i Canadés
(Grupo Parlamentario Mixto)

A la disposición final tercera. Modificaciones en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público. Apartado Uno

De modificación.

Redacción que se propone:

«Uno. Se **añade** la letra r) del artículo 14, con la siguiente redacción:

"Artículo 14. Derechos individuales.

"r) A los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la adopción de medidas que favorezcan su ejercicio corresponsable."»

JUSTIFICACIÓN

El actual redactado de la letra «k» es «k) A la libertad de expresión dentro de los límites del ordenamiento jurídico.» Y se propone mantener la letra «k)» y añadir una nueva letra «r)» con el texto que propone la proposición de ley.

A la Mesa de la Comisión de Igualdad

El Grupo Parlamentario de Esquerra Republicana, a instancia de la Diputada Ana Surra Spadea, al amparo de lo establecido en el artículo 110 del Reglamento del Congreso de los Diputados, presenta las siguientes enmiendas al articulado a la Proposición de Ley para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Palacio del Congreso de los Diputados, 18 de diciembre de 2018.—**Ana María Surra Spadea**, Diputada.—**Joan Tardà i Coma**, Portavoz del Grupo Parlamentario de Esquerra Republicana.

ENMIENDA NÚM. 176

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario
de Esquerra Republicana

Al artículo 1

De modificación.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 109

Se propone la modificación del artículo 1 en los siguientes términos

«Artículo 1. Objeto de la Ley.

1. Esta Ley tiene por objeto garantizar **el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades** entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en el empleo y la ocupación, **la formación y en la promoción profesional y las condiciones de trabajo, el establecimiento de medidas en materia de seguridad y salud en el trabajo.**

2. La Ley regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, en el empleo y la ocupación, y establece medidas **y acciones** destinadas a eliminar y corregir en el empleo público y privado, por cuenta propia o ajena, toda forma de discriminación **y acoso** por razón de sexo.»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 177

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario
de Esquerra Republicana**

Al artículo 3

De modificación.

Se propone la modificación del artículo 3 en los siguientes términos:

«Artículo 3. Definición.

1. El derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, **y acoso** por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

2. El derecho a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres supone su equiparación en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de las obligaciones de tal forma que existan las condiciones necesarias para que su igualdad sea efectiva en el empleo y la ocupación.»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 178

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario
de Esquerra Republicana**

Al artículo 6

De modificación.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 110

Se propone la modificación del artículo 6 en los siguientes términos:

«Artículo 6. Acciones positivas en el empleo y la ocupación.

1. Los poderes públicos están obligados a adoptar medidas específicas a favor de las mujeres cuando existan situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

2. Las personas físicas y jurídicas privadas **deben** adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

En el marco de la autonomía colectiva, los representantes de las personas trabajadoras, tanto del sector privado como del empleo público, del trabajo autónomo, y el empresariado y las Administraciones Públicas tienen el deber de negociar acciones positivas a favor de las mujeres cuando existan situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres en el ámbito funcional objeto de negociación colectiva, en los términos y condiciones previstos en la legislación aplicable en cada tipo de prestación de servicios.»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 179

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario
de Esquerra Republicana**

A la disposición final primera. Nuevo punto XXX

De adición.

Se añade un nuevo punto X a la disposición final primera, con el siguiente redactado:

«Disposición final primera. Modificaciones de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

X. Se modifica el apartado 2 del artículo 45, que queda redactado de la siguiente manera:

"Artículo 45. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.

2. En el caso de las empresas de más de **diez** trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral."»

JUSTIFICACIÓN

Implementar la obligatoriedad de la elaboración y la implementación de los planes de igualdad en las pequeñas, medianas y grandes empresas.

A la Mesa de la Comisión de Igualdad

En nombre del Grupo Parlamentario Socialista me dirijo a esa Mesa para, al amparo de lo establecido en el artículo 110 y siguientes del vigente Reglamento del Congreso de los Diputados, presentar las

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 111

siguientes enmiendas al articulado a la Proposición de Ley para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Palacio del Congreso de los Diputados, 18 de diciembre de 2018.—**Rafael Simancas Simancas**, Portavoz del Grupo Parlamentario Socialista.

ENMIENDA NÚM. 180

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Socialista

A la disposición final tercera.

De modificación.

Se modifica el apartado Uno de la disposición final tercera, con la siguiente redacción:

«Uno. Se modifica la letra **j)** del artículo 14, con la siguiente redacción:

"Artículo 14. Derechos individuales.

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

MOTIVACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 181

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Socialista

A la disposición final tercera. «Modificaciones en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público». Apartados Seis y Siete

De modificación.

Se modifican los apartados Seis y Siete, que quedan redactados en los siguientes términos:

«Seis. Se modifica el apartado f del artículo 48 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, con la siguiente redacción:

“f) Por cuidado de hijo o hija lactante menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

Igualmente uno de los progenitores podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por parto o de paternidad, o una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprende el permiso por parto o de paternidad.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 112

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple, y de adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento múltiple.”

Siete. Se modifican los apartados a), b) y c) del artículo 49 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que queda redactado de la siguiente manera:

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

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

a) Permiso por nacimiento parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas; de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio para la madre. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple.

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

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el período de disfrute de este permiso se distribuirá a opción de los mismos en los términos del apartado c) del presente artículo.

Finalizado el periodo de descanso obligatorio, las restantes semanas podrán disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

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

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

b) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

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

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el período de disfrute del permiso se distribuirá a opción de los mismos en los términos del apartado c) del presente artículo.

Finalizado el periodo de descanso obligatorio, las restantes semanas podrán disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

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

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

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

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

c) Permiso de paternidad por el nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de dieciséis semanas ampliables; en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, en los términos de la Disposición transitoria novena del presente Texto refundido.

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

Las doce semanas restantes serán de disfrute igualmente ininterrumpido, ya sea con posterioridad a las seis semanas de descanso obligatorio para la madre o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados a) y b) del presente artículo o de la suspensión del contrato por parto, adopción o acogimiento. El disfrute de estas doce semanas en ningún caso podrá ser simultáneo con el permiso por parto recogido en el apartado a) de este artículo.

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

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

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

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

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

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

MOTIVACIÓN

De acuerdo con lo señalado respecto de los artículos 30 a 33 de la proposición y con la necesidad de acomodar cualquier propuesta de reforma del TRLEBEP a lo recientemente pactado en la Mesa General de Negociación de la AGE para la ampliación del permiso de paternidad a dieciséis semanas, se propone una redacción compatible con ese pacto, que coincide con la propuesta normativa para el proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2019, y que exige regular la transitoriedad.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 114

ENMIENDA NÚM. 182

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Socialista

A la disposición final tercera. «Modificaciones en el Real Decreto Legislativo 512015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público»

De adición.

Se propone añadir un apartado XX a la disposición adicional tercera de la Proposición, con la siguiente redacción:

«XX. Se añade la disposición adicional novena del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que queda redactada de la siguiente manera:

“Disposición transitoria novena. Aplicación progresiva del artículo 49 c).

La implementación del permiso de paternidad al que se refiere el apartado c) del artículo 49 del presente texto refundido se realizará de forma progresiva, de tal forma que:

A) En 2019, la duración del permiso será de ocho semanas; las cuatro primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del parto, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción.

Las cuatro semanas restantes serán de disfrute ininterrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados a) y b) del artículo 49 o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción o acogimiento.

B) En 2020, la duración del permiso será de doce semanas; las cuatro primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del parto, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción.

Las ocho semanas restantes serán de disfrute ininterrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados a) y b) del artículo 49 o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción o acogimiento.

C) Finalmente en 2021, la duración del permiso será de dieciséis semanas; las cuatro primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del parto, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción.

Las doce semanas restantes serán de disfrute ininterrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados a) y b) del artículo 49 o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción o acogimiento.”»

MOTIVACIÓN

De acuerdo con la necesidad de acomodar cualquier propuesta de reforma del TRLEBEP a lo recientemente pactado en la Mesa General de Negociación de la AGE para la ampliación del permiso de paternidad a dieciséis semanas, se propone una redacción compatible con ese pacto, que coincide con la propuesta normativa para el proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2019, y que exige regular la transitoriedad.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 115

ENMIENDA NÚM. 183

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Socialista

A la disposición final sexta, apartado nuevo

De adición.

Se propone añadir un nuevo apartado a la disposición final sexta para incorporar un nuevo apartado 3 en el artículo 221 del TRLGSS, con la siguiente redacción:

«Se incorpora un nuevo apartado 3 al artículo 221 con la siguiente redacción:

“3. De no cumplirse los requisitos señalados en el apartado 1 en relación con los ingresos, se reconocerá el derecho a la pensión de viudedad a quien se encontrase unido al causante en el momento de su fallecimiento, formando una pareja de hecho, cuando tenga hijos a cargo con derecho a pensión de orfandad del sujeto causante.

A estos efectos, se considerará hijo a cargo a aquél que conviva con el beneficiario de la pensión.”»

MOTIVACIÓN

Con esta propuesta se pretende que no se aplique el requisito de rentas cuando existan hijos a cargo. De este modo, se abre la posibilidad de cobrar la pensión de viudedad a muchas mujeres, ya que se ha comprobado que las denegaciones de pensión de viudedad les afectan mayoritariamente a ellas.

Además, se cumple el artículo 39.2 de la Constitución Española que impone a los poderes públicos que asegurarán, asimismo la protección integral de los hijos, iguales éstos ante la ley con independencia de su filiación, y de las madres cualquiera que sea su estado civil. Si la madre no cobra pensión de viudedad quien pierde económicamente son los hijos.

ENMIENDA NÚM. 184

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Socialista

Al artículo 12

De modificación.

Se propone la modificación del artículo 12 en los siguientes términos o similar:

«Artículo 12. Oficina Estatal de Lucha contra la Discriminación en el empleo y la ocupación.

1. Se crea la Oficina Estatal de Lucha contra la Discriminación en el empleo y la ocupación, integrada en el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social, como órgano encargado del impulso y coordinación de las actuaciones inspectoras en materia de lucha contra la discriminación en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, en especial las retributivas, y en las de despido, así como contra el acoso laboral, en todo el territorio nacional, con especial atención a la discriminación por razón de sexo.

2. Los Estatutos del Organismo Estatal regularán su estructura, así como sus funciones que incluirán, en lo relativo a la materia de igualdad de oportunidades y no discriminación competencia de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y sin perjuicio de aquellas otras que le puedan ser encomendadas, las siguientes:

a) El análisis, en coordinación con las Comunidades Autónomas, de las estadísticas publicadas anualmente en materia de igualdad de trato y oportunidades, en particular las relacionadas con las actuaciones inspectoras en dichas materias, así como de las infracciones detectadas, y la adopción de iniciativas para la formulación de estrategias generales para luchar precozmente contra la discriminación laboral, en el marco de los órganos de participación previstos en la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

b) La coordinación de las actuaciones inspectoras sobre empresas, sectores o situaciones que excedan del ámbito territorial de una Comunidad Autónoma.

c) La elaboración, en colaboración con las Comunidades Autónomas, de planes y programas de alcance general, así como el seguimiento y evaluación de los resultados alcanzados.

d) La definición de métodos de trabajo y procedimientos de investigación y comprobación inspectora, así como la propuesta de elaboración de criterios técnicos y operativos para el desarrollo de la función inspectora.

e) La elaboración de estudios y estadísticas de actuación inspectora y de sus resultados.

f) La colaboración con la Autoridad Laboral correspondiente en la detección de cláusulas que contengan discriminaciones directas e indirectas por razón de sexo o cualquier otra prohibida legalmente, en los convenios colectivos.

3. La Oficina Estatal de Lucha contra la Discriminación en el empleo y la ocupación contará con el auxilio y colaboración a que se refiere el artículo 16 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, al objeto de lograr la máxima coordinación y eficacia en la actuación inspectora en materia de lucha contra la discriminación. Asimismo, procurará la oportuna colaboración con el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades o los órganos autonómicos equivalentes, así como con el resto de órganos de las diferentes Administraciones con competencias en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación.

4. Para el desarrollo de sus funciones contará, en las Direcciones Territoriales y en las distintas Inspecciones Provinciales, con inspectores especializados en la materia, sin perjuicio de la posible creación de estructuras territoriales específicas, en los términos previstos en los Estatutos del Organismo.

5. Corresponde al Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social la elaboración de las estadísticas necesarias que, en su caso, permitan acreditar la existencia de situaciones patentes de desigualdad de hecho de las mujeres respecto de los hombres en los distintos ámbitos de aplicación de los convenios colectivos, con el fin de facilitar a las partes negociadoras el cumplimiento de su deber de negociar las acciones positivas correspondientes.»

MOTIVACIÓN

Se propone la modificación del artículo 12 con el fin de sistematizar de una manera más clara las atribuciones de la Oficina Estatal de Lucha contra la Discriminación por en el empleo y la ocupación en relación con las competencias legalmente atribuidas a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. En primer lugar y con carácter principal, se extiende el ámbito de actuación de la Oficina a la totalidad de los supuestos de discriminación, no limitándose exclusivamente a aquellos por razón de sexo, sin perjuicio de dotar a la mismos de una especial atención, en línea con lo previsto en el Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2019-2020, aprobado mediante Acuerdo del Consejo de Ministros de fecha 27 de julio de 2018. Además, sin perjuicio de la remisión respecto de la estructura de la misma y de sus funciones a lo que establezcan los Estatutos del Organismo, se regulan de manera explícita aquellas que se consideran mínimo necesario para el adecuado cumplimiento de los objetivos que motivan su creación, dotándolas así de una mayor estabilidad al garantizar su previsión en una norma de rango legal, sin perjuicio de la atribución de otras análogas o complementarias que se recojan en los citados Estatutos.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 117

ENMIENDA NÚM. 185

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Socialista

Al artículo 13

De modificación.

Se propone la modificación del artículo 13 en los siguientes términos o similar:

«Artículo 13. Funciones de los organismos para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El Instituto de la Mujer, así como los organismos autonómicos equivalentes, colaborarán con la Oficina Estatal de Lucha contra la discriminación ~~por razón de sexo~~ en el empleo y la ocupación, por iniciativa propia o a instancia de la Oficina Estatal, y le prestarán el apoyo y el asesoramiento técnico necesarios, especialmente en la elaboración de las estadísticas que permitan acreditar la existencia de situaciones patentes de desigualdad de hecho de las mujeres respecto de los varones.

En el ámbito territorial de sus funciones, deberán colaborar con la autoridad laboral en el examen de los convenios colectivos presentados para su Registro, con el fin de advertir y rechazar las cláusulas que contengan discriminaciones directas e indirectas por razón de sexo.»

MOTIVACIÓN

Tal y como se indicó en la enmienda del artículo 12, se propone modificar la denominación de la Oficina.

ENMIENDA NÚM. 186

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Socialista

Al artículo 16.1

De modificación.

Se modifica el artículo 16.1, con la siguiente redacción:

«Artículo 16. Garantías en los contratos formativos.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración de los contratos formativos.»

MOTIVACIÓN

Mejora técnica.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 118

ENMIENDA NÚM. 187

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Socialista

Al artículo 17 apartado 2

De modificación.

Se modifica el apartado 2 del artículo 17, con la siguiente redacción:

«Artículo 17. Garantías en el periodo de prueba.

1. [...].

2. Cuando exista acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa, interrumpirán el transcurso del periodo de prueba las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género.»

MOTIVACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 188

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Socialista

A los artículos 22, 23, 24, 25, 26.2, 26.4, 30, 31 y 36

De supresión y modificación.

Se suprimen los artículos 22, 23, 24, 25, 26.2, 26.4, 30, 31 y 36.

Y los artículos 32 y 33 se modifican con la siguiente redacción:

«Artículo 32. Permisos relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Los permisos regulados en los artículos 48 y 49 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y en las demás normas concordantes deberán ser interpretados y aplicados en el sentido más favorable para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Artículo 33. Corresponsabilidad en el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Los permisos regulados en los artículos 48 y 49 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y en las demás normas concordantes deberán ser interpretados y aplicados de modo que permitan su ejercicio corresponsable por ambos progenitores.»

MOTIVACIÓN

Los citados artículos recogen los permisos por cuidado del lactante, permiso por parto, nacimiento y por cuidado del menor de doce meses en los diferentes ámbitos:

Para los trabajadores por cuenta ajena: artículos 22, 23, 24, 25, 26.2 y 26.4. Para los funcionarios públicos: artículos 30, 31, 32, 33.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 119

Para los trabajadores por cuenta propia: artículo 36.

Por mejora técnica, se considera apropiada la supresión, o modificación de los mismos, dado que su regulación ya se encuentra prevista en normas específicas, respectivamente:

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

En el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

En el Estatuto del trabajo autónomo, Ley 20/2007, de 11 de julio.

En el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

De este modo se estaría reiterando una regulación ya contemplada en normas específicas.

Asimismo, la propia Ley ya se remite para su regulación a los términos y condiciones previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social y en la legislación básica del empleado público en los artículos 26.2 y 33.2.

Se considera más conveniente que los cambios que, sobre la regulación de estas prestaciones, se pretendan introducir se realice, fundamentalmente, mediante las disposiciones finales que modifican las citadas normas especiales, como ya lo viene haciendo en las disposiciones finales: segunda, tercera, cuarta y sexta.

ENMIENDA NÚM. 189

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Socialista

De supresión.

Se propone suprimir el título VII de la Proposición de Ley y reubicar el artículo 42 en el capítulo II del título III.

MOTIVACIÓN

El título VII tiene prácticamente el mismo nombre que el título I de la Proposición de Ley, a lo que se añade que el primero sólo consta de un artículo, de modo que por técnica normativa se considera más adecuado reubicarlo en otro título de la Proposición.

ENMIENDA NÚM. 190

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Socialista

De modificación.

Se propone modificar el artículo 42, con la siguiente redacción:

«Artículo 42. Bonificaciones para la reincorporación efectiva de las mujeres al trabajo tras la maternidad.

La reincorporación efectiva de las mujeres al trabajo tras la suspensión de su contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento familiar o por excedencia, de acuerdo con el artículo 46.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, dará lugar a una bonificación en la cuota empresarial de la Seguridad Social.»

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 120

MOTIVACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 191

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Socialista

A la disposición transitoria segunda

De modificación.

Se propone modificar la disposición transitoria segunda con la siguiente redacción:

«Disposición transitoria segunda. Normas transitorias sobre el incremento paulatino del periodo de suspensión del contrato de trabajo por los permisos por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento.

1. Lo previsto en los apartados 4, 5, y 6 del artículo 48 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, en la redacción dada por la presente Ley, se aplicará de forma gradual del siguiente modo:

a) En el caso de nacimiento, la madre biológica disfrutará completamente de los periodos de suspensión regulados en la presente ley desde su entrada en vigor.

b) A partir de 1 de enero de 2019, en el caso de nacimiento, el otro progenitor/a contará con un periodo de suspensión total de ocho semanas, de las cuales las seis primeras, deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. La madre biológica podrá ceder al otro progenitor/a un periodo de hasta cuatro semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio. El disfrute de este periodo por el otro progenitor/a, así como el de las restantes dos semanas, se adecuará a lo dispuesto en el artículo 48.4. En el caso de que la cesión de la madre biológica en favor del otro progenitor/a suponga un ejercicio de este derecho con la misma duración y régimen, su duración se extenderá en una semana más para cada progenitor.

A partir de 1 de enero de 2019, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor/a dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de doce semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la finalización del periodo anterior de conformidad con lo previsto en el artículo 48.5. Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las doce semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las doce semanas a disposición del otro progenitor. En el caso de que ambos progenitores/as ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, su duración se extenderá en una semana más para cada uno. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las doce semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

c) A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de nacimiento, el otro progenitor/a contará con un periodo de suspensión total de doce semanas, de las cuales las seis primeras, deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. La madre biológica podrá ceder al otro progenitor/a un periodo de hasta dos semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio. El disfrute de este periodo por el otro progenitor/a, así como el de las restantes seis semanas, se adecuará a lo dispuesto en el artículo 48.4. En el caso de que la cesión de la madre

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

biológica en favor del otro progenitor/a suponga un ejercicio de este derecho con la misma duración y régimen, su duración se extenderá en una semana más para cada progenitor.

A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de adopción, guarda con fines de, adopción o acogimiento, cada progenitor/a dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de dieciséis semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la finalización del periodo anterior de conformidad con lo previsto en el artículo 48.5. Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las dieciséis semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las dieciséis semanas a disposición del otro progenitor. En el caso de que ambos progenitores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, su duración se extenderá en una semana más para cada uno. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las dieciséis semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

d) A partir de 1 de enero de 2021, cada progenitor/a disfrutará de igual periodo de suspensión del contrato de trabajo, siendo de aplicación íntegra la nueva regulación dispuesta en la presente Ley.

2. En tanto no se produzca la total equiparación en los periodos de suspensión de ambos progenitores/as, y en el periodo de aplicación paulatina, el nuevo sistema se aplicará con las siguientes particularidades:

a) En caso de fallecimiento de la madre biológica, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor/a tendrá derecho a la totalidad de 16 semanas de suspensión previstas para la madre biológica de conformidad con el artículo 48.4.

b) En el caso de nacimiento, el otro progenitor/a podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión inicialmente cedido por la madre biológica aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

c) En el caso de que un progenitor no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor/a tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por la totalidad de 16 semanas, sin que le sea aplicable ninguna limitación del régimen transitorio.

d) En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), en caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, dentro de los límites de disfrute compartido establecidos para cada año del periodo transitorio. Los periodos a los que se refieren dichos apartados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.»

MOTIVACIÓN

La Proposición de Ley prevé la aplicación del nuevo régimen de permisos por nacimiento, adopción y acogimiento a los supuestos que se produzcan a partir de su entrada en vigor, que, según la disposición final undécima, tendrá lugar el día siguiente al de su publicación en el BOE. Por ello, se considera imprescindible incorporar un régimen transitorio que posibilite la aplicación paulatina de este nuevo régimen.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 122

ENMIENDA NÚM. 192

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Socialista

De modificación.

Se modifica la disposición derogatoria única, que queda redactada en los siguientes términos:

«Disposición derogatoria única.

Quedan derogadas cuantas normas de igual o inferior rango se opongan o contradigan lo dispuesto en la presente Ley, y expresamente el capítulo VII del título II del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.»

MOTIVACIÓN

Resulta necesario derogar expresamente el capítulo VII del título II del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, ya que en el mismo se regula la prestación por paternidad, que desaparece al quedar incluida dentro de la prestación por nacimiento y cuidado parental.

ENMIENDA NÚM. 193

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Socialista

De modificación.

Se propone modificar el apartado seis de la disposición final primera con la siguiente redacción:

«Seis. Se modifica el artículo 75 con la siguiente redacción:

"Artículo 75. Participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles.

La composición del consejo de administración de las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias y de las sociedades cooperativas deberá cumplir con el principio de presencia equilibrada a partir del año 2023."»

MOTIVACIÓN

Con el fin de equiparar a las cooperativas con el resto de entidades en relación con el cumplimiento del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, se propone que se modifique el artículo 75 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el sentido de incluir también a las sociedades cooperativas.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 123

ENMIENDA NÚM. 194

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Socialista

De modificación.

Se propone modificar la disposición final segunda, mediante la que se introducen modificaciones en el 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, en los siguientes términos:

1. La rúbrica y el primer párrafo quedan redactados de la siguiente forma:

«Disposición final segunda. Modificaciones en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Se introducen las siguientes modificaciones en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.»

2. El apartado Dos queda redactado de la siguiente forma:

«Dos. Se modifica la letra b) del apartado 1 del artículo 11, con la siguiente redacción:

"1. [...]

b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, dentro de cuyos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.»

3. El apartado Tres queda redactado de la siguiente forma:

«Tres. Se modifica la letra b) del apartado 2 del artículo 11, con la siguiente redacción:

"2. [...]

b) La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres. No obstante, mediante convenio colectivo podrán establecerse distintas duraciones del contrato, en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.»

4. El apartado Cinco queda redactado de la siguiente forma:

«Cinco. Se modifican los apartados 2 y 3 del artículo 14, con la siguiente redacción:

"2. Durante el periodo de prueba, la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

La resolución a instancia empresarial será nula en el caso de las trabajadoras por razón de embarazo, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere el artículo 48.4, o maternidad, salvo que concurren motivos no relacionados con el embarazo o maternidad.

3. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa. Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.»»

5. El apartado Once queda redactado de la siguiente forma:

«Once. Se modifica el apartado 8 del artículo 34, con la siguiente redacción:

Artículo 34. Jornada.

“8. Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

En el caso de que tengan hijos o hijas, la solicitud deberá realizarse tras los periodos de suspensión previstos en el artículo 48.4 o 5 y 6, y hasta que cumplan doce años.

En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

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

6. El apartado Trece queda redactado de la siguiente forma:

«Trece. Se modifica el apartado 4 del artículo 37, con la siguiente redacción:

“4. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.»»

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

7. El apartado Diecinueve queda redactado de la siguiente forma:

«Diecinueve. Se modifica la letra d) del apartado 1 del artículo 45, que queda redactada en los siguientes términos:

"1. [...]

d) Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.»

8. Se suprime el apartado Veinte.

9. El apartado Veintidós queda redactado de la siguiente forma:

«Veintidós. Se modifica el apartado 4 del artículo 48, con la siguiente redacción:

"4. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, el periodo de suspensión de cada uno de los progenitores se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

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

La suspensión del contrato de cada una de las personas progenitoras por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, deberá disfrutarse de forma ininterrumpida, si bien, podrá distribuirse a voluntad de aquellas y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes del parto.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor. Cuando ambos progenitores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, su duración se extenderá en una semana más para cada uno.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.»

10. El apartado Veintitrés queda redactado de la siguiente forma:

«Veintitrés. Se modifica el apartado 5 del artículo 48, con la siguiente redacción:

"5. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la finalización del periodo anterior. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor. Cuando ambos ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, su duración se extenderá en una semana más para cada uno.

Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.»»

11. El apartado Veinticuatro queda redactado de la siguiente forma:

«Veinticuatro. Se modifica el apartado 6 del artículo 48 con la siguiente redacción:

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

12. El apartado Veinticinco queda redactado de la siguiente forma:

«Veinticinco. Se deroga el apartado 7 del artículo 48 y los actuales apartados 8, 9 y 10 pasan a ser los apartados 7, 8 y 9 con idéntica redacción.»

13. El apartado Veintiséis queda redactado de la siguiente forma:

«Veintiséis. Se modifican las letras a) a c) del apartado 4 del artículo 53, con la siguiente redacción:

“a) La 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) La 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) La 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.”»

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 127

14. El apartado Veintisiete queda redactado de la siguiente forma:

«Veintisiete. Se modifican las letras a) a c) del apartado 5 del artículo 55, con la siguiente redacción:

“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.”»

15. El apartado Treinta queda redactado de la siguiente forma

«Treinta. Se modifica el párrafo segundo del apartado 1 del artículo 85, con la siguiente redacción:

Artículo 85. Contenido.

“Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar e] contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas que hagan efectiva la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, incluidas acciones positivas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres; o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el Capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Las partes deberán solicitar al Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social las estadísticas necesarias que permitan acreditar, en su caso, la existencia de situaciones de desigualdad de hecho en el ámbito de aplicación correspondiente, con la finalidad de cumplir con su deber de negociar acciones positivas que las corrijan.”»

16. El apartado Treinta y tres queda redactado de la siguiente forma:

«Treinta y tres. Se modifica la disposición adicional decimonovena, con la siguiente redacción:

“Disposición adicional decimonovena. Cálculo de indemnizaciones en determinados supuestos de jornada reducida.

1. En los supuestos de reducción de jornada contemplados en el artículo 37.4 en su párrafo final, así como en sus apartados 5, 6 y 8, el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en esta ley será el que hubiera correspondido a la persona trabajadora sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción.

2. Igualmente, será de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior en los supuestos de ejercicio a tiempo parcial de los derechos según lo establecido en el séptimo párrafo del artículo 48.4 y en el segundo párrafo del artículo 48.5.”»

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 128

MOTIVACIÓN

A través de esta enmienda se aborda la modificación de los preceptos del ET relacionados con la nueva regulación propuesta en la ley a los que se da una nueva redacción para dotar su contenido de una mayor precisión, en unos casos, y, en otros, para obtener una regulación plena y acorde a las finalidades pretendidas, dirigidas principalmente a favorecer el ejercicio corresponsable de las cargas familiares por las personas que las comparten.

El apartado Veinte de la disposición final segunda, además de que existe un error en el epígrafe del apartado, pues la redacción se corresponde con la del apartado 8 del artículo 48, no del 45. Se suprime evitando que la nueva regulación en materia de corresponsabilidad en el cuidado del lactante pueda afectar a la prestación por riesgo durante la lactancia incrementando su duración, ya que esta última está asociada a una situación de riesgo para la madre o el hijo lactante menor de nueve meses, por lo que no guarda relación con la reducción de jornada por lactancia ni su ejercicio por ambos progenitores.

ENMIENDA NÚM. 195

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Socialista

De modificación.

Se propone modificar la disposición final cuarta, mediante la que se introducen modificaciones en la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, en los siguientes términos:

1. El apartado Uno queda redactado de la siguiente forma:

«Uno. Se modifican las letras g) y h) del apartado 3 del artículo 4, con la siguiente redacción:

“Artículo 4. Derechos profesionales.

g) A la conciliación de su actividad profesional con la vida personal y familiar, con el derecho a suspender su actividad en las situaciones de nacimiento, ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, y adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento familiar, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso su duración no sea inferior a un año.

h) A la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, de conformidad con la legislación de la Seguridad Social, incluido el derecho a la protección en las situaciones de nacimiento, ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento familiar, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso su duración no sea inferior a un año.”»

2. El apartado Tres queda redactado de la siguiente forma:

«Tres. Se modifica el número 2 de la letra a) del apartado 2 del artículo 11, con la siguiente redacción:

“2.a) 2. Períodos de descanso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento familiar.”»

3. El apartado Cuatro queda redactado de la siguiente forma:

«Cuatro. Se modifica el párrafo quinto del apartado 5 del artículo 11, con la siguiente redacción:

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

“5. No obstante, en los supuestos de suspensión del contrato de trabajo por incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento-familiar, riesgo durante el embarazo o lactancia natural o protección de mujer víctima de violencia de género, así como en los supuestos de extinción del contrato por causas procedentes, la persona trabajadora autónoma podrá contratar a un trabajador o trabajadora para sustituir a la persona inicialmente contratada, sin que, en ningún momento, ambas personas trabajadoras por cuenta ajena puedan prestar sus servicios de manera simultánea y sin que, en ningún caso, se supere el período máximo de duración de la contratación previsto en el presente apartado.”»

4. El apartado Siete queda redactado de la siguiente forma:

«Siete. Se modifica la letra d) del apartado 1 del artículo 16, con la siguiente redacción:

“d) Incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento familiar.”»

5. El apartado nueve de la disposición final cuarta queda redactado de la siguiente forma:

«Nueve. Se modifica la letra b del apartado 1 del artículo 26, con la siguiente redacción:

“1. [...]”

b) Las prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, nacimiento y cuidado de menor, ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, riesgo durante la lactancia, cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, incapacidad permanente, jubilación, muerte y supervivencia y familiares por hijo o hija a cargo.”»

6. El apartado Once queda redactado de la siguiente forma:

«Once. Se modifica el artículo 38, con la siguiente redacción:

“Artículo 38. Bonificación de cuotas de Seguridad Social para personas trabajadoras autónomas durante el descanso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural.

A la cotización de las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas incluidas en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o como personas trabajadoras por cuenta propia en el grupo primero de cotización del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, durante los períodos de descanso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, siempre que este periodo tenga una duración de al menos un mes, le será de aplicación una bonificación del 100 por cien de la cuota de autónomos, que resulte de aplicar a la base media que tuviera la persona trabajadora en los doce meses anteriores a la fecha en la que se acoja a esta medida, el tipo de cotización establecido como obligatorio para trabajadoras y trabajadores incluidos en el régimen especial de Seguridad Social que corresponda por razón de su actividad por cuenta propia.

En el caso de que la persona trabajadora lleve menos de 12 meses de alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o como trabajador o trabajadora por cuenta propia incluido en el grupo primero de cotización del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, la base media de cotización se calculará desde la fecha de alta.

Esta bonificación será compatible con la establecida en el Real Decreto-ley 11/1998, de 4 de septiembre.”»

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 130

7. El apartado Doce queda redactado de la siguiente forma:

«Doce. Se modifica el artículo 38 bis, con la siguiente redacción:

"Artículo 38 bis. Bonificación a las trabajadoras autónomas que se reincorporen al trabajo en determinados supuestos.

Las trabajadoras incluidas en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o como trabajadoras por cuenta propia en el grupo primero de cotización del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, que, habiendo cesado su actividad por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento y tutela, en los términos legalmente establecidos, vuelvan a realizar una actividad por cuenta propia en los dos años siguientes a la fecha del cese, tendrán derecho a una bonificación en virtud de la cual su cuota por contingencias comunes, incluida la incapacidad temporal, quedará fijada en la cuantía de 50 euros mensuales durante los 12 meses inmediatamente siguientes a la fecha de su reincorporación al trabajo, siempre que opten por cotizar por la base mínima establecida con carácter general en el régimen especial que corresponda por razón de la actividad por cuenta propia.

Aquellas trabajadoras por cuenta propia o autónomas que, cumpliendo con los requisitos anteriores, optasen por una base de cotización superior a la mínima indicada en el párrafo anterior, podrán aplicarse durante el período antes indicado una bonificación del 80 por ciento sobre la cuota por contingencias comunes, siendo la cuota a bonificar la resultante de aplicar a la base mínima de cotización establecida con carácter general en el correspondiente régimen especial el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento, incluida la incapacidad temporal.»»

MOTIVACIÓN

La finalidad que se persigue en esta enmienda con la modificación de los artículos del Estatuto del trabajo autónomo es adaptar la denominación de las situaciones protegidas y prestaciones previstas para los autónomos en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento a la nueva regulación y terminología utilizada en la proposición de ley (de acuerdo con la nueva redacción que se ha dado a la misma vía enmiendas) y recoger, además, las nuevas prestaciones que se incorporan a la acción protectora del sistema de Seguridad Social.

Para este colectivo también se traslada la profunda reforma de ciertos permisos, reducciones y suspensiones que aborda la ley. Al igual que para los trabajadores por cuenta ajena y los funcionarios públicos, se persigue consagrar definitivamente y regular los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en correspondencia con el artículo 44 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y favorecer así la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares.

ENMIENDA NÚM. 196

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Socialista

De modificación.

Se modifica la disposición final quinta, que queda redactada de la siguiente forma:

«Disposición final quinta. Modificación de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

Se introduce un nuevo artículo 4 en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, con la siguiente redacción:

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 131

"Artículo 4. Bonificaciones para hacer efectiva la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los contratos de trabajo de carácter indefinido de las mujeres trabajadoras que sean suspendidos por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento familiar o por excedencia, de acuerdo con el artículo 46.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, darán derecho, cuando se produzca la reincorporación efectiva de la mujer al trabajo en los dos años siguientes a la fecha del inicio de la suspensión del contrato de trabajo o de la excedencia, a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario por la persona trabajadora contratada, de 100 euros al mes (1.200 euros/año) durante los cuatro años siguientes a la reincorporación efectiva de la mujer al trabajo.

En el supuesto de que el contrato fuera de duración determinada o temporal, se tendrá derecho a esa misma bonificación si en el momento de la reincorporación el contrato se transforma en indefinido.

En el caso de que los contratos sean a tiempo parcial, la bonificación se aplicará en los términos del artículo 2.7.»»

MOTIVACIÓN

La finalidad que se persigue con esta enmienda es adaptar la denominación de las situaciones protegidas a efectos de las bonificaciones de la cuota empresarial a la Seguridad Social, que se introducen en el artículo 4 de la Ley 43/2006 para los supuestos de suspensión del contrato de trabajo de las mujeres trabajadoras por «parto y cuidado de menor de doce meses» (según redacción inicial de la PL), a la nueva configuración y terminología utilizada para regular y proteger dichas situaciones.

Asimismo, razones de seguridad jurídica aconsejan recoger expresamente la denominación y regulación de la excedencia para atender al cuidado de cada hijo de acuerdo con lo dispuesto en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

ENMIENDA NÚM. 197

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Socialista

De modificación.

Se propone nueva redacción de la disposición final sexta con la siguiente redacción:

«Disposición final sexta. Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

Se introducen las siguientes modificaciones en el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Uno. Se modifica la letra c) del apartado 1 del artículo 42, con la siguiente redacción:

"1. [...]

c) Las prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal; nacimiento y cuidado de menor; riesgo durante el embarazo; riesgo durante la lactancia natural; ejercicio corresponsable del cuidado del lactante; cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave; incapacidad permanente contributiva e invalidez no contributiva; jubilación, en sus modalidades contributiva y no contributiva; desempleo, en sus niveles contributivo y asistencial; protección por cese de actividad; muerte y supervivencia; así como las que se otorguen en las

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

contingencias y situaciones especiales que reglamentariamente se determinen por real decreto, a propuesta del titular del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.”

Dos. Se modifica la rúbrica del capítulo VI del título II, con la siguiente denominación:

“CAPÍTULO VI

Nacimiento y cuidado de menor”

Tres. Se modifica el artículo 177, que queda redactado en los siguientes términos:

“Artículo 177. Situaciones protegidas.

A efectos de la prestación por nacimiento y cuidado de menor prevista en esta sección, se consideran situaciones protegidas el nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción y el acogimiento familiar, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año, durante los períodos de descanso que por tales situaciones se disfruten, de acuerdo con lo previsto en los apartados 4, 5 y 6 del artículo 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 49.a), b) y c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.”

Cuatro. Se modifica el artículo 178, que queda redactado en los siguientes términos:

“Artículo 178. Beneficiarios.

1. Serán beneficiarios del subsidio por nacimiento y cuidado de menor las personas incluidas en este Régimen General, cualquiera que sea su sexo, que disfruten de los descansos referidos en el artículo anterior, siempre que, además de reunir la condición general exigida en el artículo 165.1 y las demás que reglamentariamente se establezcan, acrediten los siguientes períodos mínimos de cotización:

a) Si la persona trabajadora tiene menos de veintiún años de edad en la fecha del nacimiento, o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, no se exigirá período mínimo de cotización.

b) Si la persona trabajadora tiene cumplidos veintiún años de edad y es menor de veintiséis en la fecha del nacimiento, o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de noventa días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, acredita ciento ochenta días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

c) Si la persona trabajadora tiene cumplidos veintiséis años de edad en la fecha del nacimiento, o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de ciento ochenta días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, acredita trescientos sesenta días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

2. En el supuesto de nacimiento, la edad señalada en el apartado anterior será la que tenga cumplida la interesada en el momento de inicio del descanso, tomándose como referente el momento del parto a efectos de verificar la acreditación del período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda.

3. En los supuestos de adopción internacional previstos en el tercer párrafo del art. del artículo 48.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el párrafo cuarto del artículo 49.b) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, la edad señalada en el apartado 1 será la que tengan cumplida los interesados en el momento de inicio del

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 133

descanso, tomándose como referente el momento de la resolución a efectos de verificar la acreditación del período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda.”

Cinco. Se modifica el apartado 1 y el primer párrafo del apartado 2 del artículo 179, que quedan redactados en los siguientes términos:

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

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

Seis. Se modifica el artículo 180, que queda redactado en los siguientes términos:

“Artículo 180. Pérdida o suspensión del derecho al subsidio por nacimiento y cuidado de menor.

El derecho al subsidio por nacimiento y cuidado de menor podrá ser denegado, anulado o suspendido, cuando el beneficiario hubiera actuado fraudulentamente para obtener o conservar dicha prestación, así como cuando trabajara por cuenta propia o ajena durante los correspondientes períodos de descanso.”

Siete. Se modifica el artículo 181, que queda redactado en los siguientes términos:

“Artículo 181. Beneficiarias.

Serán beneficiarias del subsidio por nacimiento previsto en esta sección, las trabajadoras incluidas en este Régimen General que, en caso de parto, reúnan todos los requisitos establecidos para acceder a la prestación por nacimiento y cuidado de menor regulada en la sección anterior, salvo el período mínimo de cotización establecido en el artículo 178.”

Ocho. Se modifica el apartado 1 del artículo 182, que queda redactado en los siguientes términos:

“1. La prestación económica por nacimiento regulada en esta sección tendrá la consideración de no contributiva a los efectos del artículo 109.”

Nueve. Se añade un nuevo Capítulo X bis al título II, con la siguiente redacción:

“CAPÍTULO X BIS

Corresponsabilidad en el cuidado del lactante

Artículo 192 bis. Situación protegida.

A efectos de la prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, se considera situación protegida la reducción de la jornada de trabajo en media hora que, de acuerdo con lo previsto en el párrafo cuarto del artículo 37.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, lleven a cabo con la misma duración y régimen los dos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, cuando ambos trabajen, para el cuidado del lactante desde que cumpla nueve meses hasta los doce meses de edad.

La acreditación del ejercicio corresponsable del cuidado del lactante se realizará mediante certificación de la reducción de la jornada por las empresas en que trabajen sus progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores.

Reglamentariamente se determinarán los requisitos que deberá cumplir esta documentación.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 134

Artículo 192 ter. Beneficiarios.

1. Para el acceso al derecho a la prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, se exigirán los mismos requisitos y en los mismos términos y condiciones que los establecidos para la prestación por nacimiento y cuidado de menor regulada en la sección 1.^a del capítulo VI.

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

3. Las previsiones contenidas en este capítulo no serán aplicables a los funcionarios públicos, que se regirán por lo establecido en el artículo 48.0 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y en la normativa que lo desarrolle.

Artículo 192 quater. Prestación económica.

1. La prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado de lactante consistirá en un subsidio equivalente al 100 por ciento de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo.

2. Esta prestación se extinguirá cuando el o la menor cumpla doce meses de edad.

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

Diez. Se modifican las letras a) y b) del artículo 318, con la siguiente redacción:

“a) En materia de protección por nacimiento y cuidado de menor, lo dispuesto en el capítulo VI del título II, excepto el artículo 179.1.

La prestación económica por nacimiento y cuidado de menor consistirá en un subsidio equivalente al 100 por ciento de una base reguladora cuya cuantía diaria será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas a este régimen especial durante los seis meses inmediatamente anteriores al del hecho causante entre ciento ochenta.

De no haber permanecido en alta en el régimen especial durante la totalidad del referido período de seis meses, la base reguladora será el resultado de dividir las bases de cotización al régimen especial acreditadas en los seis meses inmediatamente anteriores al del hecho causante entre los días en que el trabajador haya estado en alta en dicho régimen dentro de ese período.

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

b) En materia de riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave y corresponsabilidad en el cuidado del lactante, lo dispuesto, respectivamente, en los capítulos VIII, IX, X y X bis del título en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente.”

Once. Se modifica el párrafo primero del apartado 1 de la disposición adicional primera, con la siguiente redacción:

“1. Al Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón le será de aplicación lo previsto en los artículos 151; 152; 153; 161.4; los capítulos VI, VIII, IX, X y X bis del título II; los artículos 194, apartados 2 y 3; 195, excepto el apartado 2; 197; 200; 205; 206; 207; 208; 209; 210; 211; 213; 214; 215; 219; 220; 221; 222; 223; 224; 225; 226, apartados 4 y 5; 227, apartado 1, segundo párrafo; 229; 231; 232; 233; 234; y capítulos XV y XVII del título II.”

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 135

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

“Disposición adicional vigésima octava. Prestación por nacimiento y cuidado de menor.

Todas las referencias a las prestaciones por maternidad y paternidad contenidas en el articulado se entenderán efectuadas a la prestación por nacimiento y cuidado de menor.”»

MOTIVACIÓN

A través de esta enmienda se traslada la nueva regulación de las suspensiones del contrato de trabajo y permisos a las prestaciones correspondientes del sistema de Seguridad Social, adaptando su denominación y contenido. Así:

Se cambia la denominación actual de la rúbrica del capítulo VI del Título II, maternidad, por «nacimiento y cuidado de menor», para establecer en los artículos que conforman dicho capítulo el régimen jurídico de esta prestación económica que, en las mismas condiciones y con idéntica duración, se va a reconocer a ambos progenitores, adoptantes, guardadores y acogedores, de manera individual, durante dieciséis semanas (o, en su caso, diecisiete). Ello hace necesario derogar el actual capítulo VII (paternidad).

Se da nueva redacción al artículo 177 para atender las modificaciones efectuadas en el artículo 48, apartados 4 y 5, del ET y en el artículo 49.a) y b) del EBEP, respectivamente, y definir las situaciones protegidas a efectos de la prestación por nacimiento y cuidado de menor, que son: el parto, el nacimiento de hijo o hija, la adopción, la guarda con fines de adopción y el acogimiento familiar, distinguiendo 6 semanas de descanso obligatorio posterior al nacimiento sin solución de continuidad (tanto para la madre como para el otro progenitor distinto a la madre biológica y, en su caso, para cada uno de los adoptantes, guardadores o acogedores), y otras 10 semanas de suspensión del contrato de trabajo y de permiso de los funcionarios públicos, de distribución voluntaria, para el cuidado del menor.

ENMIENDA NÚM. 198

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Socialista

De modificación.

Se añade una nueva disposición final novena, pasando la actual disposición final novena a ser la nueva disposición final undécima, con la siguiente redacción:

«Disposición final novena. Modificación de la Ley 47/2015, de 21 de octubre, reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero.

Se introducen las siguientes modificaciones en la Ley 47/2015, de 21 de octubre, reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero.

Uno. Se modifican las letras d) y e) del apartado 1 del artículo 14 que quedan redactados en los siguientes términos:

“1. [...]”

d) Prestación económica por nacimiento y cuidado de menor.

e) Prestación económica por el ejercicio corresponsable del cuidado del lactante.”

Dos. Se modifica el artículo 24 que queda redactado en los siguientes términos:

“Artículo 24. Nacimiento y cuidado de menor.

1. La prestación económica por nacimiento y cuidado de menor, se otorgará a las personas trabajadoras por cuenta ajena y por cuenta propia del Régimen Especial de la Seguridad Social de

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 136

los Trabajadores del Mar en las mismas condiciones y con los mismos requisitos que los establecidos en la normativa vigente del Régimen General o, en su caso, del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

No obstante, la fórmula de determinación de la base reguladora de la prestación económica por nacimiento y cuidado de menor establecida en la letra a) del artículo 318 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, será exclusivamente de aplicación a las personas trabajadoras por cuenta propia del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar que queden incluidas en el grupo primero de cotización, en tanto que respecto de las que queden incluidas en los grupos segundo y tercero la base reguladora de dicha prestación económica continuará siendo equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.

2. A los efectos de la citada prestación se considerarán situaciones protegidas el nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción y el acogimiento familiar, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, de acuerdo con lo dispuesto en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

3. Asimismo podrán ser beneficiarias de un subsidio por nacimiento las trabajadoras por cuenta ajena que, en caso de parto, reúnan todos los requisitos establecidos para acceder a la prestación por nacimiento y cuidado de menor, salvo el periodo mínimo de cotización establecido en el artículo 178 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.”

Tres. Se modifica el artículo 25 que queda redactado en los siguientes términos:

“Artículo 25. Corresponsabilidad en el cuidado del lactante.

La prestación económica por corresponsabilidad en el cuidado del lactante se otorgará a las personas trabajadoras por cuenta ajena y por cuenta propia del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar en las mismas condiciones y con los mismos requisitos que en la normativa vigente del Régimen General, o en su caso, del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.”»

MOTIVACIÓN

El objeto de la enmienda es extender a los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar las novedades que se introducen en materia de prestación por nacimiento y cuidado de menor y por corresponsabilidad en el cuidado del lactante, desde una perspectiva que atiende a las singularidades de los colectivos afectados. Para ello, se llevan a cabo las correspondientes modificaciones en la Ley 47/2015, de 21 de octubre, reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero.

ENMIENDA NÚM. 199

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Socialista

De modificación.

Se modifica la numeración de la actual disposición final novena, que pasaría a ser la disposición final undécima, con la siguiente redacción:

«Disposición final undécima. Título competencial.

1. Los artículos 1 a 15 y la disposición final primera se dictan al amparo del artículo 149.1.1.^a de la Constitución española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en la regulación de las condiciones básicas que garantizan la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y el cumplimiento de los deberes constitucionales.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 137

2. Los artículos XXX a XXX y la disposición final segunda se dictan al amparo del artículo 149.1.7.^a de la Constitución española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva sobre la legislación laboral.

3. Los artículos XXX a XXX y la disposición final tercera se dictan al amparo del artículo 149.1.18.^a de la Constitución española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva sobre régimen- estatutario de los funcionarios de las Administraciones Públicas.

4. Los artículos XXX a XXX y la disposición final cuarta se dicta al amparo del artículo 149.1.6.^a, 7.^a, 8.^a y 17.^a de la Constitución española, en ejercicio de las competencias exclusivas atribuidas al Estado en las materias que contemplan.

5. Los artículos XXX y XXX se dictan al amparo del artículo 149.1.6.^a, 8.^a y 31.^a, que atribuye al Estado la competencia exclusiva sobre legislación mercantil, legislación civil y estadísticas para fines estatales.

6. El artículo XXX y la disposición final quinta se dictan al amparo de lo establecido en los apartados 1.^o, 7.^o y 17.^o del artículo 149.1 de la Constitución española, que atribuyen al Estado, respectivamente, la regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de los deberes constitucionales, la legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas y el régimen económico de la Seguridad Social, sin perjuicio de la ejecución de sus servicios por las Comunidades Autónomas.

7. Los artículos XXX a XXX se dictan al amparo del artículo 149.1.^a, 7.^a y 18.^a de la Constitución española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva sobre la regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de los deberes constitucionales, legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por las Comunidades Autónomas; y el procedimiento administrativo común.

8. La disposición final sexta y la disposición final novena se dictan al amparo del artículo 149.1.17.^a de la Constitución española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva sobre legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social.

9. Las disposiciones finales séptima y octava se dictan al amparo del artículo 149.1.18.^a de la Constitución española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva sobre las bases del régimen jurídico de las Administraciones Públicas.»

MOTIVACIÓN

La presente enmienda se destina a ajustar a las nuevas numeraciones del articulado y las disposiciones finales las referencias a los correspondientes títulos competenciales.

ENMIENDA NÚM. 200

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Socialista

De modificación.

Se modifica la disposición final undécima, que pasará a reenumerarse como consecuencia de otras enmiendas y que quedará con la siguiente redacción:

«Disposición final Entrada en vigor.

La regulación introducida por esta Ley en materia de adaptación de jornada, reducción de jornada por cuidado del lactante, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, temporal o permanente, tanto en el trabajo por cuenta propia como por cuenta ajena, público y privado, así como a las prestaciones de Seguridad Social correspondientes, será de aplicación a los supuestos que se produzcan o constituyan a partir de su entrada en vigor, sin perjuicio del régimen transitorio previsto en la Ley.»

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 138

MOTIVACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 201

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Socialista

De adición.

Se propone añadir una nueva disposición adicional, con la siguiente redacción:

«Las administraciones públicas, a nivel nacional, autonómico y local, deberán incluir la metodología de presupuestación en perspectiva de género en la elaboración de sus presupuestos.»

MOTIVACIÓN

El presupuesto es una herramienta de redistribución. Por ello, es necesario incluir la metodología de presupuestación en perspectiva de género en la elaboración de los presupuestos.

ENMIENDA NÚM. 202

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Socialista

De adición.

Se añade, a la disposición final primera, un nuevo apartado Cinco, con el siguiente contenido, pasando el actual Cinco a ser el Seis; y el actual Seis a ser el Siete:

«Cinco. Se modifica el apartado 2 y se añaden dos nuevos apartados 4 y 5 al artículo 46, con la siguiente redacción:

"Artículo 46. Concepto, contenido y registro de los planes de igualdad en las empresas.

[...].

2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres al menos en las siguientes materias:

- a) Contratación.
 - b) Clasificación profesional.
 - c) Formación.
 - d) Promoción profesional.
 - e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
 - f) Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
 - g) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- [...]

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 139

4. Se crea un Registro de Planes de igualdad de las Empresas, dependiente de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

5. Las empresas de más de 250 trabajadores estarán obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro. Para las empresas de más de 50 trabajadores, se establece un periodo de inscripción voluntaria de un año tras la aprobación reglamentaria del registro, a partir del cual, la inscripción será obligatoria.

5. Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.”»

MOTIVACIÓN

Es necesario regular el contenido mínimo que deben tener los planes de igualdad.

Además, con esta enmienda se da cumplimiento a la medida número 75 del Pacto de Estado contra la Violencia de Género.

ENMIENDA NÚM. 203

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Socialista

A la disposición final segunda

De adición.

Se propone la adición, a la disposición final segunda, de un **nuevo** apartado a continuación del apartado Uno, renumerándose los demás. El nuevo apartado tendrá la siguiente redacción:

«Dos. Se añade un nuevo apartado 3 al artículo 9, con la siguiente redacción:

“Artículo 9. Validez del contrato.

3. En caso de nulidad por discriminación salarial por razón de sexo, el trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente al trabajo igual o de igual valor.”»

MOTIVACIÓN

Con esta medida, junto con otras, se pretende combatir la discriminación salarial por razón de sexo.

ENMIENDA NÚM. 204

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Socialista

A la disposición final segunda

De adición.

Se propone la adición, a la disposición final segunda, de un nuevo apartado, con la siguiente redacción, con la numeración que corresponda:

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 140

«Nuevo. Se modifican la letra d) del apartado 4 y la letra i) del apartado 5 del artículo 12, con la siguiente redacción:

“Artículo 12. Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo.

4.d) Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza; tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado, debiendo garantizarse en todo caso la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

5.i) Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como extraordinarias, cuando su cuantía fijada sea superior, o como ordinarias, en los restantes casos. Se computarán en las bases de cotización a la Seguridad Social y los periodos de carencia y las 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.”»

MOTIVACIÓN

Con esta medida, junto con otras, se pretende combatir la discriminación salarial por razón de sexo.

ENMIENDA NÚM. 205

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Socialista

A la disposición final segunda

De modificación.

Se propone la modificación del apartado Siete de la disposición final segunda, con la siguiente redacción:

«Siete. Se modifica el apartado 3 del artículo 22, con la siguiente redacción:

“Artículo 22. Sistema de clasificación profesional.

3. La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres. Estos criterios y sistemas, en todo caso, cumplirán con lo previsto en el artículo 28.1.”»

MOTIVACIÓN

Con esta medida, junto con otras, se pretende combatir la discriminación salarial por razón de sexo.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 141

ENMIENDA NÚM. 206

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Socialista

A la disposición final segunda

De adición.

Se propone la adición, a la disposición final segunda, de un nuevo apartado, con la siguiente redacción, con la numeración que corresponda:

«Nuevo. Se modifica el artículo 28, con la siguiente redacción:

“Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo.

1. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las actividades efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

2. El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Los trabajadores tienen derecho a acceder al registro salarial de su empresa.

3. Cuando en una empresa con al menos veinticinco trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, se presumirá que concurre discriminación salarial por razón de sexo, salvo prueba en contrario que lo justifique por motivos no relacionados con el sexo de los trabajadores.”»

MOTIVACIÓN

Con esta medida, junto con otras, se pretende combatir la discriminación salarial por razón de sexo.

ENMIENDA NÚM. 207

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Socialista

A la disposición final segunda

De adición.

Se propone la adición, a la disposición final segunda, de un nuevo apartado, con la siguiente redacción, con la numeración que corresponda:

«Nuevo. Se modifican los apartados 9 y 10 del artículo 48, con la siguiente redacción:

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 142

“Artículo 48. Suspensión con reserva del puesto de trabajo.

9. En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n), el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

10. Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados 4 a 9.”»

MOTIVACIÓN

Con esta medida se incrementa la protección de las víctimas de violencia de género. Además, junto con otras, pretende combatir la discriminación salarial por razón de sexo.

ENMIENDA NÚM. 208

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Socialista

A la disposición final segunda

De adición.

Se propone la adición, a la disposición final segunda, de un nuevo apartado, con la siguiente redacción, con la numeración que corresponda:

«Nuevo. Se modifican el apartado 3 y el párrafo 3.º de la letra a) del apartado 7 del artículo 64, con la siguiente redacción:

“Artículo 64. Derechos de información y consulta y competencias.

3. También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en la que deberá incluirse el registro previsto en el artículo 28.2 y los datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

7.a) 3.º De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, especialmente en materia salarial.”»

MOTIVACIÓN

Con esta medida, junto con otras, se pretende combatir la discriminación salarial por razón de sexo.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 143

ENMIENDA NÚM. 209

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Socialista

A la disposición final segunda

De adición.

Se propone la adición, a la disposición final segunda, de un nuevo apartado, con la siguiente redacción, con la numeración que corresponda:

«Siete. Se modifica el apartado 5 y se suprime el apartado 6 del artículo 90, con la siguiente redacción:

“Artículo 90. Validez,

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

En particular velará porque los convenios colectivos no contengan discriminaciones directas o indirectas por razón de sexo, especialmente en materia salarial.

A tales efectos, podrá recabar el asesoramiento del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades o de los organismos de igualdad de las comunidades autónomas, según proceda por su ámbito territorial. Cuando la autoridad laboral se haya dirigido a la jurisdicción social por entender que el convenio colectivo pudiera contener cláusulas discriminatorias, lo pondrá en conocimiento del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades o de los organismos de igualdad de las comunidades autónomas, según su ámbito territorial, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 95.3 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

6. Suprimido.”»

MOTIVACIÓN

Con esta medida, junto con otras, se pretende combatir la discriminación salarial por razón de sexo.

ENMIENDA NÚM. 210

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Socialista

Nueva disposición final nueva

De adición.

Se propone la adición de una nueva disposición final, con la siguiente redacción:

«Disposición final (nueva). Modificaciones en la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Se introducen las siguientes modificaciones en Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 144

Uno. Se introduce un nuevo párrafo segundo en el apartado 4 del artículo 16, con la siguiente redacción:

“4. Los órganos de la Administración General del Estado y los de las Comunidades Autónomas colaborarán con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y le prestarán el apoyo y el asesoramiento pericial y técnico necesario. En particular, los organismos competentes en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del Estado y de las Comunidades Autónomas colaborarán plenamente con la Oficina Estatal de Lucha contra la discriminación en el empleo y la ocupación, y le prestarán el apoyo y el asesoramiento técnico necesario.”»

MOTIVACIÓN

Con esta medida, junto con otras, se pretende combatir la discriminación salarial por razón de sexo.

ENMIENDA NÚM. 211

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Socialista

A la disposición final tercera

De adición.

Se propone la adición de nuevos apartados a la disposición final tercera, con la siguiente redacción:

«(Nuevo). Se modifica la letra d) del apartado 3 del artículo 1, con la siguiente redacción:

“3.d) Igualdad efectiva de mujeres y hombres.”

(Nuevo). Se introduce un nuevo artículo 30 bis, con la siguiente redacción:

“Artículo 30 bis. Igualdad de remuneración por razón de sexo.

Los empleados públicos tienen derecho a recibir por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, cualquiera que sea la naturaleza de la misma, básica o complementaria, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Un trabajo será de igual valor que otro cuando la naturaleza de las actividades efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones en las que dichas actividades se prestan en realidad sean equivalentes.”

(Nuevo). Se modifica el apartado 5 del artículo 89, con la siguiente redacción:

“5. Las funcionarias víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, hasta que se produzca el cese de la situación de violencia que generó la excedencia.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 145

Las funcionarias interinas pueden disfrutar de esta excedencia, si bien la reserva del puesto de trabajo se mantendrá únicamente mientras no concurra ninguna de las causas de cese previstas para este personal en la presente ley.”

(Nuevo). Se modifica la disposición adicional séptima, con la siguiente redacción:

“Disposición adicional séptima. Planes de igualdad.

1. Las Administraciones Públicas están obligadas a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, especialmente de tipo retributivo.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

3. El contenido del plan de igualdad deberá cumplir con el establecido en el artículo 46.2 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo.”»

MOTIVACIÓN

Con esta medida, junto con otras, se pretende combatir la discriminación salarial por razón, de sexo.

ENMIENDA NÚM. 212

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Socialista

A la disposición final tercera

De modificación.

Se propone la modificación del apartado Ocho de la disposición final tercera, con la siguiente redacción:

«Ocho. Se modifica la letra d) del artículo 49, con la siguiente redacción:

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

d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria: las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de **justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.**

Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración Pública competente en cada caso.

En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la empleada pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.”»

MOTIVACIÓN

Con esta medida se incrementa la protección de las víctimas de violencia de género. Además, junto con otras, pretende combatir la discriminación salarial por razón de sexo.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 146

ENMIENDA NÚM. 213

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Socialista

Nueva disposición final

De adición.

Se propone la adición de una nueva disposición final, con la siguiente redacción:

«Disposición final (nueva). Modificaciones en el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital.

Se introducen las siguientes modificaciones en el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital.

Uno. Se modifica el apartado 4 del artículo 217, con la siguiente redacción:

“Artículo 217. Remuneración de los administradores.

4. La remuneración de los administradores deberá en todo caso guardar una proporción razonable con la importancia de la sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables. El sistema de remuneración establecido deberá estar orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la sociedad e incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables. El sistema de remuneración no podrá incurrir en discriminación directa o indirecta por razón de sexo.”

Dos. Se modifican las menciones décima, undécima y duodécima del artículo 260, con la siguiente redacción:

“Artículo 260. Contenido de la memoria.

Décima. El número medio de personas empleadas en el curso del ejercicio, expresado por categorías, así como los gastos de personal que se refieran al ejercicio, desglosando los importes relativos a sueldos y salarios y los referidos a cargas sociales, con mención separada de los que cubren las pensiones, cuando no estén así consignadas en la cuenta de pérdidas y ganancias.

La distribución por sexos al término del ejercicio del personal de la sociedad y de sus retribuciones, desglosado en un número suficiente de categorías y niveles, entre los que figurarán el de altos directivos y el de consejeros.

El número medio de personas empleadas en el curso del ejercicio con discapacidad mayor o igual al treinta y tres por ciento, indicando las categorías a que pertenecen.

Undécima. El importe desagregado por sexo de los sueldos, dietas y remuneraciones de cualquier clase devengados en el curso del ejercicio por el personal de alta dirección y los miembros del órgano de administración, cualquiera que sea su causa, así como de las obligaciones contraídas en materia de pensiones o de pago de primas de seguros de vida o de responsabilidad civil respecto de los miembros antiguos y actuales del órgano de administración y personal de alta dirección. Cuando los miembros del órgano de administración sean personas jurídicas, los requerimientos anteriores se referirán a las personas físicas que los representan.

Estas informaciones se podrán dar de forma global por concepto retributivo.

En el caso de que la sociedad hubiera satisfecho, total o parcialmente, la prima del seguro de responsabilidad civil de todos los administradores o de alguno de ellos por daños ocasionados por actos u omisiones en el ejercicio del cargo, se indicará expresamente en la Memoria, con indicación de la cuantía de la prima.

Duodécima. El importe desagregado por sexo de los anticipos y créditos concedidos a cada uno de los miembros de los órganos de administración y del personal de alta dirección, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos,

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 147

así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía. Cuando los miembros del órgano de administración sean personas jurídicas, los requerimientos anteriores se referirán a las personas físicas que los representan.

Estas informaciones se podrán dar de forma global por cada categoría.”»

MOTIVACIÓN

Con esta medida, junto con otras, se pretende combatir la discriminación salarial por razón de sexo.

ENMIENDA NÚM. 214

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Socialista

Nueva disposición final

De adición.

Se propone la adición de una nueva disposición final, con la siguiente redacción:

«Disposición final (nueva). Modificaciones en la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas.

Se introducen dos nuevos párrafos segundo y tercero en el apartado 4 del artículo 80 de la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas, con la siguiente redacción:

“Artículo 80. Objeto y normas generales.

4. Los socios trabajadores tienen derecho a percibir periódicamente, en plazo no superior a un mes, percepciones a cuenta de los excedentes de la cooperativa denominados anticipos societarios que no tienen la consideración de salario, según su participación en la actividad cooperativizada.

Los criterios para determinar la cuantía de los anticipos societarios deberán retribuir igual los trabajos iguales o de igual valor.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las actividades efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones en las que lleva a cabo su prestación en realidad sean equivalentes.”»

MOTIVACIÓN

Con esta medida, junto con otras, se pretende combatir la discriminación salarial por razón de sexo.

ENMIENDA NÚM. 215

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Socialista

Nueva disposición final

De adición.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 148

Se propone la adición de una nueva disposición final, con la siguiente redacción:

«Disposición final (nueva). Modificaciones en la Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas.

Se introducen las siguientes modificaciones en la Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas.

Uno. Se modifica el apartado 4 del artículo 6, con la siguiente redacción:

“Artículo 6. Derecho de adquisición preferente en caso de transmisión voluntaria inter vivos de acciones o participaciones.

4. La transmisión de acciones o participaciones que no se ajusten a lo previsto en la ley, en su caso, a lo establecido en los estatutos, y las que incurran en discriminación directa o indirecta no producirán efecto alguno frente a la sociedad.”

Dos. Se modifica el apartado 3 del artículo 13, con la siguiente redacción:

“Artículo 13. Órgano de administración.

La actuación de los administradores debe ser diligente, leal, responsable, transparente y adecuada a las peculiaridades de la sociedad laboral como modelo de sociedad específico. Deberán favorecer la generación de empleo estable y de calidad, la integración como socios de los trabajadores, la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, en particular en materia retributiva, y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.”»

MOTIVACIÓN

Con esta medida, junto con otras, se pretende combatir la discriminación salarial por razón de sexo.

ENMIENDA NÚM. 216

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Socialista

Al Título VIII

De supresión.

Se suprime el Título VIII.

MOTIVACIÓN

El Título VIII instituye un régimen paralelo al del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, recogiendo básicamente una serie de infracciones y sanciones propias, que sin embargo serán sancionadas por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social conforme a su normativa especial, siendo además la misma de aplicación subsidiaria en todo lo no específicamente previsto. Lo anterior se estima que no se justifica desde un punto de vista técnico y de política legislativa ya que supone desandar el camino iniciado por el citado Texto Refundido.

Así, tras la Sentencia del Tribunal Constitucional 195/1996, de 28 de noviembre y a través de la Ley 55/1999, el legislador autorizó al Gobierno para elaborar, un texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, en el que se integraran, debidamente regularizadas, aclaradas y sistematizadas, las distintas disposiciones legales vigentes. De este modo, dicha norma unificó los preceptos sancionadores recogidos en diversas leyes como la 8/1888, de 7 de abril, sobre Infracciones y

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 149

Sanciones en el Orden Social, el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, o la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional, entre otras normas.

Dicho Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social ha sido objeto de numerosísimas modificaciones legislativas desde su aprobación, manteniéndose con carácter general la unificación de todas las infracciones del orden social en un único texto legal. Por ello, se estima que las infracciones en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres deben incluirse como una modificación del citado Texto Refundido y no en una norma independiente.

ENMIENDA NÚM. 217

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Socialista

De adición.

Se propone la adición de una nueva disposición final, que tendrá la siguiente redacción:

«Disposición final XXX. Modificaciones en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

1. Se propone la modificación del artículo 5 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social para incluir de manera específica la referencia a la materia de igualdad y no discriminación. De este modo, quedaría redactado en los siguientes términos o similares:

“Artículo 5. Concepto.

1. Son infracciones laborales las acciones u omisiones de los empresarios contrarias a las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de relaciones laborales, tanto individuales como colectivas, **de igualdad y no discriminación**, de colocación, empleo, formación profesional para el empleo, de trabajo temporal y de inserción sociolaboral, tipificadas y sancionadas de conformidad con la presente ley. Asimismo, tendrán dicha consideración las demás acciones u omisiones de los sujetos responsables en las materias que se regulan en el presente capítulo.”

2. Se propone incluir en el capítulo II “Infracciones Laborales”, en su sección 1.^a “Infracciones en materia de relaciones laborales”, una nueva Subsección 1 bis con la siguiente redacción:

“Subsección 1.^a bis. Infracciones en materia de igualdad y no discriminación en la relación laboral.

Artículo 8 bis. Son infracciones leves:

1. No contar con ningún estudio o análisis para constatar la existencia de situaciones patentes de desigualdad de hecho de las mujeres respecto de los hombres con motivo de la negociación de un convenio colectivo.

2. Obstaculizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

3. Obstaculizar la suspensión de la actividad de las personas trabajadoras autónomas por razón de embarazo, parto, nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, temporal o permanente.

4. No tomar en consideración los derechos de conciliación que estén ejerciendo las personas trabajadoras con motivo de la distribución irregular de la jornada de trabajo, el traslado o la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

5. Incumplir el principio de composición equilibrada de las comisiones negociadoras, descendiendo del 40% la presencia de personas de alguno de los dos sexos.

6. El incumplimiento de las obligaciones documentales previstas en el artículo 40.5 de esta Ley.

Artículo 8 ter. Son infracciones graves:

1. La reiteración en la comisión de las infracciones leves.

2. Impedir el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

3. Impedir la suspensión de la actividad de las personas trabajadoras autónomas por razón de embarazo, parto, nacimiento y cuidado de menor de doce meses, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, temporal o permanente.

4. No proceder a la suspensión obligatoria del contrato de trabajo durante las seis semanas inmediatamente posteriores al nacimiento, a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, cuando el nacimiento, la resolución judicial o la decisión administrativa hayan sido debidamente comunicados al empresario por el trabajador o la trabajadora.

5. Incumplir el deber de negociación de acciones positivas en las condiciones contratación, de clasificación profesional, de ascensos, de promoción y de formación, cuando en el ámbito funcional objeto de negociación colectiva existan situaciones patentes de desigualdad de hecho de las mujeres respecto de los hombres.

6. Incumplir las acciones positivas establecidas en los convenios o acuerdos colectivos, en los pactos o acuerdos de las condiciones de trabajo o en los acuerdos de interés profesional.

7. Incumplir el deber de negociación de acciones positivas para alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los contratos formativos de una empresa.

8. No informar, u ocultar la información disponible, a las personas trabajadoras o a su representación, sobre el diagnóstico correspondiente al plan de igualdad de una empresa.

9. Incumplir el seguimiento o la evaluación de los objetivos contenidos en el plan de igualdad de una empresa.

10. Incumplir el principio de composición equilibrada de las comisiones negociadoras, descendiendo del 30% la presencia de personas de alguno de los dos sexos.

11. Establecer sistemas de clasificación profesional que omitan un análisis correccional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones.

12. No elaborar o no aplicar las medidas previstas en el plan de igualdad, en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, el convenio colectivo que sea de aplicación o el Estatuto Básico del Empleado Público, salvo que dicho incumplimiento dé lugar a la comisión de una infracción muy grave.

13. No aplicar, en las empresas que no esté obligadas a contar con un plan de igualdad, las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres.

14. No adoptar medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

15. No registrar los planes de igualdad en el Registro del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad social, cuando esto sea obligatorio.

Artículo 8 quater. Son infracciones muy graves:

1. La reiteración en la comisión de las infracciones graves.

2. Impedir el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

3. La no interrupción de la duración de un contrato formativo por riesgo durante el embarazo, parto, nacimiento de hijo o hija, cuidado de menor de doce meses, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y violencia de género.

4. La extinción del contrato de trabajo durante el periodo de prueba por razón de embarazo o maternidad.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 151

5. El despido de la trabajadora víctima de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva.

6. Incumplir el principio de composición equilibrada de las comisiones negociadoras de los convenios colectivos, descendiendo del 20% la presencia de personas de alguno de los dos sexos.

7. Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación».

8. El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma».

9. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo».

10. No elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos, cuando la obligación de realizar dicho plan responda a lo establecido en el apartado 2 del artículo 46 bis de esta Ley».

11. Las decisiones adoptadas en aplicación de la Ley sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas, que contengan o supongan cualquier tipo de discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas por razón de sexo, nacionalidad, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio, en general, de las actividades sindicales, o lengua.

12. Solicitar datos de carácter personal en los procesos de selección o establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio, que constituyan discriminaciones para el acceso al empleo por motivos de sexo, origen, incluido el racial o étnico, edad, estado civil, discapacidad, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social y lengua dentro del Estado».

13. El incumplimiento de los derechos específicamente reconocidos por el Estatuto de los Trabajadores a las trabajadoras víctimas de violencia de género.”

3. Se derogan del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social los artículos: 7.13, 8.12, 8.13, 8.13 bis, 8.17, 10 bis 2d), y 16.1 c).

4. En materia de igualdad retributiva se introducen las siguientes modificaciones en el texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social:

Uno. Nuevos apartados 3 bis y 12 bis, y modificación del apartado 13, del artículo 7, con la siguiente redacción:

“3 bis. El incumplimiento del deber de información a los trabajadores del libro-registro salarial de la empresa.”

“12 bis. No disponer la empresa del libro registro salarial previsto en el artículo 28.2 ET.”

“13. No cumplir con las obligaciones que en materia de planes de igualdad y auditorías salariales establecen el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación.”

Dos. Se modifica el apartado 17 del artículo 8, con la siguiente redacción:

“17. No elaborar o no aplicar el plan de igualdad, incluida la auditoría salarial, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos, cuando exista la obligación de realizarlos según lo establecido en el apartado 2 del artículo 46 bis de esta Ley.”

Tres. Se introduce una nueva letra g) en el artículo 40, con la siguiente redacción:

“g) Las infracciones señaladas en los artículos 7.3 bis, 7.12 bis, 7.13 y 8.17 se sancionarán:

1. Las infracciones graves del artículo 7.3 bis, 7.12 bis y 7.13 se sancionarán con la multa siguiente: en su grado mínimo, con multa del 0,11 % al 0,30 % de la masa salarial de la empresa; en su grado medio, con multa del 0,31 % al 0,50 % de la masa salarial de la empresa; y en su grado máximo con multa del 0,51 al 0,70 % de la masa salarial de la empresa.

2. La infracción muy grave del artículo 8.17 se sancionará con la multa siguiente: en su grado mínimo, con multa del 0,71 % al 0,90 % de la masa salarial de la empresa; en su grado medio, con multa del 0,91 % al 1,10 % de la masa salarial de la empresa; y en su grado máximo, con multa del 1,11 al 1,30 % de la masa salarial de la empresa.”

Cuatro. Se modifican los dos primeros párrafos del apartado 2 del artículo 46 bis, con la siguiente redacción:

“2. No obstante lo anterior, en el caso de las infracciones muy graves tipificadas en el apartado 12 del artículo 8 y en el apartado 2 del artículo 16 de esta Ley referidas a los supuestos de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, las sanciones accesorias a las que se refiere el apartado anterior podrán ser sustituidas por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, incluida una auditoría salarial en la empresa, y siempre que la empresa no estuviere obligada a la elaboración de dicho plan y auditoría en virtud de norma legal, reglamentaria o convencional, o decisión administrativa, si así se determina por la autoridad laboral competente previa solicitud de la empresa e informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en los términos que se establezcan reglamentariamente, suspendiéndose el plazo de prescripción de dichas sanciones accesorias.

En el supuesto de que no se elabore o no se aplique el plan de igualdad, incluida la auditoría salarial, o se haga incumpliendo manifiestamente los términos establecidos en la resolución de la autoridad laboral, ésta, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sin perjuicio de la imposición de la sanción que corresponda por la comisión de la infracción tipificada en el apartado 17 del artículo 8, dejará sin efecto la sustitución de las sanciones accesorias, que se aplicarán de la siguiente forma:”

(Resto igual.)»

MOTIVACIÓN

Se incluyen tres nuevos artículos 8 bis, 8 ter y 8 quater para las infracciones leves, graves y muy graves respectivamente en materia de igualdad de oportunidades en el empleo y la ocupación. En ellos, además de las infracciones previstas en los artículos 44, 45 y 46 de la Proposición de Ley, se incluyen las infracciones ya previstas actualmente en el citado Texto Refundido referidas específicamente a la materia de igualdad y no discriminación, que cambiarían de ubicación para dar unidad al texto legal.

Dichas infracciones muy graves que se incluirían en el 8 quater serían las siguientes: 8.12, 8.13, 8.13 bis, 8.17, 10 bis 2d), 16.1 c) y aquella prevista para dar cumplimiento a la medida 74 del Pacto de estado contra la Violencia de Género, así como las recogidas en el artículo 46 de la Proposición.

La infracción grave ya recogidas en el Texto refundido que se incluiría en el 8 ter sería el actual artículo 7.13. También se incluye aquella prevista para dar cumplimiento a la medida 754 del Pacto de estado contra la Violencia de Género, así como las recogidas en el artículo 45 de la Proposición.

Las infracciones leves recogen las propuestas en el artículo 44 de la Proposición.

Se establece la derogación expresa de los artículos que recogen aquellas infracciones cuya ubicación se ha modificado.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 153

En cuanto al importe de las sanciones y el criterio para su graduación se remite a los artículos 39 y 40 del Texto Refundido de la Ley sobre infracciones y Sanciones en el Orden Social en lo referido a las infracciones en materia de relaciones laborales.

Por último, en el apartado 4 se introducen, igualmente, las modificaciones pertinentes en materia de igualdad retributiva tanto en materia de infracciones como sanciones.

ENMIENDA NÚM. 218

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Socialista

De adición.

Se añade un nuevo apartado X a la disposición final primera, que tendrá la siguiente redacción:

«X. Se modifica el apartado 2 del artículo 45 la Ley Orgánica 312007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que tendrá la siguiente redacción:

“Artículo 45.

2. En el caso de las empresas de más de cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.”»

MOTIVACIÓN

Establecer la obligación de contar con un plan de igualdad a las empresas de más de 50 trabajadores.

ENMIENDA NÚM. 219

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Socialista

De adición.

Se introduce una nueva disposición transitoria, con la siguiente redacción:

«Disposición transitoria XXXX.

Para la aplicación de lo dispuesto en el apartado nuevo de la disposición final primera de la presente ley, las empresas de más de cincuenta trabajadores y hasta doscientos cincuenta trabajadores, contarán con un periodo transitorio de un año para la aprobación voluntaria de los planes de igualdad, desde la publicación de la presente ley en el Boletín Oficial del Estado. A partir de esa fecha, será de obligado cumplimiento lo dispuesto el dicho artículo para el conjunto de las empresas de más de cincuenta trabajadores.»

MOTIVACIÓN

Se pretende establecer un periodo transitorio para que las empresas de entre 50 y 250 trabajadores puedan elaborar sus planes de igualdad.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 154

A la Mesa de la Comisión de Igualdad

El Grupo Parlamentario Popular en el Congreso, al amparo de lo dispuesto en el artículo 110 y siguientes del Reglamento de la Cámara, presenta las siguientes enmiendas al articulado de la Proposición de Ley para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Palacio del Congreso de los Diputados, 18 de diciembre de 2018.—**Dolors Montserrat Montserrat**, Portavoz del Grupo Parlamentario Popular en el Congreso.

ENMIENDA NÚM. 220

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

A la Exposición de motivos

De modificación.

Se propone la modificación del primer párrafo de la Exposición de motivos, apartado I, que tendrá la siguiente redacción:

«I

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tuvo por objeto hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de toda discriminación, directa e indirecta, de las mujeres.

[...].»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 221

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

A la Exposición de motivos

De modificación.

Se propone la modificación de la Exposición de motivos, II, que tendrá la siguiente redacción:

«II

Por otro lado, se impulsaron medidas de naturaleza fundamentalmente promocional o de fomento, que también han permitido avanzar en una verdadera igualdad entre mujeres y hombres, sin embargo, estas han visto limitados sus resultados debido a la naturaleza dispositiva de los preceptos en que se regulaban. Así, la introducción de la transversalidad de género en todas las políticas públicas, la elaboración de informes de impacto de género exhaustivos, el nombramiento

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 155

y la designación equilibrada de cargos públicos, la promoción de la igualdad en la negociación colectiva y ciertos permisos ligados a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, a pesar de profundizar en la igualdad, necesitan un nuevo impulso, concretamente en el ámbito del empleo y de la ocupación.

Por ese motivo, conviene promover la elaboración de un nuevo texto articulado integral y transversal en materia de empleo y ocupación, que contenga las garantías necesarias para hacer efectivo tal principio, con base en los artículos 9.2 y 14 Constitución Española.»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 222

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

A la Exposición de motivos

De modificación.

Se propone la modificación de la Exposición de motivos, apartado III, que tendrá la siguiente redacción:

«III

La presente Ley se aprueba con la finalidad de avanzar en la salvaguarda del derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo y la ocupación.

En primer lugar, a pesar del contenido del artículo 11.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y del artículo 17.4 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, aborda nuevas acciones positivas en favor de las mujeres en la negociación colectiva en el empleo público y privado, incluido por cuenta propia, sin embargo los datos disponibles siguen mostrando la existencia de situaciones de desigualdad de hecho con respecto a los varones en distintas dimensiones: la segregación vertical y horizontal; la brecha salarial; las interrupciones y limitaciones en su carrera profesional, así como los abandonos, a consecuencia del ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral; su infrarrepresentación en los puestos directivos o de toma de decisiones; o su predominio en los trabajos a tiempo parcial.

En segundo lugar, también aborda de manera particular el deber empresarial de respetar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, previsto en el artículo 45.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, con medidas que no solo eviten cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres, de acuerdo con el principio de igualdad de trato, sino que progresen también en su equiparación en el ejercicio de derechos y obligaciones de tal forma que se den las condiciones necesarias para que su igualdad sea efectiva, de acuerdo con la igualdad de oportunidades.

La corrección se pretende alcanzar previendo expresamente la obligatoriedad de negociar colectivamente acciones positivas en favor de las mujeres cuando se constaten diferencias de hecho con respecto de los hombres en un amplio elenco de condiciones de trabajo, de aplicación en el ámbito de las relaciones laborales, en las de empleo público y también en el trabajo autónomo económicamente dependiente. Así, en el terreno de las relaciones laborales, se prevé en materia de contratos formativos, como excepción a la prohibición de discriminación por razón de sexo del artículo 17 del Real Decreto Legislativo 2/2015, citado; como también en materia de ascensos, formación y promoción profesional; o, en general, como deber de carácter general en el marco de

la autonomía colectiva. En el ámbito del empleo público se incluye como materia obligatoria de negociación el establecimiento de acciones positivas a favor de las mujeres cuando se constaten situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los varones, así como en la promoción interna y en los instrumentos de planificación de los recursos humanos. En el ámbito del trabajo autónomo económicamente dependiente se introduce una previsión análoga en los acuerdos de interés profesional.

De este modo, el papel de la negociación colectiva como instrumento para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo y la ocupación, apuntado en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, se refuerza con esta Ley a través de un elenco de obligaciones para que las partes negociadoras aborden necesariamente la adopción de acciones positivas a favor de las mujeres cuando la desigualdad de hecho con respecto a los hombres se haya constatado. Unas obligaciones que, en caso de incumplimiento, darán lugar a responsabilidad a través de un esquema de infracciones y sanciones establecidos en este texto legal, sin perjuicio del régimen sancionador en materia laboral contenido en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 223

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

A la Exposición de motivos

De modificación.

Se propone la modificación de la Exposición de motivos, apartado IV, que tendrá la siguiente redacción:

«IV

Con esta Ley también se persigue consagrar definitivamente y regular los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, con la particularidad de que dicha regulación tiene como finalidad expresa, en correspondencia con el artículo 44 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, favorecer la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares.

Estas modificaciones dan lugar a la reforma de normas como el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo; el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, y el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 157

ENMIENDA NÚM. 224

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

A la Exposición de motivos

De modificación.

Se propone la modificación de la Exposición de motivos, apartado V, que tendrá la siguiente redacción:

«V

El contenido de la Ley incluye el reconocimiento de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres como derecho básico de las personas trabajadoras. También reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, laboral y profesional en las relaciones laborales, cuyo reconocimiento debe favorecer su ejercicio corresponsable por las personas que comparten las cargas familiares.

En el ámbito del empleo público se introduce la necesidad de adoptar acciones positivas a favor de las mujeres en los procesos de promoción interna cuando se constate la existencia de situaciones de desigualdad de hecho con respecto a los varones.

En el ámbito del trabajo autónomo se introducen nuevas garantías para suspender las actividades para la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, se obliga a negociar acciones positivas a favor de las mujeres en los acuerdos de interés profesional si existen situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, se incorporan nuevos supuestos de interrupciones justificadas por motivos de conciliación y se prevé la nulidad de la extinción de la prestación de servicios por embarazo, maternidad o asunción de obligaciones familiares.

De acuerdo con el artículo 16 de la Ley Orgánica 3/2007 y su Disposición adicional primera, también se proporcionan nuevas garantías para el cumplimiento del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, a través de la aplicación del principio de presencia equilibrada en aquellas cuestiones donde existen órganos de toma de decisiones sobre las condiciones laborales (comisiones y mesas negociadoras), sobre los procesos electorales (árbitros de elecciones sindicales), sobre los convenios colectivos (Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos) o sobre los acuerdos profesionales (Consejo del Trabajo Autónomo). La presencia o composición equilibrada se aplica de nuevo a los consejos de administración de las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias, en la medida que la medida promocional efectuada en el artículo 75 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, no ha sido funcional para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su composición, como muestran los datos más recientes disponibles. Por este motivo se reforma su redacción para establecer una obligación para que se cumpla con el principio de presencia equilibrada en el año 2023. También se introduce una modificación en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, para incluir la presencia equilibrada entre los criterios de nombramiento de los titulares de órganos superiores y directivos de la Administración General del Estado.

Como consecuencia de ciertos pronunciamientos judiciales, se introduce expresamente en el artículo 14 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, una previsión específica protectora de la mujer embarazada o que haya dado a luz durante el periodo de prueba.»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 158

ENMIENDA NÚM. 225

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

A la Exposición de motivos

De modificación.

Se propone la modificación de la Exposición de motivos, apartado VII, que tendrá la siguiente redacción:

«VII

Las cooperativas, tanto por sus principios y valores configuradores como por su estructura, esencialmente democrática, son potencialmente idóneas para la adopción de medidas de acción positiva que faciliten la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito de la actividad económica. Sin embargo, como constatan diferentes estudios, aunque la participación de las mujeres ha sido significativa desde los inicios del movimiento cooperativo, todavía se hace necesario seguir avanzando hacia la igualdad real y efectiva. Por lo tanto, se deben adoptar nuevas disposiciones legales que establezcan medidas eficaces para superar las discriminaciones que encuentran las mujeres, también en las organizaciones cooperativas.»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 226

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

A la Exposición de motivos

De modificación.

Se propone la modificación de la Exposición de motivos, apartado VIII, que tendrá la siguiente redacción:

«VIII

En cuanto a la tutela judicial del derecho, la Ley amplía la legitimación en los procesos sociales y contencioso-administrativos cuyo objeto sea la tutela de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación a los organismos autonómicos en materia de igualdad de oportunidades, las asociaciones de interés profesional y las asociaciones autonómicas cuyo fin primordial sea la defensa o la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.

La tutela institucional del derecho que es objeto de esta Ley, por su parte, se refuerza con la obligatoriedad de que los poderes públicos con competencias en asuntos de empleo y ocupación apliquen la transversalidad de género en sus actuaciones. También se amplían los supuestos en que debe elaborarse un informe de impacto de género y se desarrolla el contenido mínimo que deben cumplir para hacer efectiva la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 159

La formación y la especialización profesional de los empleados públicos en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es objeto de una previsión específica.

Las unidades de igualdad de los Ministerios con competencias en materia de empleo y ocupación asumen nuevas funciones estadísticas con la finalidad de constatar la existencia de situaciones patentes de desigualdad de hecho, como paso previo y necesario para adoptar las acciones positivas a favor de las mujeres correctoras de tales situaciones, así como para facilitar el cumplimiento del deber de negociar este tipo de ventajas concretas en la negociación colectiva en el empleo público, en las relaciones laborales y en el trabajo autónomo.

Se refuerzan las funciones de los organismos estatales y autonómicos competentes en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, se prevé su colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a fin de facilitar su apoyo a la autoridad laboral en la detección de cláusulas discriminatorias, directas e indirectas, en los convenios colectivos que sean presentados para su registro.»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 227

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

Al artículo 1, apartado 1

De modificación.

Se propone la modificación del apartado 1, del artículo 1. Objeto de la Ley, que tendrá la siguiente redacción:

«1. Esta Ley tiene por objeto garantizar la efectividad del derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en el empleo y la ocupación, de acuerdo con lo establecido en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española.»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 228

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

Al artículo 5

De modificación.

Se propone la modificación del artículo 5. Prohibiciones, que tendrá la siguiente redacción:

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 160

«Artículo 5. Prohibiciones.

Son contrarias al derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres las discriminaciones directas e indirectas; el acoso sexual y el acoso por razón de sexo; la discriminación por el embarazo, la maternidad, la asunción de obligaciones familiares o el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral; las represalias debidamente probadas como consecuencia de las denuncias contra actos discriminatorios, y los actos y cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo.

Los conceptos jurídicos enunciados en el párrafo anterior se interpretarán conforme al Título I de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 229

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso

Al artículo 12

De supresión.

Se propone la supresión del artículo 12. Oficina Estatal de Lucha contra la Discriminación por razón de sexo en el empleo y la ocupación.

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 230

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso

Al artículo 13

De modificación.

Se propone la modificación del artículo 13. Funciones de los organismos para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que tendrá la siguiente redacción:

«Artículo 13. Funciones de los organismos para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El Instituto de la Mujer, así como los organismos autonómicos equivalentes, colaborarán con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social por iniciativa propia o a instancia de la propia Inspección y le prestarán el apoyo y el asesoramiento técnico necesarios, especialmente en la elaboración de

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 161

las estadísticas que permitan acreditar la existencia de situaciones patentes de desigualdad de hecho de las mujeres respecto de los varones.

En el ámbito territorial de sus funciones, deberán colaborar con la autoridad laboral en el examen de los convenios colectivos presentados para su registro, con el fin de advertir y rechazar las cláusulas que contengan discriminaciones directas e indirectas por razón de sexo.»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 231

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

Al artículo 17, apartado uno

De modificación.

Se propone la modificación del apartado uno del artículo 17. Garantías en el periodo de prueba, que tendrá la siguiente redacción:

«Artículo 17. Garantías en el periodo de prueba.

1. Será nula y sin efecto la resolución del contrato de trabajo durante el periodo de prueba de las trabajadoras por razón de embarazo, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere el artículo 48.4 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, y maternidad, salvo que concurran motivos no relacionados con el embarazo o la maternidad.»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica. Se menciona un artículo 48.4 pero se desconoce la Ley a la que hace referencia.

ENMIENDA NÚM. 232

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

Al artículo 22

De supresión.

Se propone la supresión del artículo 22. Derecho a la reducción de jornada por cuidado del lactante.

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 162

ENMIENDA NÚM. 233

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

Al artículo 23

De supresión.

Se propone la supresión del artículo 23. Derecho a reducir la jornada o ausentarse para el cuidado de hijos o hijas en caso de parto prematuro u hospitalización tras el parto.

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 234

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

Al artículo 24

De supresión.

Se propone la supresión del artículo 24. Suspensión del contrato de trabajo por parto.

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 235

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

Al artículo 25

De supresión.

Se propone la supresión del artículo 25. Suspensión del contrato de trabajo por cuidado de menor de doce meses.

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 163

ENMIENDA NÚM. 236

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

Al artículo 26, apartado uno

De supresión.

Se propone la supresión del apartado 1 del artículo 26. Corresponsabilidad en el ejercicio y las prestaciones de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 237

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

Al artículo 30

De supresión.

Se propone la supresión del artículo 30. Permiso por cuidado del lactante.

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 238

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

Al artículo 31

De supresión.

Se propone la supresión del artículo 31. Permiso por parto.

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 164

ENMIENDA NÚM. 239

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso

Al artículo 32

De supresión.

Se propone la supresión del artículo 32. Permiso por cuidado de menor de doce meses.

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 240

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso

Al artículo 33. Apartado uno

De supresión.

Se propone la supresión del apartado 1 del artículo 33. Corresponsabilidad en el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 241

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso

Al artículo 34

De modificación.

Se propone la modificación del artículo 34. Planes de igualdad del personal laboral, que tendrá la siguiente redacción:

«Artículo 34. Planes de igualdad el personal laboral.

La negociación colectiva o los planes de igualdad se tendrán en cuenta para regular las condiciones del ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 165

personal laboral, sin perjuicio de lo establecido en esta Ley y en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 242

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

Al artículo 36

De supresión.

Se propone la supresión del artículo 36. Derecho a suspender actividades por cuidado de lactante o menor de doce meses.

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 243

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

Al artículo 40, apartado 2

De modificación.

Se propone la modificación del apartado 2 del artículo 40. Planes de igualdad del personal laboral, que tendrá la siguiente redacción:

«2. Las cooperativas incluirán en sus estatutos sociales medidas dirigidas a garantizar la eliminación de obstáculos al acceso igualitario a la condición de socia de trabajo, de socia trabajadora o de asalariada; la erradicación de la discriminación vertical y horizontal; y la promoción profesional y societaria de las mujeres. Se aplicará a actividades específicas de fomento de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, una parte de la dotación del Fondo obligatorio destinado a actividades de formación y promoción cooperativa, esta será proporcional a variables como el número de cooperativistas.»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 166

ENMIENDA NÚM. 244

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso

Al artículo 44, apartado 3

De modificación.

Se propone la modificación del apartado 3, artículo 44. Infracciones leves, que tendrá la siguiente redacción:

«3. Obstaculizar la suspensión de la prestación de los trabajadores autónomos por razón de embarazo, parto, maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, temporal o permanente.»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 245

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso

Al artículo 45, apartado 3

De modificación.

Se propone la modificación del apartado 3 del artículo 45. Infracciones graves, que tendrá la siguiente redacción:

«3. Impedir la suspensión de la prestación de los trabajadores autónomos por razón de embarazo, parto, maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, temporal o permanente.»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 246

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso

Al artículo 46, apartado 3

De modificación.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 167

Se propone la modificación del apartado 3 del artículo 46. Infracciones muy graves, que tendrá la siguiente redacción:

«3. La no interrupción de un contrato formativo por incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia, paternidad y violencia de género.»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 247

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

A la disposición transitoria segunda

De supresión.

Se propone la supresión de la disposición transitoria segunda. Permiso por parto, nacimiento y cuidado de menor de doce meses por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, temporal o permanente.

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 248

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

A la disposición final primera, apartado dos

De supresión.

Se propone la supresión del apartado dos de la disposición final primera. Modificaciones en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 168

ENMIENDA NÚM. 249

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso

A la disposición final primera, apartado cinco

De modificación.

Se propone la modificación del apartado cinco, disposición final primera. Modificaciones en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que tendrá la siguiente redacción:

«**Cinco.** Se modifica el artículo 47, con la siguiente redacción:

“**Artículo 47.** Transparencia en la implantación del plan de igualdad.

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores o, en su defecto, de los propios trabajadores, a la información sobre el contenido de los planes de igualdad y el grado de consecución de sus objetivos.

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

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 250

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso

A la disposición final segunda, apartado dos

De modificación.

Se propone la modificación del apartado dos de la disposición final segunda. Modificaciones en el 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, que tendrá la siguiente redacción:

«**Dos.** Se modifica la letra b) del apartado 1 del artículo 11, con la siguiente redacción:

“**Artículo 11.** Contratos formativos.

[...]

b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, dentro de cuyos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 169

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia, paternidad y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.»»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 251

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso

A la disposición final segunda, apartado tres

De modificación.

Se propone la modificación del apartado tres de la disposición final segunda. Modificaciones en el 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, que tendrá la siguiente redacción:

«**Tres.** Se modifica la letra b) del apartado 2 del artículo 11, con la siguiente redacción:

“**Artículo 11.** Contratos formativos.

[...]

2.b) La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres. No obstante, mediante convenio colectivo podrán establecerse distintas duraciones del contrato, en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia, paternidad y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.»»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 252

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso

A la disposición final segunda, apartado cuatro

De modificación.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 170

Se propone la modificación del título del apartado cuatro de la disposición final segunda. Modificaciones en el 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, que tendrá la siguiente redacción:

«**Cuatro.** Se modifica el apartado 3 del artículo 11 con la siguiente redacción:

“**Artículo 11.** Contratos formativos.

[...]

3. En la negociación colectiva existirá, en todo caso, el deber de negociar criterios, procedimientos y, en su caso, acciones positivas que garanticen una presencia equilibrada de mujeres y hombres vinculados a la empresa mediante contratos formativos. Asimismo, podrán establecerse compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica. Confusión en el número del artículo.

ENMIENDA NÚM. 253

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

A la disposición final segunda, apartado cinco

De modificación.

Se propone la modificación del apartado cinco de la disposición final segunda. Modificaciones en el 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, que tendrá la siguiente redacción:

«**Cinco.** Se modifican los apartados 2 y 3 del artículo 14, con la siguiente redacción:

“**Artículo 14.** Periodo de prueba.

[...]

2. Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

La resolución a instancia empresarial será nula en el caso de las trabajadoras por razón de embarazo, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere el artículo 48.4, y maternidad, salvo que concurren motivos no relacionados con el embarazo o la maternidad.

3. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia, paternidad y violencia de género que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.”»

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 171

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 254

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso

A la disposición final segunda, apartado seis

De modificación.

Se propone la modificación del apartado seis de la disposición final segunda. Modificaciones en el 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, que tendrá la siguiente redacción:

«**Seis.** Se modifican los apartados 4 y 5 del artículo 17, con la siguiente redacción:

“**Artículo 17.** No discriminación en las relaciones laborales.

[...]

4. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, existirá en todo caso el deber de negociar acciones positivas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. A tal efecto podrán establecerse reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas en el grupo profesional de que se trate.

Asimismo, existirá el deber de negociar este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para que accedan al grupo profesional o puesto de trabajo de que se trate.

5. Los planes de igualdad en las empresas se ajustarán a lo dispuesto en esta Ley; la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, y la Ley para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 255

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso

A la disposición final segunda, apartado siete

De modificación.

Se propone la modificación del apartado siete de la disposición final segunda. Modificaciones en el 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, que tendrá la siguiente redacción:

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 172

«Siete. Se modifica el apartado 3 del artículo 22, con la siguiente redacción:

“**Artículo 22.** Sistema de clasificación profesional.

3. La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

Los convenios colectivos, cumpliendo en todo caso lo previsto en el art. 28.2, deberán asegurar una asignación equivalente a niveles retributivos a los grupos y categorías conformados por tareas y funciones de igual valor.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 256

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

A la disposición final segunda, apartado ocho

De modificación.

Se propone la modificación del apartado ocho de la disposición final segunda. Modificaciones en el 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, que tendrá la siguiente redacción:

«Ocho. Se modifica el apartado 2 del artículo 23, con la siguiente redacción:

“**Artículo 23.** Promoción y formación profesional en el trabajo.

[...]

2. En la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre trabajadores de uno y otro sexo. Tales criterios y sistemas deberán ser objetivos y transparentes.

En especial, se garantizarán los derechos de los trabajadores contratados a tiempo parcial y de aquellos que ejerzan los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a los efectos de evitar situaciones de discriminación.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 257

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

A la disposición final segunda, apartado nueve

De modificación.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 173

Se propone la modificación del apartado nueve de la disposición final segunda. Modificaciones en el 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, que tendrá la siguiente redacción:

«Nueve. Se modifica el apartado 2 del artículo 24, con la siguiente redacción:

“Artículo 24. Ascensos.

[...]

2. Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producirán conforme a lo que se establezca en convenio o, en su defecto, en acuerdo colectivo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

En todo caso los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

Los convenios colectivos podrán establecer medidas de acción positiva que favorezcan una distribución equilibrada y promuevan los ascensos de los trabajadores del sexo menos representado.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 258

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso

A la disposición final segunda, apartado once

De supresión.

Se propone la supresión del apartado once de la disposición final segunda. Modificaciones en el 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.

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 259

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso

A la disposición final segunda, apartado doce

De supresión.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 174

Se propone la supresión del apartado doce de la disposición final segunda. Modificaciones en el 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.

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 260

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso

A la disposición final segunda, apartado trece

De modificación.

Se propone la modificación del apartado trece de la disposición final segunda. Modificaciones en el 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, que tendrá la siguiente redacción:

«**Trece.** Se modifica el apartado 4 del artículo 37, con la siguiente redacción:

“**Artículo 37.** Descanso semanal, fiestas y permisos.

[...]

4. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 261

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso

A la disposición final segunda, apartado catorce

De supresión.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 175

Se propone la supresión del apartado catorce de la disposición final segunda. Modificaciones en el 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.

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 262

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

A la disposición final segunda, apartado quince

De modificación.

Se propone la modificación del apartado quince de la disposición final segunda. Modificaciones en el 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, que tendrá la siguiente redacción:

«**Quince.** Se modifica el primer párrafo del apartado 7 del artículo 37, con la siguiente redacción:

“**Artículo 37.** Descanso semanal, fiestas y permisos.

[...]

7. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 6, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la empresa con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 263

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

A la disposición final segunda, apartado dieciséis

De modificación.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 176

Se propone la modificación del apartado dieciséis de la disposición final segunda. Modificaciones en el 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, que tendrá la siguiente redacción:

«**Dieciséis.** Se modifica el párrafo segundo del apartado 1 del artículo 40, con la siguiente redacción:

“**Artículo 40.** Movilidad geográfica.

La decisión de traslado, que tomará en consideración los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral que el trabajador esté ejerciendo, deberá ser notificada por la empresa a la persona afectada, así como a su representación legal, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 264

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

A la disposición final segunda, apartado diecisiete

De modificación.

Se propone la modificación del apartado diecisiete de la disposición final segunda. Modificaciones en el 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, que tendrá la siguiente redacción:

«**Diecisiete.** Se modifica el apartado 7 del artículo 40, con la siguiente redacción:

“**Artículo 40.** Movilidad geográfica.

Los representantes legales de 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 los trabajadores de otros colectivos, tales como quienes tengan cargas familiares y ejerciten sus derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 177

ENMIENDA NÚM. 265

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

A la disposición final segunda, apartado dieciocho

De modificación.

Se propone la modificación del apartado dieciocho de la disposición final segunda. Modificaciones en el 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, que tendrá la siguiente redacción:

«**Dieciocho.** Se modifica el párrafo primero del apartado 3 del artículo 41, con la siguiente redacción:

“**Artículo 41.** Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual, que tomará en consideración los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral que el trabajador esté ejerciendo, deberá ser notificada por la empresa a la persona afectada y a su representación legal con una antelación mínima de quince días a la fecha de su efectividad.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 266

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

A la disposición final segunda, apartado diecinueve

De modificación.

Se propone la modificación del apartado diecinueve de la disposición final segunda. Modificaciones en el 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, que tendrá la siguiente redacción:

«**Diecinueve.** Se modifican las letras d) y e) del apartado 1 del artículo 45, con la siguiente redacción:

“**Artículo 45.** Causas y efectos de la suspensión.

[...]

d) Maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 178

dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

e) Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de menor de nueve meses o, si resulta de aplicación lo previsto en el artículo 37.4, de doce meses.»»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 267

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

A la disposición final segunda, apartado veinte

De supresión.

Se propone la supresión del apartado veinte de la disposición final segunda. Modificaciones en el 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.

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 268

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

A la disposición segunda final, apartado veintiuno

De supresión.

Se propone la supresión del apartado veintiuno de la disposición final segunda. Modificaciones en el 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.

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 179

ENMIENDA NÚM. 269

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso

A la disposición final segunda, apartado veintidós

De modificación.

Se propone la modificación del apartado veintidós de la disposición final segunda. Modificaciones en el 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, que tendrá la siguiente redacción:

«**Veintidós.** Se modifica el apartado 4 del artículo 48, con la siguiente redacción:

“**Artículo 48.** Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

[...]

4. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 270

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso

A la disposición final segunda, apartado veintitrés

De supresión.

Se propone la modificación del apartado veintitrés de la disposición final segunda. Modificaciones en el 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.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 180

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 271

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

A la disposición final segunda, apartado veinticuatro

De supresión.

Se propone la supresión del apartado veinticuatro de la disposición final segunda. Modificaciones en el 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.

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 272

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

A la disposición final segunda, apartado veinticinco

De supresión.

Se propone la supresión del apartado veinticinco de la disposición final segunda. Modificaciones en el 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.

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 273

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

A la disposición final segunda, apartado veintiséis

De supresión.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 181

Se propone la supresión del apartado veintiséis de la disposición final segunda. Modificaciones en el 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.

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 274

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso

A la disposición final segunda, apartado veintisiete

De supresión.

Se propone la supresión del apartado veintisiete de la disposición final segunda. Modificaciones en el 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.

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 275

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso

A la disposición final segunda, apartado treinta

De modificación.

Se propone la modificación del apartado treinta de la disposición final segunda. Modificaciones en el 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, que tendrá la siguiente redacción:

«**Treinta.** Se modifica el párrafo segundo del apartado 1 del artículo 85, con la siguiente redacción:

“**Artículo 85.** Contenido.

1. Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular en materia de retribución, en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad y su periodicidad, con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Asimismo, los convenios colectivos incluirán una memoria de impacto de género respecto de las cláusulas que integran su contenido.”»

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 182

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 276

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

A la disposición final segunda, apartado treinta y tres

De modificación.

Se propone la modificación del apartado treinta y tres de la disposición final segunda. Modificaciones en el 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, que tendrá la siguiente redacción:

«**Treinta y tres.** Se modifica la disposición adicional decimonovena, con la siguiente redacción:

"Disposición adicional decimonovena. Cálculo de indemnizaciones en determinados supuestos de jornada reducida.

1. En los supuestos de reducción de jornada contemplados en el artículo en el artículo 37.4 en su párrafo final, así como en sus apartados 5, 6 y 8, el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en esta ley será el que hubiera correspondido al trabajador sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción.

2. Igualmente, será de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior en los supuestos de ejercicio a tiempo parcial de los derechos según lo establecido en el tercer párrafo del artículo 48.6 y en el cuarto párrafo del artículo 48.7.»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 277

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

A la disposición final tercera, apartado uno

De modificación.

Se propone la modificación del apartado uno de la disposición final tercera. Modificaciones en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público. Se introducen las siguientes modificaciones en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, que tendrá la siguiente redacción:

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 183

«Uno. Se modifica la letra j) del artículo 14, con la siguiente redacción:

"Artículo 14. Derechos individuales.

[...]

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

JUSTIFICACIÓN

Subsanación de error.

ENMIENDA NÚM. 278

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

A la disposición final tercera, apartado tres

De supresión.

Se propone la supresión del apartado tres de la disposición final tercera. Modificaciones en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público. Se introducen las siguientes modificaciones en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 279

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

A la disposición final tercera, apartado cuatro

De modificación.

Se propone la modificación del apartado cuatro de la disposición final tercera. Modificaciones en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público. Se introducen las siguientes modificaciones en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, que tendrá la siguiente redacción:

«Artículo 35. Constitución y composición de las Mesas de Negociación.

3. La designación de los componentes de las Mesas corresponderá a las partes negociadoras que podrán contar con la asistencia en las deliberaciones de asesores, que intervendrán con voz,

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 184

pero sin voto, siendo aconsejable que al menos uno de ellos lo sea en calidad de experto en materia de igualdad de género.»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 280

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

A la disposición final tercera, apartado seis

De modificación.

Se propone la modificación del apartado seis de la disposición final tercera. Modificaciones en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público. Se introducen las siguientes modificaciones en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, que tendrá la siguiente redacción:

«**Seis.** Se modifica la letra del artículo 48, con la siguiente redacción:

"Artículo 48. Permisos de los funcionarios públicos.

Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este permiso constituye un derecho compartido de las funcionarias y los funcionarios y podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen, igualmente las funcionarias y funcionarios podrán solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 281

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

A la disposición final tercera, apartado siete

De supresión.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 185

Se propone la supresión del apartado siete de la disposición final tercera. Modificaciones en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 282

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

A la disposición final tercera, apartado nueve

De supresión.

Se propone la supresión del apartado nueve de la disposición final tercera. Modificaciones en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público. Se introducen las siguientes modificaciones en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 283

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

A la disposición final tercera, apartado doce

De modificación.

Se propone la modificación del apartado doce de la disposición final tercera. Modificaciones en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público. Se introducen las siguientes modificaciones en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, que tendrá la siguiente redacción:

«**Doce.** Se modifica el párrafo segundo del apartado 1 del artículo 61, con la siguiente redacción:

"Artículo 61. Sistemas selectivos.

[...]

Los procesos selectivos tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia, sin perjuicio de lo establecido para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas en este Estatuto.

Los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.»»

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 186

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 284

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

A la disposición final tercera, apartado dieciséis

De supresión.

Se propone la supresión del apartado dieciséis de la disposición final tercera. Modificaciones en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público. Se introducen las siguientes modificaciones en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 285

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

A la disposición final cuarta, apartado uno

De supresión.

Se propone la supresión del apartado uno de la disposición final cuarta. Modificaciones en la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo. Se introducen las siguientes modificaciones en la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo.

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 187

ENMIENDA NÚM. 286

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso

A la disposición final cuarta, apartado tres

De supresión.

Se propone la supresión del apartado tres de la disposición final cuarta. Modificaciones en la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo. Se introducen las siguientes modificaciones en la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo.

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 287

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso

A la disposición final cuarta, apartado cuatro

De supresión.

Se propone la supresión del apartado cuatro de la disposición final cuarta. Modificaciones en la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo. Se introducen las siguientes modificaciones en la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo.

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 288

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso

A la disposición final cuarta, apartado siete

De supresión.

Se propone la supresión del apartado siete de la disposición final cuarta. Modificaciones en la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo. Se introducen las siguientes modificaciones en la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 188

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 289

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

A la disposición final cuarta, apartado nueve

De supresión.

Se propone la supresión del apartado nueve de la disposición final cuarta. Modificaciones en la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo. Se introducen las siguientes modificaciones en la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo.

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 290

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

A la disposición final cuarta, apartado once

De supresión.

Se propone la supresión del apartado once de la disposición final cuarta. Modificaciones en la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo. Se introducen las siguientes modificaciones en la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo.

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 291

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

A la disposición final cuarta, apartado doce

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 189

De supresión.

Se propone la supresión del apartado doce de la disposición final cuarta. Modificaciones en la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo. Se introducen las siguientes modificaciones en la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo.

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 292

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

A la disposición final quinta

De supresión.

Se propone la supresión de la disposición final quinta. Modificación de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 293

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

A la disposición final sexta

De supresión.

Se propone la supresión de la disposición final sexta. Modificaciones del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Se introducen las siguientes modificaciones en el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 190

A la Mesa de la Comisión de Igualdad

En nombre del Grupo Parlamentario Socialista me dijo a esa Mesa para subsanar el error administrativo por omisión advertido en el escrito presentado ayer, con número de registro 17317, relativo a enmiendas al articulado a la Proposición de Ley para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Palacio del Congreso de los Diputados, 19 de diciembre de 2018.—**Rafael Simancas Simancas**, Portavoz del Grupo Parlamentario Socialista.

ENMIENDA NÚM. 294

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Socialista

De adición.

Se añade una nueva disposición adicional con el siguiente contenido:

«Disposición adicional (nueva).

Quando una víctima de violencia de género sufra perjuicios laborales o económicos (por bajas o ausencias), la Inspección de Trabajo y Seguridad Social realizará un seguimiento del caso, tras la correspondiente comunicación por parte de la interesada o de la representación legal de los trabajadores.»

MOTIVACIÓN

Dar cumplimiento a la medida 74 del Pacto de Estado contra la Violencia de Género.

ENMIENDA NÚM. 295

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Socialista

De adición.

Se añade un nuevo apartado a la disposición final segunda, con la modificación de la numeración de la misma que corresponda, con el siguiente contenido:

«Se añade un nuevo apartado 6 al artículo 13, con la siguiente redacción:

“Artículo 13. Trabajo a distancia.

6. El empresario deberá promover el uso de medios para el trabajo a distancia, cuando ello resulte posible, en aquellos casos de violencia de género en que la víctima lo solicite.”»

MOTIVACIÓN

Dar cumplimiento a la medida 76 del Pacto de Estado contra la Violencia de Género.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 191

ENMIENDA NÚM. 296

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Socialista

De adición.

Se añade un nuevo apartado a la disposición final tercera, con la modificación de la numeración de la misma que corresponda, con el siguiente contenido:

«Se añade un nuevo artículo 49 bis, con la siguiente redacción:

“Artículo 49 bis. Trabajo a distancia.

Las Administraciones Públicas deberán promover el uso del trabajo a distancia en los casos de violencia de género, cuando ello sea posible, en aquellos casos de violencia de género en que la víctima lo solicite.”»

MOTIVACIÓN

Dar cumplimiento a la medida 76 del Pacto de Estado contra la Violencia de Género.

ENMIENDA NÚM. 297

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Socialista

De adición.

Se añade una nueva disposición final, con la numeración que corresponda, con el siguiente contenido:

«Disposición final X. Modificaciones en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Se añade un nuevo apartado 6 al artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, con la siguiente redacción:

“Artículo 14. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales.

6. El empresario desarrollará una acción continua contra el acoso sexual o el acoso por razón de género en las empresas, adoptando los protocolos necesarios para impedir dicho acoso.

Será de obligado cumplimiento la realización y evaluación anual del protocolo contra el acoso sexual o el acoso por razón de género.”»

MOTIVACIÓN

Dar cumplimiento a la medida 77 del Pacto de Estado contra la Violencia de Género.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

ÍNDICE DE ENMIENDAS AL ARTICULADO

Exposición de motivos

Parágrafo I

— Enmienda núm. 220, del GP Popular.

Parágrafo II

— Enmienda núm. 221, del GP Popular.

Parágrafo III

— Enmienda núm. 222, del GP Popular.

Parágrafo IV

— Enmienda núm. 223, del GP Popular.

Parágrafo V

— Enmienda núm. 224, del GP Popular.

Parágrafo VI

— Sin enmiendas.

Parágrafo VII

— Enmienda núm. 225, del GP Popular.

Parágrafo VIII

— Enmienda núm. 226, del GP Popular.

Título Preliminar. Objeto y ámbito de la Ley

Artículo 1

- Enmienda núm. 96, del GP Confederado de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea.
- Enmienda núm. 176, del GP Esquerra Republicana.
- Enmienda núm. 227, del GP Popular, apartado 1.
- Enmienda núm. 1, del GP Vasco (EAJ-PNV), apartado 2.

Artículo 2

— Sin enmiendas.

Título I. El derecho a la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo y la ocupación

Artículo 3

- Enmienda núm. 162, del Sr. Campuzano i Canadés (GMx), apartado 1.
- Enmienda núm. 177, del GP Esquerra Republicana, apartado 1.

Artículo 4

— Enmienda núm. 2, del GP Vasco (EAJ-PNV), apartado 2.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 193

Artículo 5

- Enmienda núm. 19, del GP Ciudadanos.
- Enmienda núm. 97, del GP Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea.
- Enmienda núm. 228, del GP Popular.

Artículo 6

- Enmienda núm. 20, del GP Ciudadanos.
- Enmienda núm. 3, del GP Vasco (EAJ-PNV), apartado 1.
- Enmienda núm. 4, del GP Vasco (EAJ-PNV), apartado 2.
- Enmienda núm. 178, del GP Esquerra Republicana, apartado 2.
- Enmienda núm. 163, del Sr. Campuzano i Canadés (GMx), apartado 3 (nuevo).

Artículo 7

- Enmienda núm. 98, del GP Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea.
- Enmienda núm. 5, del GP Vasco (EAJ-PNV), apartado 2.

Título II. De las obligaciones de los poderes públicos para la efectividad del derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación

Artículo 8

- Sin enmiendas.

Artículo 9

- Enmienda núm. 6, del GP Vasco (EAJ-PNV).
- Enmienda núm. 99, del GP Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea.
- Enmienda núm. 7, del GP Vasco (EAJ-PNV), párrafo 2.º (nuevo).

Artículo 10

- Enmienda núm. 8, del GP Vasco (EAJ-PNV), apartado 2.
- Enmienda núm. 9, del GP Vasco (EAJ-PNV), apartado 3.
- Enmienda núm. 164, del Sr. Campuzano i Canadés (GMx), apartado 3.

Artículo 11

- Enmienda núm. 100, del GP Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea.
- Enmienda núm. 165, del Sr. Campuzano i Canadés (GMx), apartado 1.
- Enmienda núm. 10, del GP Vasco (EAJ-PNV), apartado 3 (nuevo).

Artículo 12

- Enmienda núm. 21, del GP Ciudadanos.
- Enmienda núm. 229, del GP Popular.
- Enmienda núm. 184, del GP Socialista.
- Enmienda núm. 11, del GP Vasco (EAJ-PNV), apartado 5 (nuevo).

Artículo 13

- Enmienda núm. 22, del GP Ciudadanos.
- Enmienda núm. 185, del GP Socialista.
- Enmienda núm. 230, del GP Popular.

Artículo 14

- Enmienda núm. 12, del GP Vasco (EAJ-PNV), apartado 1 (nuevo).

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 194

Título III. De la efectividad del derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo

Capítulo I. Derechos y garantías

Artículo 15

— Enmienda núm. 101, del GP Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea, apartado 2.

Artículo 16

— Enmienda núm. 23 del GP Ciudadanos.
— Enmienda núm. 102, del GP Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea.
— Enmienda núm. 186, del GP Socialista, apartado 1.

Artículo 17

— Enmienda núm. 24, del GP Ciudadanos.
— Enmienda núm. 103, del GP Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea.
— Enmienda núm. 231, del GP Popular.
— Enmienda núm. 187, del GP Socialista, apartado 2.

Artículo 18

— Enmienda núm. 104, del GP Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea, apartado 3.

Artículo 19

— Enmienda núm. 25, del GP Ciudadanos.
— Enmienda núm. 105, del GP Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea.

Capítulo II. El derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral

— Enmienda núm. 189, del GP Socialista.

Artículo 20

— Enmienda núm. 26, del GP Ciudadanos.

Artículo 21

— Enmienda núm. 27, del GP Ciudadanos.
— Enmienda núm. 106, del GP Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea.

Artículo 22

— Enmienda núm. 27, del GP Ciudadanos.
— Enmienda núm. 188, del GP Socialista.
— Enmienda núm. 232, del GP Popular.
— Enmienda núm. 107, del GP Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea.

Artículo 23

— Enmienda núm. 27, del GP Ciudadanos.
— Enmienda núm. 188, del GP Socialista.
— Enmienda núm. 233, del GP Popular.
— Enmienda núm. 108, del GP Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 195

Artículo 24

- Enmienda núm. 27, del GP Ciudadanos.
- Enmienda núm. 188, del GP Socialista.
- Enmienda núm. 234, del GP Popular.
- Enmienda núm. 109, del GP Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea.

Artículo 25

- Enmienda núm. 27, del GP Ciudadanos.
- Enmienda núm. 188, del GP Socialista.
- Enmienda núm. 235, del GP Popular.
- Enmienda núm. 110, del GP Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea.

Artículo 26

- Enmienda núm. 28, del GP Ciudadanos.
- Enmienda núm. 111, del GP Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea.
- Enmienda núm. 236, del GP Popular, apartado 1.
- Enmienda núm. 188, del GP Socialista, apartados 2 y 4.

Capítulo III. Protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género

Artículo 27

- Enmienda núm. 29, del GP Ciudadanos.
- Enmienda núm. 112, del GP Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea.

Título IV. El derecho a la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo público

Capítulo I. Promoción interna

Artículo 28

- Sin enmiendas.

Capítulo II. Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Artículo 29

- Enmienda núm. 30, del GP Ciudadanos.
- Enmienda núm. 113, del GP Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea.

Artículo 30

- Enmienda núm. 31, del GP Ciudadanos.
- Enmienda núm. 188, del GP Socialista.
- Enmienda núm. 237, del GP Popular.
- Enmienda núm. 114, del GP Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea.

Artículo 31

- Enmienda núm. 31, del GP Ciudadanos.
- Enmienda núm. 188, del GP Socialista.
- Enmienda núm. 238, del GP Popular.
- Enmienda núm. 115, del GP Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 196

Artículo 32

- Enmienda núm. 31, del GP Ciudadanos.
- Enmienda núm. 239, del GP Popular.
- Enmienda núm. 13, del GP Vasco (EAJ-PNV).
- Enmienda núm. 116, del GP Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea.
- Enmienda núm. 188, del GP Socialista.

Artículo 33

- Enmienda núm. 117, del GP Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea.
- Enmienda núm. 32, del GP Ciudadanos.
- Enmienda núm. 188, del GP Socialista.
- Enmienda núm. 240, del GP Popular, apartado 1.
- Enmienda núm. 14, del GP Vasco (EAJ-PNV), apartado 2.
- Enmienda núm. 15, del GP Vasco (EAJ-PNV), apartado 4.

Artículo 34

- Enmienda núm. 33, del GP Ciudadanos.
- Enmienda núm. 241, del GP Popular.

Artículo 35

- Enmienda núm. 34, del GP Ciudadanos.
- Enmienda núm. 16, del GP Vasco (EAJ-PNV), apartado 1.

Título V. El derecho a la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo autónomo

Artículo 36

- Enmienda núm. 188, del GP Socialista.
- Enmienda núm. 35, del GP Ciudadanos.
- Enmienda núm. 242, del GP Popular.
- Enmienda núm. 118, del GP Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea.

Artículo 37

- Sin enmiendas.

Artículo 38

- Enmienda núm. 36, del GP Ciudadanos.

Artículo 39

- Sin enmiendas.

Título VI. El derecho a la igualdad de trato y de oportunidades en las cooperativas

Artículo 40

- Enmienda núm. 243, del GP Popular, apartado 2.

Artículo 41

- Sin enmiendas.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 197

Título VII. El derecho a la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo

- Enmienda núm. 37, del GP Ciudadanos.
- Enmienda núm. 189, del GP Socialista.

Artículo 42

- Enmienda núm. 37, del GP Ciudadanos.
- Enmienda núm. 17, del GP Vasco (EAJ-PNV).
- Enmienda núm. 119, del GP Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea.
- Enmienda núm. 189, del GP Socialista.
- Enmienda núm. 190, del GP Socialista.

Título VIII. Infracciones y sanciones

- Enmienda núm. 38, del GP Ciudadanos.
- Enmienda núm. 216, del GP Socialista.

Capítulo I. Infracciones

Artículo 43

- Enmienda núm. 38, del GP Ciudadanos.
- Enmienda núm. 18, del GP Vasco (EAJ-PNV), apartado 5 (nuevo).
- Enmienda núm. 120, del GP Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea.

Artículo 44

- Enmienda núm. 38, del GP Ciudadanos.
- Enmienda núm. 121, del GP Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea.
- Enmienda núm. 244, del GP Popular, apartado 3.

Artículo 45

- Enmienda núm. 38, del GP Ciudadanos.
- Enmienda núm. 122, del GP Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea.
- Enmienda núm. 245, del GP Popular, apartado 3.

Artículo 46

- Enmienda núm. 38, del GP Ciudadanos.
- Enmienda núm. 123, del GP Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea.
- Enmienda núm. 246, del GP Popular, apartado 3.

Capítulo II. Sanciones

Artículo 47

- Enmienda núm. 38, del GP Ciudadanos.
- Enmienda núm. 123, del GP Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea.

Artículo 48

- Enmienda núm. 38, del GP Ciudadanos.
- Enmienda núm. 123, del GP Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 198

Capítulo III. Régimen sancionador

Artículo 49

- Enmienda núm. 38, del GP Ciudadanos.
- Enmienda núm. 123, del GP Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea.

Título IX. (Nuevo). Beneficios sociales

- Enmienda núm. 39, del GP Ciudadanos.

Disposiciones adicionales nuevas

- Enmienda núm. 201, del GP Socialista.
- Enmienda núm. 294, del GP Socialista.

Disposición transitoria primera. Composición equilibrada y nombramientos

- Sin enmiendas.

Disposición transitoria segunda. Permiso por parto, nacimiento y cuidado de menor de doce meses por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, temporal o permanente

- Enmienda núm. 124, del GP Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea.
- Enmienda núm. 247, del GP Popular.
- Enmienda núm. 191, del GP Socialista.

Disposición transitoria tercera. Deber de negociar acciones positivas a favor de las mujeres ante situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres

- Sin enmiendas.

Disposición transitoria nueva

- Enmienda núm. 219, del GP Socialista.

Disposición derogatoria única

- Enmienda núm. 192, del GP Socialista.

Disposición derogatoria nueva

- Enmienda núm. 95, del GP Ciudadanos.

Disposición final primera. Modificaciones de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Apartado uno (artículo 14)

- Sin enmiendas.

Apartado dos (artículo 15)

- Enmienda núm. 248, del GP Popular.

Apartado tres (artículo 16)

- Sin enmiendas.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 199

Apartado cuatro (artículo 19)

- Sin enmiendas.

Apartado cinco (artículo 47)

- Enmienda núm. 42, del GP Ciudadanos.
- Enmienda núm. 249, del GP Popular.

Apartado seis (artículo 75)

- Enmienda núm. 45, del GP Ciudadanos.
- Enmienda núm. 166, del Sr. Campuzano i Canadés (GMx).
- Enmienda núm. 193, del GP Socialista.

Apartados nuevos

- Enmienda núm. 40, del GP Ciudadanos, artículo 45.
- Enmienda núm. 179, del GP Esquerra Republicana, artículo 45.
- Enmienda núm. 218, del GP Socialista, artículo 45.
- Enmienda núm. 41, del GP Ciudadanos, artículo 46.
- Enmienda núm. 202, del GP Socialista, artículo 46.
- Enmienda núm. 43, del GP Ciudadanos, artículo 48.
- Enmienda núm. 44, del GP Ciudadanos, artículo 49.

Disposición final segunda. Modificaciones en el 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

- Enmienda núm. 194, del GP Socialista, a la rúbrica.

Apartado uno (artículo 4)

- Enmienda núm. 125, del GP Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea, letra c) bis (nueva).

Apartado dos (artículo 11, apartado 1)

- Enmienda núm. 46, del GP Ciudadanos.
- Enmienda núm. 126, del GP Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea.
- Enmienda núm. 194, del GP Socialista.
- Enmienda núm. 250, del GP Popular.

Apartado tres (artículo 11, apartado 2)

- Enmienda núm. 47, del GP Ciudadanos.
- Enmienda núm. 194, del GP Socialista.
- Enmienda núm. 251, del GP Popular.

Apartado cuatro (artículo 11, apartado 3)

- Enmienda núm. 252, del GP Popular, a la rúbrica.
- Enmienda núm. 48, del GP Ciudadanos.

Apartado cinco (artículo 14)

- Enmienda núm. 49, del GP Ciudadanos.
- Enmienda núm. 127, del GP Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea.
- Enmienda núm. 194, del GP Socialista.
- Enmienda núm. 253, del GP Popular.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 200

Apartado seis (artículo 17)

- Enmienda núm. 50, del GP Ciudadanos.
- Enmienda núm. 128, del GP Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea.
- Enmienda núm. 254, del GP Popular.

Apartado siete (artículo 22)

- Enmienda núm. 51, del GP Ciudadanos.
- Enmienda núm. 129, del GP Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea.
- Enmienda núm. 205, del GP Socialista, apartado 3.
- Enmienda núm. 255, del GP Popular, apartado 3.

Apartado ocho (artículo 23)

- Enmienda núm. 168, del Sr. Campuzano i Canadés (GMx).
- Enmienda núm. 52, del GP Ciudadanos.
- Enmienda núm. 130, del GP Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea.
- Enmienda núm. 256, del GP Popular.

Apartado nueve (artículo 24)

- Enmienda núm. 53, del GP Ciudadanos.
- Enmienda núm. 131, del GP Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea.
- Enmienda núm. 257, del GP Popular.

Apartado diez (artículo 34, apartado 2)

- Enmienda núm. 54, del GP Ciudadanos.
- Enmienda núm. 133, del GP Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea.

Apartado once (artículo 34, apartado 8)

- Enmienda núm. 258, del GP Popular.
- Enmienda núm. 55, del GP Ciudadanos.
- Enmienda núm. 134, del GP Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea.
- Enmienda núm. 194, del GP Socialista.

Apartado doce (artículo 37, apartado 3)

- Enmienda núm. 135, del GP Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea.
- Enmienda núm. 259, del GP Popular.
- Enmienda núm. 56, del GP Ciudadanos, letra b).
- Enmienda núm. 57, del GP Ciudadanos, letra f).

Apartado trece (artículo 37, apartado 4)

- Enmienda núm. 58, del GP Ciudadanos.
- Enmienda núm. 136, del GP Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea.
- Enmienda núm. 194, del GP Socialista.
- Enmienda núm. 260, del GP Popular.

Apartado catorce (artículo 37, apartado 5)

- Enmienda núm. 59, del GP Ciudadanos.
- Enmienda núm. 137, del GP Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea.
- Enmienda núm. 261, del GP Popular.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Apartado quince (artículo 37, apartado 7)

- Enmienda núm. 61, del GP Ciudadanos.
- Enmienda núm. 138, del GP Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea.
- Enmienda núm. 262, del GP Popular.

Apartado dieciséis (artículo 40, apartado 1)

- Enmienda núm. 263, del GP Popular.

Apartado diecisiete (artículo 40, apartado 7)

- Enmienda núm. 140, del GP Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea.
- Enmienda núm. 264, del GP Popular.

Apartado dieciocho (artículo 41)

- Enmienda núm. 141, del GP Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea.
- Enmienda núm. 265, del GP Popular.

Apartado diecinueve (artículo 45, apartado 1)

- Enmienda núm. 142, del GP Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea.
- Enmienda núm. 63, del GP Ciudadanos.
- Enmienda núm. 194, del GP Socialista.
- Enmienda núm. 266, del GP Popular.

Apartado veinte (artículo 45, apartado 8)

- Enmienda núm. 194, del GP Socialista.
- Enmienda núm. 143, del GP Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea.
- Enmienda núm. 267, del GP Popular.
- Enmienda núm. 64, del GP Ciudadanos.

Apartado veintiuno (artículo 46)

- Enmienda núm. 65, del GP Ciudadanos.
- Enmienda núm. 268, del GP Popular.

Apartado veintidós (artículo 48, apartado 4)

- Enmienda núm. 144, del GP Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea.
- Enmienda núm. 66, del GP Ciudadanos.
- Enmienda núm. 194, del GP Socialista.
- Enmienda núm. 269, del GP Popular.

Apartado veintitrés (artículo 48, apartado 5)

- Enmienda núm. 67, del GP Ciudadanos.
- Enmienda núm. 144, del GP Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea.
- Enmienda núm. 270, del GP Popular.
- Enmienda núm. 194, del GP Socialista.

Apartado veinticuatro (artículo 48, apartado 6)

- Enmienda núm. 68, del GP Ciudadanos.
- Enmienda núm. 144, del GP Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea.
- Enmienda núm. 271, del GP Popular.
- Enmienda núm. 194, del GP Socialista.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Apartado veinticinco (artículo 48, apartado 7)

- Enmienda núm. 144, del GP Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea.
- Enmienda núm. 272, del GP Popular.
- Enmienda núm. 194, del GP Socialista.

Apartado veintiséis (artículo 53)

- Enmienda núm. 144, del GP Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea.
- Enmienda núm. 273, del GP Popular.
- Enmienda núm. 69, del GP Ciudadanos.
- Enmienda núm. 194, del GP Socialista.

Apartado veintisiete (artículo 55)

- Enmienda núm. 144, del GP Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea.
- Enmienda núm. 274, del GP Popular.
- Enmienda núm. 70, del GP Ciudadanos.
- Enmienda núm. 194, del GP Socialista.

Apartado veintiocho (artículo 76)

- Sin enmiendas.

Apartado veintinueve (artículo 84)

- Sin enmiendas.

Apartado treinta (artículo 85)

- Enmienda núm. 71, del GP Ciudadanos.
- Enmienda núm. 194, del GP Socialista.
- Enmienda núm. 275, del GP Popular.

Apartado treinta y uno (artículo 88)

- Sin enmiendas.

Apartado treinta y dos (disposición adicional novena)

- Sin enmiendas.

Apartado treinta y tres (disposición adicional decimonovena)

- Enmienda núm. 146, del GP Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea.
- Enmienda núm. 73, del GP Ciudadanos.
- Enmienda núm. 194, del GP Socialista.
- Enmienda núm. 276, del GP Popular.

Apartado treinta y cuatro (disposición transitoria séptima)

- Sin enmiendas.

Apartados nuevos

- Enmienda núm. 167, del Sr. Campuzano i Canadés (GMx), artículo 8, apartado 4.
- Enmienda núm. 203, del GP Socialista, artículo 9, apartado 3.
- Enmienda núm. 204, del GP Socialista, artículo 12, apartado 4, letra d) y apartado 5, letra i).
- Enmienda núm. 295, del GP Socialista, artículo 13, apartado 6.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 203

- Enmienda núm. 169, del Sr. Campuzano i Canadés (GMx), artículo 28.
- Enmienda núm. 206, del GP Socialista, artículo 28.
- Enmienda núm. 132, del GP Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea, artículo 34, apartado 1.
- Enmienda núm. 139, del GP Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea, artículo 37, apartado 3, letra g).
- Enmienda núm. 60, del GP Ciudadanos, artículo 37, apartado 6.
- Enmienda núm. 62, del GP Ciudadanos, artículo 38, apartado 3.
- Enmienda núm. 170, del Sr. Campuzano i Canadés (GMx), artículo 42.
- Enmienda núm. 171, del Sr. Campuzano i Canadés (GMx), artículo 43.
- Enmienda núm. 207, del GP Socialista, artículo 48, apartados 9 y 10.
- Enmienda núm. 145, del GP Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea, artículo 53.
- Enmienda núm. 208, del GP Socialista, artículo 64, apartados 3 y 7.
- Enmienda núm. 172, del Sr. Campuzano i Canadés (GMx), artículo 81.
- Enmienda núm. 173, del Sr. Campuzano i Canadés (GMx), artículo 84, apartado 2, letra a).
- Enmienda núm. 174, del Sr. Campuzano i Canadés (GMx), artículo 87, apartado 1.
- Enmienda núm. 72, del GP Ciudadanos, artículo 90.
- Enmienda núm. 209, del GP Socialista, artículo 90, apartados 5 y 6.

Disposición final tercera. Modificaciones en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público

Apartado uno (artículo 14)

- Enmienda núm. 147, del GP Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea, letra j).
- Enmienda núm. 180, del GP Socialista, letra j).
- Enmienda núm. 277, del GP Popular, letra j).
- Enmienda núm. 175, del Sr. Campuzano i Canadés (GMx), letra r) (nueva).

Apartado dos (artículo 18)

- Sin enmiendas.

Apartado tres (artículo 20)

- Enmienda núm. 278, del GP Popular.

Apartado cuatro (artículo 35)

- Enmienda núm. 74, del GP Ciudadanos.
- Enmienda núm. 279, del GP Popular, apartado 3.

Apartado cinco (artículo 37)

- Enmienda núm. 75, del GP Ciudadanos.

Apartado seis (artículo 48)

- Enmienda núm. 76, del GP Ciudadanos.
- Enmienda núm. 181, del GP Socialista.
- Enmienda núm. 148, del GP Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea, letra f).
- Enmienda núm. 280, del GP Popular, letra f).

Apartado siete [artículo 49, letras a), b), c) y c) bis (nueva)]

- Enmienda núm. 281, del GP Popular.
- Enmienda núm. 77, del GP Ciudadanos.
- Enmienda núm. 149, del GP Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea.
- Enmienda núm. 181, del GP Socialista.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Apartado ocho [artículo 49, letra d)]

- Enmienda núm. 212, del GP Socialista.

Apartado nueve (artículo 50)

- Enmienda núm. 282, del GP Popular.
- Enmienda núm. 78, del GP Ciudadanos.
- Enmienda núm. 150, del GP Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea.

Apartado diez (artículo 51)

- Sin enmiendas.

Apartado once (artículo 60)

- Sin enmiendas.

Apartado doce (artículo 61)

- Enmienda núm. 283, del GP Popular.

Apartado trece (artículo 69)

- Sin enmiendas.

Apartado catorce (artículo 70)

- Sin enmiendas.

Apartado quince (artículo 83)

- Sin enmiendas.

Apartado dieciséis (artículo 89)

- Enmienda núm. 79, del GP Ciudadanos.
- Enmienda núm. 284, del GP Popular.

Apartado diecisiete (disposición transitoria sexta)

- Sin enmiendas.

Apartados nuevos

- Enmienda núm. 211, del GP Socialista, artículos 1, 89 y disposición adicional séptima.
- Enmienda núm. 296, del GP Socialista, artículo 49 bis (nuevo).
- Enmienda núm. 182, del GP Socialista, disposición transitoria novena (nueva).

Disposición final cuarta. Modificaciones en la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo

Apartado uno (artículo 4)

- Enmienda núm. 285, del GP Popular.
- Enmienda núm. 80, del GP Ciudadanos.
- Enmienda núm. 151, del GP Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea.
- Enmienda núm. 195, del GP Socialista.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Apartado dos (artículo 6)

- Enmienda núm. 81, del GP Ciudadanos.

Apartado tres (artículo 11, apartado 2)

- Enmienda núm. 286, del GP Popular.
- Enmienda núm. 82, del GP Ciudadanos.
- Enmienda núm. 152, del GP Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea.
- Enmienda núm. 195, del GP Socialista.

Apartado cuatro (artículo 11, apartado 5)

- Enmienda núm. 287, del GP Popular.
- Enmienda núm. 83, del GP Ciudadanos.
- Enmienda núm. 153, del GP Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea.
- Enmienda núm. 195, del GP Socialista.

Apartado cinco (artículo 13)

- Sin enmiendas.

Apartado seis (artículo 15)

- Enmienda núm. 85, del GP Ciudadanos.

Apartado siete (artículo 17)

- Enmienda núm. 288, del GP Popular.
- Enmienda núm. 86, del GP Ciudadanos.
- Enmienda núm. 154, del GP Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea.

Apartado ocho (artículo 22)

- Sin enmiendas.

Apartado nueve (artículo 26)

- Enmienda núm. 155, del GP Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea.
- Enmienda núm. 289, del GP Popular.
- Enmienda núm. 87, del GP Ciudadanos, apartado 1 b).
- Enmienda núm. 195, del GP Socialista, apartado 1 b).

Apartado diez (artículo 27)

- Sin enmiendas.

Apartado once (artículo 38)

- Enmienda núm. 156, del GP Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea.
- Enmienda núm. 290, del GP Popular.
- Enmienda núm. 88, del GP Ciudadanos.
- Enmienda núm. 195, del GP Socialista.

Apartado doce (artículo 38 bis)

- Enmienda núm. 157, del GP Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea.
- Enmienda núm. 291, del GP Popular.
- Enmienda núm. 89, del GP Ciudadanos.
- Enmienda núm. 195, del GP Socialista.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Apartados nuevos

- Enmienda núm. 84, del GP Ciudadanos, artículo 14, apartado 1.
- Enmienda núm. 195, del GP Socialista, artículo 16, apartado 1.d).

Disposición final quinta. Modificación de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo

- Enmienda núm. 90, del GP Ciudadanos.
- Enmienda núm. 158, del GP Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea.
- Enmienda núm. 292, del GP Popular.
- Enmienda núm. 196, del GP Socialista.

Disposición final sexta. Modificaciones del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social

- Enmienda núm. 293, del GP Popular.
- Enmienda núm. 91, del GP Ciudadanos.
- Enmienda núm. 197, del GP Socialista.

Apartado uno (artículo 177)

- Enmienda núm. 159, del GP Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea.

Apartado dos (artículo 178)

- Enmienda núm. 159, del GP Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea.

Apartado tres (capítulo VII del título II)

- Enmienda núm. 159, del GP Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea.

Apartado cuatro [capítulo X bis (nuevo)]

- Enmienda núm. 160, del GP Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea.

Apartado cinco (disposición adicional nueva)

- Enmienda núm. 161, del GP Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea.

Apartados nuevos

- Enmienda núm. 183, del GP Socialista, artículo 221, apartado 3 (nuevo).

Disposición final séptima. Modificaciones de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno

- Sin enmiendas.

Disposición final octava. Modificaciones de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público

Apartado uno (artículo 3)

- Sin enmiendas.

Apartado dos (artículo 55)

- Sin enmiendas.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 306-4

17 de enero de 2019

Pág. 207

Disposición final novena. Título competencial

— Enmienda núm. 199, del GP Socialista.

Disposición final décima. Desarrollo reglamentario

— Sin enmiendas.

Disposición final undécima. Entrada en vigor

— Enmienda núm. 200, del GP Socialista.

Disposiciones finales nuevas

— Enmienda núm. 92, del GP Ciudadanos.

— Enmienda núm. 93, del GP Ciudadanos.

— Enmienda núm. 94, del GP Ciudadanos.

— Enmienda núm. 198, del GP Socialista.

— Enmienda núm. 210, del GP Socialista.

— Enmienda núm. 213, del GP Socialista.

— Enmienda núm. 214, del GP Socialista.

— Enmienda núm. 215, del GP Socialista.

— Enmienda núm. 217, del GP Socialista.

— Enmienda núm. 297, del GP Socialista.

cve: BOCG-12-B-306-4