



BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

XIV LEGISLATURA

Serie A:
PROYECTOS DE LEY

29 de septiembre de 2020

Núm. 12-2

Pág. 1

ENMIENDAS E ÍNDICE DE ENMIENDAS AL ARTICULADO

121/000012 Proyecto de Ley por la que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19 (procedente del Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo).

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 el Proyecto de Ley por la que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el Covid-19 (procedente del Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo), así como del índice de enmiendas al articulado.

Palacio del Congreso de los Diputados, 16 de septiembre de 2020.—P.D. El Secretario General del Congreso de los Diputados, **Carlos Gutiérrez Vicén**.

A la Mesa de la Comisión de Trabajo, Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

El Grupo Parlamentario VOX (GPVOX), al amparo de lo dispuesto en los artículos 110 y siguientes del Reglamento del Congreso de los Diputados, presenta la siguiente enmienda al articulado al Proyecto de Ley por el que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales, con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19 (procedente del Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo) (BOCG. Congreso de los Diputados, serie A, núm. 12-1, de 20/04/2020).

Palacio del Congreso de los Diputados, 16 de septiembre de 2020.—**Macarena Olona Choclán**, Portavoz del Grupo Parlamentario VOX..

ENMIENDA NÚM. 1

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario VOX

Al punto III. Exposición de motivos

De modificación.

Donde dice:

«El presente real decreto-ley regula un permiso retribuido recuperable para personal laboral por cuenta ajena, de carácter obligatorio y limitado en el tiempo entre los días 30 de marzo y 9 de abril (ambos incluidos), para todo el personal laboral por cuenta ajena que preste servicios en empresas

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 12-2

29 de septiembre de 2020

Pág. 2

o entidades del sector público o privado que desarrollan las actividades no esenciales calificadas como tal en el anexo.

(...).»

Debería decir:

«La presente Ley establece la obligación de paralizar temporalmente la actividad económica con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19. A tales efectos, instituye, entre otras medidas posibles, una distribución irregular de la jornada de trabajo impuesta por razones sanitarias de carácter obligatorio y limitado en el tiempo entre los días 30 de marzo y 9 de abril (ambos incluidos), para todo el personal laboral por cuenta ajena que preste servicios en empresas o entidades del sector público o privado que desarrollan las actividades no esenciales calificadas como tal el anexo, con prevalencia sobre las medidas contenidas en relación a la distribución irregular de la jornada en el Convenio Colectivo de aplicación, en el caso de que las contemplase.

(...).»

JUSTIFICACIÓN

Al margen del *nomen iuris* elegido, esta figura se encuadra en la distribución irregular de la jornada del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, aunque impuesta por el Gobierno por razones sobrevenidas de contención sanitaria.

ENMIENDA NÚM. 2

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario VOX

Al artículo dos. Permiso retribuido

De modificación.

Donde dice:

«Artículo 2. Permiso retribuido.

1. Las personas trabajadoras que se encuentren dentro del ámbito de aplicación del presente real decreto-ley disfrutarán de un permiso retribuido recuperable, de carácter obligatorio, entre el 30 de marzo y el 9 de abril de 2020, ambos inclusive.

2. El presente permiso conllevará que las personas trabajadoras conservarán el derecho a la retribución que les hubiera correspondido de estar prestando servicios con carácter ordinario, incluyendo salario base y complementos salariales.»

Debería decir:

«Artículo 2. **Distribución irregular de la jornada impuesta por razones sanitarias.**

1. Las personas trabajadoras que se encuentran dentro del ámbito de aplicación de la presente Ley, **no prestarán servicios** entre el 30 de marzo y el 9 de abril de 2020, ambos inclusive. **Las horas de trabajo no prestadas durante el periodo temporal anteriormente referido se recuperarán posteriormente por el trabajador en los términos establecidos en el siguiente artículo.**

2. **Lo regulado en el apartado anterior** conllevará que las personas trabajadoras conservarán el derecho a la retribución que les hubiera correspondido de estar prestando servicios con carácter ordinario, incluyendo salario base y complementos salariales, **que, en su caso, fueran aplicables.»**

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 12-2

29 de septiembre de 2020

Pág. 3

JUSTIFICACIÓN

Al margen del *nomen iuris* elegido, esta figura se encuadra en la distribución irregular de la jornada del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, aunque impuesta por el Gobierno por razones sobrevenidas de contención sanitaria.

ENMIENDA NÚM. 3

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario VOX

Al artículo 3. Recuperación de las horas de trabajo no prestadas durante el permiso retribuido

De modificación.

Donde dice:

«1. La recuperación de las horas de trabajo se podrá hacer efectiva desde el día siguiente a la finalización del estado de alarma hasta el 31 de diciembre de 2020.

2. Esta recuperación deberá negociarse en un periodo de consultas abierto al efecto entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, que tendrá una duración máxima de siete días.

En el supuesto de que no exista representación legal de las personas trabajadoras, la comisión representativa de estas para la negociación del periodo de consultas estará integrada por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. La comisión estará conformada por una persona por cada uno de los sindicatos que cumplan dichos requisitos, tomándose las decisiones por las mayorías representativas correspondientes. En caso de no conformarse esta representación, la comisión estará integrada por tres personas trabajadoras de la propia empresa, elegidos conforme a lo recogido en el artículo 41.4 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.

En cualquiera de los supuestos anteriores, la comisión representativa deberá estar constituida en el improrrogable plazo de cinco días.

Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de las personas que integran la representación legal de las personas trabajadoras o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de las personas que se hayan visto afectadas por este permiso extraordinario.

Las partes podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por los procedimientos de mediación o arbitraje previstos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico a los que hace referencia el artículo 83 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El acuerdo que se alcance podrá regular la recuperación de todas o de parte de las horas de trabajo durante el permiso regulado en este artículo, el preaviso mínimo con que la persona trabajadora debe conocer el día y la hora de la prestación de trabajo resultante, así como el periodo de referencia para la recuperación del tiempo de trabajo no desarrollado.

De no alcanzarse acuerdo durante este periodo de consultas, la empresa notificará a las personas trabajadoras y a la comisión representativa, en el plazo de siete días desde la finalización de aquel, la decisión sobre la recuperación de las horas de trabajo no prestadas durante la aplicación del presente permiso.

3. En cualquier caso, la recuperación de estas horas no podrá suponer el incumplimiento de los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y en el convenio colectivo, el establecimiento de un plazo de preaviso inferior al recogido en el artículo 34.2 de la Ley del

Estatuto de los Trabajadores, ni la superación de la jornada máxima anual prevista en el convenio colectivo que sea de aplicación. Asimismo, deberán ser respetados los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar reconocidos legal y convencionalmente.»

Debería decir:

«Artículo 3. Recuperación de las horas de trabajo no prestadas durante el periodo comprendido entre el 30 de marzo y 9 de abril de 2020.

1. La recuperación de las horas de trabajo se hará efectiva hasta **el día 30 de junio de 2021**.

2. Esta recuperación deberá negociarse en un periodo de consultas abierto al efecto entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, que tendrá una duración máxima de siete días.

En el supuesto de que exista representación legal de las personas trabajadoras en todos o algunos de los centros de trabajo afectados, será dicha representación legal la legitimada para negociar.

En el supuesto de que no exista representación legal de las personas trabajadoras, **en los términos anteriores** la comisión representativa de estas, estará integrada por **un máximo de tres** personas trabajadoras de la propia empresa, elegidas conforme a lo recogido en el artículo 41.4 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.

En cualquiera de los supuestos anteriores, la comisión representativa deberá estar constituida en el improrrogable plazo de cinco días.

Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de las personas que integran la representación legal de las personas trabajadoras o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa.

Las partes podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por los procedimientos de mediación o arbitraje previstos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico a los que hace referencia el artículo 83 del de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El acuerdo que se alcance podrá regular **la forma y manera de recuperación** de todas las horas de trabajo **correspondientes a la distribución irregular de la jornada regulada** en este artículo, el preaviso mínimo con que la persona trabajadora debe conocer el día y la hora de la prestación de trabajo resultante, así como el periodo de referencia para la recuperación del tiempo de trabajo no desarrollado **y su posible recuperación a cargo de las vacaciones anuales devengadas por la persona trabajadora y/o con una reducción salarial proporcional a la reducción de jornada anual equivalente al periodo compensable.**

De no alcanzarse acuerdo durante este periodo de consultas, la empresa notificará a las personas trabajadoras y a la comisión representativa, en el plazo de **siete cinco** días desde la finalización de aquel, la decisión sobre la recuperación de las horas de trabajo no prestadas durante **el periodo transcurrido entre el 30 de marzo y el 9 de abril de 2020.**

3. En cualquier caso, la recuperación de estas horas no podrá suponer el incumplimiento de **las previsiones sobre tiempo de trabajo que puedan establecerse mediante la negociación colectiva, y en su defecto, del régimen legal en materia de los periodos mínimos de descanso semanal, del plazo de preaviso en distribución irregular de la jornada y de la jornada máxima anual que sea de aplicación.** Asimismo, deberán ser respetados los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar reconocidos legal y convencionalmente.»

JUSTIFICACIÓN

El objetivo de la presente enmienda es flexibilizar la forma en que deben recuperarse las jornadas de trabajo (tiempo de trabajo) correspondientes al denominado permiso retribuido recuperable establecido en el RDL 10/2020, de cara a permitir a las empresas y personas trabajadoras dicha recuperación de jornadas en términos proporcionados, razonables y equilibrados.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 12-2

29 de septiembre de 2020

Pág. 5

Respecto al título del artículo, esta figura se encuadra en la distribución irregular de la jornada del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, aunque impuesta por el Gobierno por razones sobrevenidas de contención sanitaria.

En relación con el apartado 1, la recuperación de la total actividad de las empresas es incierta y con total seguridad se producirá de una forma gradual alcanzando al año 2021. Por este motivo, entendemos que el plazo previsto en el artículo 3 es excesivamente corto y en la práctica impediría la recuperación de las horas, motivo por el cual se propone su extensión hasta el 30 de junio de 2021.

Dado que hay que respetar, como no puede ser de otra manera, los tiempos de descanso diario y semanal previstos en la legislación vigente, resulta importante establecer una ampliación de dicho plazo o periodo para la recuperación de horas en aras a evitar que debido al escaso límite temporal establecido en la norma muchas de esas jornadas no puedan recuperarse en detrimento de la productividad de las empresas.

En este sentido cabe señalar que el artículo 34 apartado 2, *in fine* del Estatuto de los Trabajadores establece respecto a la recuperación de excesos de jornada por distribución irregular de la misma, que: «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».

En relación con el apartado 2, se adapta el texto de la norma para salvaguardar el principio que debe inspirarla, en todo caso, en cuanto a que han de recuperarse todas las jornadas de trabajo correspondientes a esta distribución irregular de jornada. De este modo, el periodo de consultas no debe tener como eje o condición previa la negociación de la recuperación parcial de las mismas. La norma ha de partir objetivamente de la recuperación total de las jornadas correspondientes al permiso retribuido recuperable.

Igualmente, no existe ninguna justificación para la modificación excepcional de las partes negociadoras con la incorporación prevista en la norma de los sindicatos representativos y más representativos para negociar la recuperación de las horas no trabajadas.

Con el fin de facilitar la recuperación de las horas correspondientes al denominado permiso retribuido, se incluye la posibilidad de que, sólo por vía de acuerdo, se pueda prever la recuperación de las horas con cargo a las vacaciones anuales devengadas por la persona trabajadora y/o con una reducción salarial proporcional a la reducción de la jornada anual equivalente al periodo compensable.

También proponemos la modificación del plazo de siete a cinco días del preaviso de la empresa a las personas trabajadoras sobre la recuperación de las horas de trabajo no prestadas durante la aplicación del presente permiso, en la línea de lo establecido en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, para aquellos supuestos en los que no haya sido posible alcanzar un acuerdo durante el periodo de consultas.

ENMIENDA NÚM. 4

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario VOX

Al artículo cuatro. Actividad mínima indispensable

De modificación.

Donde dice:

«Las empresas que deban aplicar el permiso retribuido recuperable regulado en este artículo podrán, en caso de ser necesario, establecer el número mínimo de plantilla o los turnos de trabajo estrictamente imprescindibles con el fin de mantener la actividad indispensable. Esta actividad y este mínimo de plantilla o turnos tendrá como referencia la mantenida en un fin de semana ordinario o en festivos.»

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 12-2

29 de septiembre de 2020

Pág. 6

Debería decir:

«Las empresas que deban aplicar **la distribución irregular de la jornada contenida** en este artículo podrán, en caso de ser necesario, establecer el número mínimo de plantilla o los turnos de trabajo estrictamente imprescindibles con el fin de mantener la actividad indispensable. Esta actividad y este mínimo de plantilla o turnos tendrá como referencia la mantenida en un fin de semana ordinario o en festivos. **En los casos donde la actividad industrial no tenga esta referencia se tendrá en cuenta el periodo de más baja producción.»**

JUSTIFICACIÓN

Al margen del *nomen iuris* elegido, esta figura se encuadra en la distribución irregular de la jornada del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, aunque impuesta por el Gobierno por razones sobrevenidas de contención sanitaria.

En consonancia con la nota interpretativa del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo para el sector industrial sobre la aplicación del Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo, por el que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales, se añade la previsión de que en los casos donde la actividad industrial no tenga esta referencia relativa a la actividad en fin de semana o en festivos, se tendrá en cuenta el periodo de más baja producción.

ENMIENDA NÚM. 5

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario VOX

A la disposición adicional quinta. Personal de empresas adjudicatarias de contratos del sector público

De modificación.

Donde decía:

«El permiso retribuido recuperable regulado en este real decreto-ley no resultará de aplicación a las personas trabajadoras de las empresas adjudicatarias de contratos de obras, servicios y suministros del sector público que sean indispensables para el mantenimiento y seguridad de los edificios y la adecuada prestación de los servicios públicos, incluida la prestación de los mismos de forma no presencial, todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 34 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.»

Debería decir:

«**La distribución irregular de la jornada contenida** en esta Ley no resultará de aplicación a las personas trabajadoras de las empresas adjudicatarias de contratos de obras, servicios y suministros del sector público que sean indispensables para el mantenimiento y seguridad de los edificios y la adecuada prestación de los servicios públicos, incluida la prestación de los mismos de forma no presencial, todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 34 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.»

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 12-2

29 de septiembre de 2020

Pág. 7

JUSTIFICACIÓN

Modificación por adecuación de la terminología a la situación jurídica que se pretende regular. La naturaleza jurídica de esta figura es la de una obligatoria «distribución irregular de la jornada» como consecuencia de la situación excepcional en la que nos encontramos.

A la Mesa de la Comisión de Trabajo, Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

El Grupo Parlamentario Ciudadanos, al amparo de lo establecido en el artículo 193 y siguientes del Reglamento de la Cámara, presenta las siguientes enmiendas al Proyecto de Ley por la que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19 (procedente del Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo).

Palacio del Congreso de los Diputados, 16 de septiembre de 2020.—**Edmundo Bal Francés**, Portavoz del Grupo Parlamentario Ciudadanos.

ENMIENDA NÚM. 6

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al artículo 1

De modificación.

Texto que se propone:

«Artículo 1. Ámbito subjetivo de aplicación.

1. **La presente Ley** se aplicará a todas las personas trabajadoras por cuenta ajena que presten servicios en empresas o entidades del sector público o privado y cuya actividad no haya sido paralizada como consecuencia de la declaración de estado de alarma establecida por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo.

2. No obstante, quedan exceptuados del ámbito de aplicación:

a) Las personas trabajadoras que presten servicios en los sectores calificados como esenciales en el anexo de **esta Ley**.

b) Las personas trabajadoras que presten servicios en las divisiones o en las líneas de producción cuya actividad se corresponda con los sectores calificados como esenciales en el anexo de **esta Ley**.

c) Las personas trabajadoras contratadas por (i) aquellas empresas que hayan solicitado o estén aplicando un expediente de regulación temporal de empleo de suspensión y (ii) aquellas a las que les sea autorizado un expediente de regulación temporal de empleo de suspensión durante la vigencia del permiso previsto **esta Ley**.

d) Las personas trabajadoras que se encuentran de baja por incapacidad temporal o cuyo contrato esté suspendido por otras causas legalmente previstas.

e) Las personas trabajadoras que puedan seguir desempeñando su actividad con normalidad mediante teletrabajo o cualquiera de las modalidades no presenciales de prestación de servicios.»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 12-2

29 de septiembre de 2020

Pág. 8

ENMIENDA NÚM. 7

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al artículo 2

De modificación.

Texto que se propone:

«Artículo 2. Permiso retribuido.

1. Las personas trabajadoras que se encuentren dentro del ámbito de aplicación de **la presente Ley** disfrutarán de un permiso retribuido recuperable, de carácter obligatorio, entre el 30 de marzo y el 9 de abril de 2020, ambos inclusive.

2. El presente permiso conllevará que las personas trabajadoras conservarán el derecho a la retribución que les hubiera correspondido de estar prestando servicios con carácter ordinario, incluyendo salario base y complementos salariales.»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 8

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al artículo 3, apartado 1.

De modificación.

Texto que se propone:

«Artículo 3. Recuperación de las horas de trabajo no prestadas durante el permiso retribuido.

1. La recuperación de las horas de trabajo se podrá hacer efectiva **dentro de los dieciocho meses siguientes a contar desde el día siguiente al de la fecha de finalización del estado de alarma, en virtud de lo dispuesto en el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, y sus posibles prórrogas.**»

JUSTIFICACIÓN

La enmienda amplía el periodo para la recuperación de las horas de permiso, estableciendo un margen de dieciocho meses tras la finalización del estado de alarma —mismo periodo para la recuperación de las vacaciones que no puedan disfrutarse por otras causas en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores—, en lugar del 31 de diciembre de 2020, que es el límite que se prevé en la redacción original del Proyecto de Ley.

Esta fecha fija, ante la previsible extensión del estado de alarma, implicaría que empresas y trabajadores dispondrían posiblemente de poco más de seis meses para recuperar el permiso, lo cual puede dificultar la eficacia de esta recuperación para ambas partes. De ahí que la alternativa propuesta, un periodo más amplio y cuyo inicio se flexibilizan al vincularse a la finalización del estado de alarma, resulta más razonable y proporcionado para trabajadores y empresas.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 12-2

29 de septiembre de 2020

Pág. 9

ENMIENDA NÚM. 9

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al artículo 3, apartado 2

De modificación.

Texto que se propone:

«Artículo 3. Recuperación de las horas de trabajo no prestadas durante el permiso retribuido.

(...)

2. Esta recuperación deberá negociarse en un periodo de consultas abierto al efecto entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, que tendrá una duración máxima de siete días.

En el supuesto de que no exista representación legal de las personas trabajadoras, **se formará una comisión negociadora** que estará integrada por tres personas trabajadoras de la propia empresa, elegidos conforme a lo recogido en el artículo 41.4 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.

En cualquiera de los supuestos anteriores, la comisión representativa deberá estar constituida en el improrrogable plazo de cinco días.

Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de las personas que integran la representación legal de las personas trabajadoras o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de las personas que se hayan visto afectadas por este permiso extraordinario.

Las partes podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por los procedimientos de mediación o arbitraje previstos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico a los que hace referencia el artículo 83 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El acuerdo que se alcance podrá regular la recuperación de todas o de parte de las horas de trabajo durante el permiso regulado en este artículo, el preaviso mínimo con que la persona trabajadora debe conocer el día y la hora de la prestación de trabajo resultante, así como el periodo de referencia para la recuperación del tiempo de trabajo no desarrollado.

De no alcanzarse acuerdo durante este periodo de consultas, la empresa notificará a las personas trabajadoras y a la comisión representativa, en el plazo de siete días desde la finalización de aquel, la decisión sobre la recuperación de las horas de trabajo no prestadas durante la aplicación de/presente permiso.»

JUSTIFICACIÓN

La enmienda modifica los criterios para la determinación de la comisión negociadora en ausencia de representación legal de los trabajadores que deba negociar la recuperación del permiso con la dirección de la empresa. De este modo, en lugar de la especialidad recogida en la ley, que prevé la designación por los sindicatos mayoritarios de los miembros de dicha comisión, se restablece la norma general prevista en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, esto es, la que prevé la atribución por los trabajadores para la negociación del acuerdo, a su elección, bien a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por estos democráticamente o bien a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 12-2

29 de septiembre de 2020

Pág. 10

estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.

ENMIENDA NÚM. 10

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

A la disposición transitoria primera

De modificación.

Texto que se propone:

«Disposición transitoria primera. Garantías para la reanudación de la actividad empresarial.

En aquellos casos en los que resulte imposible interrumpir de modo inmediato la actividad, las personas trabajadoras incluidas en el ámbito subjetivo **de esta Ley** podrán prestar servicios el lunes 30 de marzo de 2020 con el único propósito de llevar a cabo las tareas imprescindibles para poder hacer efectivo el permiso retribuido recuperable sin perjudicar de manera irremediable o desproporcionada la reanudación de la actividad empresarial.»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 11

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

A la disposición transitoria segunda

De modificación.

Texto que se propone:

«Disposición transitoria segunda. Continuidad de los servicios de transporte.

Aquellas personas trabajadoras del ámbito del transporte que se encuentren realizando un servicio no incluido **en esta Ley** en el momento de su entrada en vigor, iniciarán el permiso retribuido recuperable una vez finalizado el servicio en curso, incluyendo como parte del servicio, en su caso, la operación de retorno correspondiente.»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 12-2

29 de septiembre de 2020

Pág. 11

ENMIENDA NÚM. 12

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

A la disposición adicional quinta

De modificación.

Texto que se propone:

«Disposición adicional quinta. Personal de empresas adjudicatarias de contratos del sector público.

El permiso retribuido recuperable regulado en **esta Ley** no resultará de aplicación a las personas trabajadoras de las empresas adjudicatarias de contratos de obras, servicios y suministros del sector público que sean indispensables para el mantenimiento y seguridad de los edificios y la adecuada prestación de los servicios públicos, incluida la prestación de los mismos de forma no presencial, todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 34 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 13

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Adición de una nueva disposición adicional séptima

De adición.

Texto que se propone:

«Disposición adicional séptima. Prórroga de la vigencia de lo establecido en los artículos 5 y 6 de del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo.

De acuerdo con lo previsto en el segundo párrafo de la disposición final décima, del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, se prorroga lo establecido en los artículos 5 y 6 de dicha norma. El contenido de estos artículos se mantendrá vigente hasta que las autoridades sanitarias levanten todas las medidas de prevención adoptadas para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19.»

JUSTIFICACIÓN

La enmienda introduce una nueva disposición adicional por la que se prorroga la vigencia de lo dispuesto en los artículos 5 y 6 del Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo, esto es, el carácter preferente del teletrabajo y del Plan MECUIDA, en ambos casos, hasta que las autoridades sanitarias levanten todas las medidas de prevención adoptadas para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 12-2

29 de septiembre de 2020

Pág. 12

ENMIENDA NÚM. 14

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Adición de una nueva disposición adicional octava

De adición.

Texto que se propone:

«Disposición adicional octava. Consideración excepcional como situación asimilada a accidente de trabajo de las necesidades de conciliación por deberes de cuidado de hijos o familiares dependientes en supuestos relacionados con la crisis sanitaria de COVID-19.

1. Con carácter excepcional, se considerarán situación asimilada a accidente de trabajo, exclusivamente para la prestación económica de incapacidad temporal del sistema de Seguridad Social, en términos análogos a los establecidos en el artículo quinto del Real Decreto-ley 6/2020, de 10 de marzo, aquellos periodos en que las personas trabajadoras acrediten deberes de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho, de los hijos o menores a cargo o de los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado con los que convivan, cuando concurren circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria de la COVID-19, siempre que no puedan realizar su trabajo de forma telemática por causas no imputables a la empresa para la que prestan sus servicios o al propio trabajador y no tengan derecho a percibir ninguna otra prestación pública.

Se entenderá que concurren dichas circunstancias excepcionales cuando sea necesaria la presencia de la persona trabajadora para la atención de alguna de las personas antes indicadas por aislamiento o contagio por COVID-19 que, por razones de edad, enfermedad, accidente o discapacidad, necesite de cuidado personal y directo. Asimismo, se considerará que concurren circunstancias excepcionales cuando existan decisiones adoptadas por las autoridades competentes relacionadas con la COVID-19 que afecten a centros educativos o de cualquier otra naturaleza que dispensaran cuidado o atención a la persona necesitada de los mismos y como consecuencia de las mismas hubiesen de permanecer en el domicilio de la persona trabajadora, aunque no exista contagio o éste no esté confirmado. También se considerará que concurren dichas circunstancias excepcionales cuando la persona que hasta el momento se hubiera encargado del cuidado o asistencia directos de alguna de las personas antes indicadas y no pudiera seguir haciéndolo por causas justificadas relacionadas con la COVID-19.

2. La acreditación de la necesidad de cuidado que requiera la presencia de la persona trabajadora se acreditará mediante la aportación de la certificación médica que prescriba el aislamiento epidemiológico o preventivo del cónyuge o pareja de hecho, hijo o menor a cargo o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad que conviva con la persona trabajadora, así como la documentación oficial acreditativa de la identidad y edad de cada persona afectada y, en su caso, de la enfermedad o accidente que motiva su convalecencia o del grado de discapacidad o de dependencia que tuviese oficialmente reconocida.

En caso de que la persona afectada hubiera estado al cuidado de una tercera persona que no pueda seguir haciéndose cargo, se deberá aportar además la certificación médica o de reconocimiento de la situación de enfermedad profesional, accidente de trabajo o asimilada en los supuestos a los que hace referencia esta disposición.

Cuando la necesidad de cuidado traiga causa de decisiones adoptadas por las autoridades competentes relacionadas con la COVID-19 que afecten a centros educativos o de cualquier otra naturaleza que dispensaran cuidado o atención, la acreditación se realizará mediante la aportación de la certificación expedida por la dirección del centro.

De igual forma, la imposibilidad de realización del trabajo de forma telemática se acreditará en todos los casos mediante una certificación de la empresa o una declaración responsable en el caso de los trabajadores por cuenta propia ante el órgano competente.

2. La duración de esta prestación excepcional vendrá determinada por el parte de baja y la correspondiente alta, que serán expedidas por el órgano competente.

3. Este subsidio por incapacidad temporal será compatible con la realización del trabajo por cuenta propia o ajena que se viniera desarrollando, no siendo obligatorio el cese de la actividad o la suspensión del contrato de trabajo para su percepción.

En el caso de los trabajadores por cuenta ajena, el subsidio sólo podrá reconocerse en favor de las personas trabajadoras que se hubieran acogido a una reducción de jornada al amparo del procedimiento regulado en el artículo 6 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo. En este caso, la cuantía del subsidio será proporcional a la reducción de jornada.

A efectos de lo previsto en el párrafo anterior, la persona trabajadora deberá presentar ante el órgano competente, certificación de la empresa acreditativa de la reducción de jornada.

4. Este subsidio por incapacidad temporal será incompatible con el derecho a cualquier otra prestación económica de la Seguridad Social, incluida la incapacidad temporal por contingencias comunes o profesionales. En estos supuestos se percibirá la prestación de la Seguridad social distinta al subsidio previsto en la presente disposición.

5. Podrá causar derecho a esta prestación la persona trabajadora por cuenta propia o ajena que se encuentre afiliada y en situación de alta en cualquiera de los regímenes de la Seguridad Social en la fecha del hecho causante.

6. La fecha hecho causante será la fecha en la que se acuerde el aislamiento, la decisión adoptada por las autoridades competentes que afecte al centro educativo o de cualquier otra naturaleza que dispensara cuidado y atención o la enfermedad o circunstancia entre las antes señaladas que afectasen a la persona que se viniera encargado del cuidado de la persona conviviente, sin perjuicio de que el parte de baja se expida con posterioridad a esa fecha.

JUSTIFICACIÓN

La enmienda introduce una nueva disposición adicional por la que se reconoce, con carácter excepcional, la consideración como situación asimilada a accidente de trabajo exclusivamente para la prestación por incapacidad temporal aquellos periodos en que el trabajador acredite deberes de cuidado respecto de su cónyuge o pareja de hecho o de los familiares dentro del segundo grado con los que conviva por circunstancias relacionadas con la COVID-19, aunque no exista contagio o no esté confirmado, siempre que el trabajador no pueda teletrabajar por causa no imputable a la empresa o a sí mismo y no tengan derecho a otra prestación pública. Con esta opción, se busca garantizar la conciliación de las personas trabajadoras en un contexto marcado por los sucesivos rebrotes que se vienen produciendo en la segunda ola de la pandemia.

ENMIENDA NÚM. 15

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Adición de una nueva disposición final primera

De adición.

Texto que se propone:

«Disposición final primera. Modificación del Real Decreto-ley 6/2020, de 10 de marzo, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública.

Se modifica el artículo quinto del Real Decreto-ley 6/2020, de 10 de marzo, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública, que queda redactado como sigue:

«Artículo quinto. Consideración excepcional como situación asimilada a accidente de trabajo de los periodos de aislamiento, contagio o restricción en las salidas del municipio donde tengan el domicilio o su centro de trabajo las personas trabajadoras como consecuencia de la COVID-19.

1. Al objeto de proteger la salud pública, se considerarán, con carácter excepcional, situación asimilada a accidente de trabajo, exclusivamente para la prestación económica de incapacidad temporal del sistema de Seguridad Social, aquellos periodos de aislamiento o contagio de las personas trabajadoras provocados por COVID-19, salvo que se pruebe que la enfermedad se ha contraído con causa exclusiva en la realización del trabajo en los términos que señala el artículo 156 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en cuyo caso será calificada como accidente de trabajo.

Con el mismo carácter excepcional, con efectos desde el inicio de la situación de restricción de la salida del municipio donde tengan el domicilio, y mediante el correspondiente parte de baja, se extenderá esta protección a aquellos trabajadores que se vean obligados a desplazarse de localidad para prestar servicios en las actividades no afectadas por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, siempre que por la autoridad competente se haya acordado restringir la salida, **o la entrada**, de personas del municipio donde dichos trabajadores tengan su domicilio, **o donde la empresa tenga su centro de trabajo en el caso de que el trabajador tenga su domicilio en otro municipio**, y les haya sido denegada de forma expresa la posibilidad de desplazarse por la autoridad competente, no puedan realizar su trabajo de forma telemática por causas no imputables a la empresa para la que prestan sus servicios o al propio trabajador y no tengan derecho a percibir ninguna otra prestación pública.

La acreditación del acuerdo de restricción de la población donde el trabajador tiene su domicilio **o la empresa su centro de trabajo**, y la denegación de la posibilidad de desplazamiento se realizará mediante certificación expedida por el ayuntamiento del domicilio **o, en su caso, por el del centro de trabajo afectado** por la restricción ante el correspondiente órgano del servicio público de salud. De igual forma, la imposibilidad de realización del trabajo de forma telemática se acreditará mediante una certificación de la empresa o una declaración responsable en el caso de los trabajadores por cuenta propia ante el mismo órgano del servicio público de salud.

En el supuesto de trabajadores por cuenta ajena que tuvieran el domicilio en distinto municipio al del centro de trabajo, además de lo previsto en el párrafo anterior, se requerirá acreditar:

a) El domicilio del trabajador mediante el correspondiente certificado de empadronamiento.

b) Que el trabajador desarrolla su trabajo en el centro sito en el municipio afectado por la restricción, mediante la correspondiente certificación de la empresa.

c) Que la empresa no ha procedido al cierre del centro de trabajo, mediante la correspondiente certificación de la empresa.

2. La duración de esta prestación excepcional vendrá determinada por el parte de baja y la correspondiente alta.

Siempre que por la autoridad competente se haya acordado, con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, restringir las salidas o las entradas del municipio donde tengan el domicilio o en el que tenga el centro de trabajo la empresa en que prestan sus servicios, de tratarse de las personas trabajadoras por cuenta ajena a las que se

refiere el artículo 1 del Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo, por el que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales, con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19, se expedirá un parte de baja con efectos desde la fecha de inicio de la restricción y un parte de alta con efectos de 29 de marzo de 2020.

De tratarse de trabajadores por cuenta propia o autónomos, cuando la restricción adoptada con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, restringiera su salida del municipio donde tengan su domicilio o, teniendo su domicilio en otro, vieran restringida la entrada en el municipio impidiéndoles totalmente la realización de su actividad, el derecho a la prestación comenzará con el parte de baja desde la fecha de inicio de la restricción y durará hasta la fecha de finalización de la misma, no pudiendo, en ningún caso, durar más allá de la fecha de finalización del estado de alarma.

Este subsidio por incapacidad temporal es incompatible con los salarios que se hubieren percibido así como con el derecho a cualquier otra prestación económica de la Seguridad Social, incluida la incapacidad temporal por contingencias comunes o profesionales. En estos supuestos se percibirá la prestación de la Seguridad social distinta al subsidio previsto en el presente artículo.

A efectos de lo previsto en el párrafo anterior, el trabajador deberá presentar ante el correspondiente órgano del servicio público de salud, certificación de la empresa acreditativa de la no percepción de salarios.

3. Podrá causar derecho a esta prestación la persona trabajadora por cuenta propia o ajena que se encuentre en la fecha del hecho causante en situación de alta en cualquiera de los regímenes de Seguridad Social.

4. La fecha del hecho causante será la fecha en la que se acuerde el aislamiento, restricción o enfermedad del trabajador, sin perjuicio de que el parte de baja se expida con posterioridad a esa fecha.

5. En el caso de los trabajadores por cuenta propia o autónomos, el tiempo de percepción de la prestación económica por incapacidad temporal en las situaciones reguladas en este artículo se entenderá como cotizado y no existirá obligación de cotizar.

Las cotizaciones por las que no exista obligación de cotizar serán a cargo de los presupuestos de la Seguridad Social en el caso de la aportación por contingencias comunes, de las mutuas colaboradoras o, en su caso, entidad gestora correspondiente, en el caso de la aportación por contingencias profesionales y cese de la actividad, y con cargo a los presupuestos de las entidades correspondientes en el caso del resto de aportaciones.»

JUSTIFICACIÓN

La enmienda introduce una modificación del Real Decreto-ley 6/2020, de 10 de marzo, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública, con la finalidad de ampliar la protección asimilada a accidente de trabajo a los efectos de la prestación económica por incapacidad temporal, en varios sentidos.

Por un lado, se recupera la modificación que introducía el Real Decreto-ley 27/2020, de 4 de agosto, para equiparar la restricción de entrada en el municipio en el que esté en el centro de trabajo con el de la salida del municipio del domicilio del trabajador ya previsto en la norma, así como otros extremos que precisaban el alcance de esta protección por incapacidad temporal.

Seguidamente, en el caso de los trabajadores por cuenta propia, el tiempo de percepción de esta prestación económica por incapacidad temporal en las situaciones reguladas en este artículo se entenderá como cotizado y no existirá obligación de cotizar, por lo que los autónomos que se benefician de esta protección no tendrán que pagar cuotas.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 12-2

29 de septiembre de 2020

Pág. 16

ENMIENDA NÚM. 16

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Adición de una nueva disposición final segunda

De adición.

Texto que se propone:

«Disposición final segunda. Modificación del Real Decreto-ley 19/2020, de 26 de mayo, por el que se adoptan medidas complementarias en materia agraria, científica, económica, de empleo y Seguridad Social y tributarias para paliar los efectos del COVID-19.

Se modifica el artículo 9 del Real Decreto-ley 19/2020, de 26 de mayo, por el que se adoptan medidas complementarias en materia agraria, científica, económica, de empleo y Seguridad Social y tributarias para paliar los efectos del COVID-19, que queda redactado como sigue:

«Artículo 9. Consideración como enfermedad profesional del contagio del virus SARS-CoV-2 causado por el trabajo de las personas que se ocupan de la prevención, asistencia médica y actividades en las que se ha probado un riesgo de infección.

1. Las prestaciones de Seguridad Social que **causen las personas que se ocupan de la prevención, asistencia médica y actividades en las que se ha probado un riesgo de infección** y que en el ejercicio de su profesión, hayan contraído el virus SARS-CoV-2 durante cualquiera de las fases de la epidemia, por haber estado expuesto a ese riesgo específico durante **la realización de su trabajo o la prestación de sus servicios**, cuando así se acredite por los servicios de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral, se considerarán derivadas de **enfermedad profesional**, al entender cumplidos los requisitos exigidos en el artículo 156.2.e) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, **y en el Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo regulador de la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo, en tanto el SARS-CoV-2 pertenece a los Coronaviridae recogidos en dicha norma.**

Se considerarán que se ocupan de la prevención, asistencia médica y actividades en la que se ha producido un riesgo de infección, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro, en todo caso, el personal sanitario, el personal sanitario y auxiliar de instituciones cerradas, el personal de laboratorio, el personal no sanitario y los trabajadores de centros asistenciales o de cuidados de enfermos, tanto en ambulatorios como en instituciones cerradas o a domicilio, los trabajadores de laboratorios de investigación o análisis clínicos, los trabajadores dedicados a la toma, manipulación o empleo de sangre humana y sus derivados, los odontólogos, los fisioterapeutas, el personal de emergencias y de Protección Civil, los funcionarios de prisiones y el personal de centros penitenciarios, los agentes de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y el personal de las Fuerzas Armadas.

2. Esta previsión se aplicará a los contagios del virus SARS-CoV-2 producidos **hasta que las autoridades sanitarias levanten todas las medidas de prevención adoptadas para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19**, acreditando este extremo mediante el correspondiente parte de **enfermedad profesional** que deberá haberse expedido dentro del mismo periodo de referencia.

3. En los casos de fallecimiento, se considerará que la causa es enfermedad profesional siempre que **se haya producido como consecuencia de dicha enfermedad**, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 217.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

4. **En el caso del personal funcionario referido en el apartado 1 que fueran sujetos pasivos del Régimen de Clases Pasivas del Estado, las situaciones causantes de prestaciones**

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 12-2

29 de septiembre de 2020

Pág. 17

derivadas del contagio del virus SARS-CoV-2 tendrán la consideración de producidas en acto de servicio o como consecuencia del mismo a los efectos previstos en el texto refundido de Ley de Clases Pasivas del Estado, aprobado por el Real Decreto Legislativo 670/1987, de 30 de abril.»

JUSTIFICACIÓN

La enmienda introduce una modificación del Real Decreto-ley 19/2020, de 26 de mayo, por el que se adoptan medidas complementarias en materia agraria, científica, económica, de empleo y Seguridad Social y tributarias para paliar los efectos del COVID-19, al objeto de reforzar la protección por incapacidad temporal contemplada en la misma para determinadas personas que por razón de su trabajo se encuentran más expuestos al riesgo de contagio.

De este modo, se modifica la naturaleza de esta protección para considerar el contagio por SARS-CoV-2 como enfermedad profesional, a todos los efectos, cuando sea contraído por personas que se ocupan de la prevención, asistencia médica y actividades en las que se ha probado un riesgo de infección. Se consideran incluidas entre estas personas, de conformidad con el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro, entre otros, el personal sanitario, el personal sociosanitario, los funcionarios de prisiones, los agentes de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y el personal de las Fuerzas Armadas.

En paralelo, se amplía el ámbito temporal de esta protección reforzada, con la finalidad de extender su vigencia hasta que las autoridades sanitarias levanten todas las medidas de prevención adoptadas para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19 y a todos los fallecimientos que se produzcan con posterioridad que traigan causa de la enfermedad.

Por último, se establece la consideración de las prestaciones del personal funcionario que sean sujetos pasivos del Régimen de Clases Pasivas del Estado del contagio por SARS-CoV-2 como producidas en acto de servicio o como consecuencia del mismo a todos los efectos.

ENMIENDA NÚM. 17

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Adición de una nueva disposición final tercera

De adición.

Texto que se propone:

«Disposición final tercera. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

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

Uno. Se modifica el apartado 8 del artículo 34, que queda redactado como sigue:

“8. Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación o de cualquier otro aspecto de las condiciones de trabajo, cuya alteración o ajuste permita a la persona trabajadora hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral y su ejercicio corresponsable. Podrán consistir en el cambio de turno, alteración de horario, horario flexible, jornada partida o continuada, cambio de centro de trabajo, cambio de funciones, cambio en la forma de prestación del trabajo, incluida la prestación de trabajo a distancia, o en cualquier otro cambio de condiciones que estuviera disponible en la

empresa o que pudiera implantarse de modo razonable y proporcionado atendiendo a las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

Mediante convenio o, en su defecto, acuerdo colectivo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, se pactarán los términos del ejercicio de este derecho, que en todos los casos se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo.

En defecto de pacto colectivo, las personas trabajadoras podrán solicitar de la empresa, directamente o por medio de sus representantes legales, que se lleven a cabo las adaptaciones a que se refiere el párrafo primero. Efectuada la solicitud, se iniciará un proceso de negociación entre las partes por un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación planteadas por la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas de funcionamiento de la empresa en las que se sustenta la decisión.

Las personas trabajadoras que acrediten deberes de cuidado en alguno de los supuestos enunciados en el artículo 37.6 tendrán derecho a las adaptaciones en la jornada y en la forma de prestación del trabajo a las que se refiere el párrafo primero, incluida la prestación del trabajo a distancia, en los términos que se establezcan en los convenios o acuerdos colectivos o, en su defecto, de acuerdo con el procedimiento desarrollado en el párrafo anterior. El mismo derecho tendrán las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de trata o de explotación sexual o de víctimas del terrorismo para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral. En estos casos, la negativa de la empresa sólo podrá fundarse en la imposibilidad técnica de llevar a cabo las adaptaciones solicitadas, en particular la conversión del trabajo a distancia, o de hacerlo sin grave perjuicio para la organización o la producción de la empresa.

Cuando no fuese posible el trabajo a distancia por causas no imputables a la empresa o a la persona trabajadora, alternativamente las anteriores tendrán derecho a la reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario. En caso de reducciones de jornada que lleguen al 100% el derecho de la persona trabajadora deberá estar justificado y ser razonable y proporcionado en atención a la situación de la empresa.

En todos los casos, la empresa podrá poner a disposición de la persona trabajadora, como alternativa a las adaptaciones o la reducción de la jornada de trabajo solicitadas o a las que tuviese derecho, los servicios de una persona cuidadora profesional, que ésta preste de forma personal y directa, mediante contrato laboral con la empresa, o en virtud de contrato mercantil con la empresa con la que dicha persona cuidadora esté vinculada, financiados íntegramente por la empresa o con la participación de la persona trabajadora, en los términos que se establezcan por convenio o, en su defecto, acuerdo colectivo entre la dirección de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

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

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

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

Dos. Se añade un nuevo apartado 10 al artículo 34, que queda redactado como sigue:

«10. La empresa deberá garantizar el establecimiento y llevanza de un sistema de banco de horas que facilite el control horario y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras. El banco de horas dispondrá de una cuenta por cada persona trabajadora, en la que se registrará, en términos contables, los movimientos de horas

trabajadas que se realicen por exceso o por defecto respecto de las pactadas en su jornada de trabajo ordinario, así como los saldos resultantes de los mismos, en cada momento. A estos efectos, se utilizará la información sobre las horas realizadas por cada persona trabajadora que se obtengan del registro de jornada regulado en el apartado anterior.

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

Las personas trabajadoras dispondrán de un crédito de horas recuperables, equivalente a un 7 por ciento de su jornada de trabajo anual, salvo que por convenio o, en su defecto, acuerdo colectivo entre la dirección de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, se establezca un porcentaje superior. La solicitud de estas horas por cada persona trabajadora con cargo a su crédito horario deberá ser preavisada con una antelación de al menos 72 horas, también a salvo de que la negociación colectiva establezca un periodo menor. Las horas recuperadas no se volverán a incorporar en ningún caso a las que restasen en el crédito de que se disponga durante ese año natural, salvo que por convenio o acuerdo colectivo o, en defecto de ambos, por decisión de la dirección empresarial previa consulta con la representación legal de las personas trabajadoras de la empresa o, en su defecto, de las propias personas trabajadoras, se permita su incorporación total o parcial.

Por convenio o acuerdo colectivo o, en defecto de ambos, por decisión de la dirección empresarial previa consulta con la representación legal de las personas trabajadoras de la empresa o, en su defecto, de las propias personas trabajadoras, podrán establecerse los supuestos que habiliten para el uso del crédito horario que corresponda a las personas trabajadoras. Entre estos supuestos se incluirán, en todo caso, la necesidad de conciliación para atender el cuidado de familiares hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad en caso de accidente, enfermedad o intervención quirúrgica, que impliquen hospitalización o precisen reposo domiciliario. También se incluirá la asistencia por el tiempo necesario a consultas, tratamientos o sesiones médicas programadas que no puedan tener lugar fuera de la jornada de trabajo, para la atención de necesidades propias o el acompañamiento a las mismas de menores o de familiares dependientes que se encontrasen a su cargo.

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

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

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

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

Tres. Se modifica el apartado 6 del artículo 37, que queda redactado como sigue:

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

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

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

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

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

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.»

Cuatro. Se añade un nuevo apartado 4 al artículo 38, que queda redactado como sigue:

«4. Las personas trabajadoras tendrán derecho a convertir un máximo de siete días hábiles de vacaciones en el equivalente de horas para asuntos particulares, que podrán utilizar en los términos que se establezcan por convenio o, en su defecto, por acuerdo colectivo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.»»

JUSTIFICACIÓN

La enmienda introduce una nueva disposición por la que se modifica el Estatuto de los Trabajadores, con la finalidad de reforzar los instrumentos para hacer efectivo el derecho a la conciliación de las personas trabajadoras. Con tal finalidad, se refuerza el derecho a solicitar las adaptaciones en la jornada o en la forma de prestación del trabajo, incluida la prestación del trabajo a distancia, que sean precisas para garantizar la conciliación, precisando sus términos y reforzando su vinculación en el caso de aquellas personas con responsabilidades familiares. En este sentido, el precepto se enriquece de la reciente experiencia con el denominado Plan MECUIDA puesto en marcha al inicio de la presente crisis sanitaria.

Asimismo, como novedad igualmente destacada, se procede a la regulación de los bancos de horas, como herramienta de gestión y organización de la jornada de trabajo y para facilitar un uso racional del tiempo y la conciliación de las personas trabajadoras. Estos bancos de horas contemplan además la

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 12-2

29 de septiembre de 2020

Pág. 21

articulación de créditos de horas recuperables que puedan ser empleados por las personas trabajadoras para atender sus necesidades de conciliación.

Del mismo modo, se establece el derecho de los trabajadores a convertir partes de sus días de vacaciones en horas para asuntos particulares, con el fin de dotar de mayor flexibilidad su uso.

Por último, se reformulan los términos de la reducción de jornada por cuidado de familiares contemplada en el artículo 37.6, flexibilizando y facilitando su uso, en particular, en el caso de la relativa al cuidado de hijos o menores a cargo afectados por cáncer u otra enfermedad grave, entre las que se incluyen las denominadas enfermedades raras o poco frecuentes, y permitiendo su mantenimiento aunque el menor supere los 18 años siempre que se mantengan las circunstancias que motivaron su concesión inicial.

ENMIENDA NÚM. 18

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

A la disposición final única, que pasa a ser la disposición final cuarta

De modificación.

Texto que se propone:

«Disposición final **cuarta**. Entrada en vigor.

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

A la Mesa de la Comisión de Trabajo, Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

El Grupo Parlamentario Plural, a instancias de Laura Borràs i Castanyer, Diputada de Junts per Catalunya, y al amparo de lo previsto en el artículo 110 y siguientes del Reglamento de la Cámara, presenta las siguientes enmiendas al Proyecto de Ley por la que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19 (procedente del Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo).

Palacio del Congreso de los Diputados, a 16 de septiembre de 2020.—**Laura Borràs Castanyer**, Portavoz Adjunta del Grupo Parlamentario Plural.

ENMIENDA NÚM. 19

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Plural

Al artículo 3

De modificación.

Texto que se propone:

Artículo 3. Recuperación de las horas de trabajo no prestadas durante el permiso retribuido.

«1. La recuperación de las horas de trabajo se podrá hacer efectiva desde el día siguiente a la finalización del estado de alarma hasta el 31 de diciembre de ~~2020~~ **2021**, sin que las horas de recuperación sean computadas dentro de la jornada máxima anual.

2. Esta recuperación deberá negociarse en un periodo de consultas abierto al efecto entre la empresa **y las personas trabajadoras, o bien su la representación legal, caso de tenerla de las personas trabajadoras**, que tendrá una duración máxima de siete días.

[...]

El acuerdo que se alcance podrá regular la recuperación de todas o de parte de las horas de trabajo durante el permiso regulado en este artículo, el preaviso mínimo con que la persona trabajadora debe conocer el día y la hora de la prestación de trabajo resultante, así como el periodo de referencia para la recuperación del tiempo de trabajo no desarrollado. **Igualmente se podrán pactar modificaciones en las funciones de la persona trabajadora (movilidad funcional).**

~~De no alcanzarse acuerdo durante este periodo de consultas, la empresa notificará a las personas trabajadoras y a la comisión representativa, en el plazo de siete días desde la finalización de aquel, la decisión sobre la recuperación de las horas de trabajo no prestadas durante la aplicación del presente permiso.~~

En caso de no alcanzar acuerdo en el modo de recuperación de las horas, las partes se someterán a los organismos de resolución extrajudicial de conflictos laborales habilitados a tal efecto.

Siguiendo el criterio de autonomía de gestión, en caso de no alcanzar dicho acuerdo la empresa deberá calendarizar la recuperación y comunicarla con suficiente antelación a las personas trabajadoras.»

[...]

JUSTIFICACIÓN

El permiso retribuido recuperable del RDL 10/2020 se confirmó como un instrumento útil para contener el contagio del COVID-19 en España, pero precisa unos ajustes para hacerlo más flexible y adaptado a la realidad de las pymes y autónomos con personas trabajadoras a su cargo, que representan la inmensa mayoría de nuestro tejido productivo.

Teniendo en cuenta la inactividad propia del mes de agosto, resulta imposible la devolución de horas en el último trimestre de 2020, un trimestre con muchos días festivos, sin incumplir los máximos de jornada diaria o descanso semanal.

Por ello la propuesta pretende prorrogar el periodo durante el cual se pueden recuperar las horas no trabajadas hasta fin de 2021, lo cual permitiría conciliar mucho mejor los intereses de empresas y personas trabajadoras.

Asimismo, proponemos permitir la movilidad funcional –siempre con acuerdo del trabajador/a–, tener en cuenta la situación en las pymes sin representación legal de los trabajadores/as, así como incluir mecanismos de resolución de diferencias.

A la Mesa de la Comisión de Trabajo, Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

El Grupo Parlamentario Republicano, a instancia del Diputado Jordi Salvador i Duch, al amparo de lo establecido en el artículo 110 del Reglamento del Congreso de los Diputados, presenta las siguientes enmiendas al Proyecto de Ley por la que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19 (procedente del Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo).

Palacio del Congreso de los Diputados, 16 de septiembre de 2020.—**Jordi Salvador i Duch**, Diputado.—**Gabriel Rufián Romero**, Portavoz del Grupo Parlamentario Republicano.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 12-2

29 de septiembre de 2020

Pág. 23

ENMIENDA NÚM. 20

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Republicano

Al artículo 3

De modificación.

Se modifica el **Artículo 3. Recuperación de las horas de trabajo no prestadas durante el permiso retribuido**, que queda redactado en los siguientes términos:

«1. La recuperación de las horas de trabajo se podrá hacer efectiva desde el día siguiente a la finalización del estado de alarma hasta el 31 de diciembre de 2020.

2. Esta recuperación deberá negociarse en un periodo de consultas abierto al efecto entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, que tendrá una duración máxima de siete días.

En el supuesto de que no exista representación legal de las personas trabajadoras, la comisión representativa de estas para la negociación del periodo de consultas estará integrada por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. La comisión estará conformada por una persona por cada uno de los sindicatos que cumplan dichos requisitos, tomándose las decisiones por las mayorías representativas correspondientes. En caso de no conformarse esta representación, la comisión estará integrada por tres personas trabajadoras de la propia empresa, elegidos conforme a lo recogido en el artículo 41.4 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.

En cualquiera de los supuestos anteriores, la comisión representativa deberá estar constituida en el improrrogable plazo de cinco días.

Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de las personas que integran la representación legal de las personas trabajadoras o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de las personas que se hayan visto afectadas por este permiso extraordinario.

Las partes podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por los procedimientos de mediación o arbitraje previstos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico a los que hace referencia el artículo 83 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El acuerdo que se alcance podrá regular la recuperación de todas o de parte de las horas de trabajo durante el permiso regulado en este artículo, el preaviso mínimo con que la persona trabajadora debe conocer el día y la hora de la prestación de trabajo resultante, así como el periodo de referencia para la recuperación del tiempo de trabajo no desarrollado.

De no alcanzarse acuerdo durante este periodo de consultas, la empresa notificará a las personas trabajadoras y a la comisión representativa, en el plazo de siete días desde la finalización de aquel, la decisión sobre la recuperación de las horas de trabajo no prestadas durante la aplicación del presente permiso.

3. Si la decisión sobre la recuperación de las horas de trabajo fuese adoptada según lo estipulado en el párrafo último del apartado anterior, en caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción social fijará la forma de recuperación de las horas. El procedimiento, que será sumario y preferente, no requerirá intento de conciliación previa. La persona trabajadora dispondrá de un plazo de dos meses, a partir del día en que tuviera conocimiento de la decisión a recurrir, para presentar la demanda en el Juzgado de lo Social. El procedimiento judicial podrá ser individual o plural. El acto de la vista habrá de señalarse por el letrado de la administración de justicia dentro de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda. La sentencia, que no será recurrible, deberá ser dictada en el plazo de tres días.

La persona trabajadora que decidiera presentar demanda por los motivos estipulados en el presente apartado, quedará exonerada de la aplicación de la decisión recurrida hasta conocer la decisión judicial. Quien se acogiera a este derecho de exoneración, deberá comunicarlo a su empleador por escrito y con la antelación suficiente.

La presentación de demanda judicial no alterará el plazo máximo de recuperación de las horas de trabajo estipulado en el apartado 1 del presente artículo.

4. El incumplimiento de las indicaciones contenidas en el presente artículo respecto la negociación en un periodo de consultas comportará la ausencia de obligación de recuperar las horas de trabajo no prestadas durante el permiso retribuido. Será nula de pleno derecho la decisión empresarial adoptada respecto la recuperación de horas de trabajo sin atender al procedimiento de negociación establecido en el presente artículo.

La persona trabajadora que decidiera presentar demanda por los motivos estipulados en el presente apartado, quedará exonerada de la aplicación de la decisión recurrida hasta conocer la decisión judicial. Quien se acogiera a este derecho de exoneración, deberá comunicarlo a su empleador por escrito y con la antelación suficiente.

5. En cualquier caso, la recuperación de estas horas no podrá suponer el incumplimiento de los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y en el convenio colectivo, el establecimiento de un plazo de preaviso inferior al recogido en el artículo 34.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ni la superación de la jornada máxima anual prevista en el convenio colectivo que sea de aplicación. Asimismo, deberán ser respetados los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar reconocidos legal y convencionalmente.»

JUSTIFICACIÓN

Resulta necesario establecer un mecanismo ágil de protección de los derechos de los trabajadores para cuando el empleador unilateralmente establezca la forma de recuperación de las horas de trabajo no prestadas durante el permiso retribuido. Asimismo, este procedimiento debe venir acompañado de la exoneración de aplicación de la decisión en pro del derecho a la tutela judicial efectiva, puesto que, en caso contrario, en el momento de decisión judicial, probablemente ya se habría aplicado en un gran porcentaje, aquello dispuesto por el empleador.

Igualmente hacía falta especificar que resultaría nula cualquier decisión adoptada con desconocimiento de la forma estipulada en el presente artículo, por seguridad jurídica de empresas y trabajadores.

A la Mesa de la Comisión de Trabajo, Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

El Grupo Parlamentario Popular en el Congreso, al amparo de lo establecido en los artículos 110 y siguientes del vigente Reglamento del Congreso de los Diputados, presenta las siguientes enmiendas al articulado del Proyecto de Ley por la que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19 (procedente del Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo).

Palacio del Congreso de los Diputados, 16 de septiembre de 2020.—**Concepción Gamarra Ruiz-Clavijo**, Portavoz del Grupo Parlamentario Popular en el Congreso.

ENMIENDA NÚM. 21

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

A la Exposición de motivos. Apartado 111. Párrafo primero

De modificación.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 12-2

29 de septiembre de 2020

Pág. 25

Se modifica la Exposición de motivos, párrafo primero del Apartado III, quedando su redacción del siguiente tenor literal:

«El presente Real Decreto-ley regula un permiso retribuido recuperable para personal laboral por cuenta ajena, de carácter obligatorio y limitado en el tiempo entre los días 30 de marzo y 9 de abril (ambos incluidos), para todo el personal laboral por cuenta ajena que preste servicios en empresas o entidades del sector público o privado que desarrollan las actividades no esenciales calificadas como tal el anexo con prevalencia sobre las medidas contenidas en relación a la distribución irregular de la jornada en el Convenio Colectivo de aplicación, en el caso de que las contemplase.»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 22

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

Al artículo 2. Permiso retribuido

De modificación.

Se modifica el artículo 2, quedando su redacción del siguiente tenor literal:

«1. Las personas trabajadoras que se encuentren dentro del ámbito de aplicación del presente real decreto-ley disfrutarán de un permiso retribuido recuperable, de carácter obligatorio, entre el 30 de marzo y el 9 de abril de 2020, ambos inclusive.

Las horas de trabajo no prestadas durante el periodo temporal anteriormente referido se recuperarán posteriormente por el trabajador en los términos establecidos en el siguiente artículo.

2. El presente permiso conllevará que las personas trabajadoras conservarán el derecho a la retribución que les hubiera correspondido de estar prestando servicios con carácter ordinario, incluyendo salario base y complementos salariales, que, en su caso, fueran aplicables.»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 23

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

Al artículo 3. Recuperación de las horas de trabajo no prestadas durante el permiso retribuido

De modificación.

Se modifica el artículo 3, quedando su redacción del siguiente tenor literal:

«1. La recuperación de las horas de trabajo se podrá hacer hará efectiva desde el día siguiente a la finalización del estado de alarma, hasta el día 31 de diciembre de 2021.

2. Esta recuperación deberá negociarse en un periodo de consultas abierto al efecto entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, que tendrá una duración máxima de siete días.

En el supuesto de que exista representación legal de las personas trabajadoras en todos o algunos de los centros de trabajo afectados, será dicha representación legal la legitimada para negociar.

En el supuesto de que no exista representación legal de las personas trabajadoras, en los términos anteriores la comisión representativa de estas, estará integrada por un máximo de tres personas trabajadoras de la propia empresa, elegidas conforme a lo recogido en el artículo 41.4 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.

En cualquiera de los supuestos anteriores, la comisión representativa deberá estar constituida en el improrrogable plazo de cinco días.

Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de las personas que integran la representación legal de las personas trabajadoras o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa.

Las partes podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por los procedimientos de mediación o arbitraje previstos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico a los que hace referencia el artículo 83 del de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El acuerdo que se alcance podrá regular la forma y manera de recuperación de todas las horas de trabajo durante el permiso regulado en este artículo, el preaviso mínimo con que la persona trabajadora debe conocer el día y la hora de la prestación de trabajo resultante, así como el periodo de referencia para la recuperación del tiempo de trabajo no desarrollado.

De no alcanzarse acuerdo durante este periodo de consultas, la empresa notificará a las personas trabajadoras y a la comisión representativa, en el plazo de cinco días desde la finalización de aquel, la decisión sobre la recuperación de las horas de trabajo no prestadas durante el periodo transcurrido entre el 30 de marzo y el 9 de abril de 2020.

3. En cualquier caso, la recuperación de estas horas no podrá suponer el incumplimiento de los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y en el convenio colectivo, el establecimiento de un plazo de preaviso inferior al recogido en el artículo 34.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ni la superación de la jornada máxima anual prevista en el convenio colectivo que sea de aplicación. Asimismo, deberán ser respetados los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar reconocidos legal y convencionalmente.

4. En caso de que por cualquier motivo no fuera posible la recuperación de estas horas, se podrá proceder a la compensación del valor de las horas de permiso en el finiquito.»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 24

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

Al artículo 4. Actividad mínima indispensable

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 12-2

29 de septiembre de 2020

Pág. 27

De modificación.

Se modifica el artículo 4, quedando su redacción del siguiente tenor literal:

«Las empresas que deban aplicar el permiso retribuido recuperable regulado en este artículo podrán, en caso de ser necesario, establecer el número mínimo de plantilla o los turnos de trabajo estrictamente imprescindibles con el fin de mantener la actividad indispensable. Esta actividad y este mínimo de plantilla o turnos tendrá como referencia la mantenida en un fin de semana ordinario o en festivos. En los casos donde la actividad industrial no tenga esta referencia se tendrá en cuenta el periodo de más baja producción.»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 12-2

29 de septiembre de 2020

Pág. 28

ÍNDICE DE ENMIENDAS AL ARTICULADO

Exposición de motivos

- Enmienda núm. 1, del G.P. VOX, apartado III, párrafo 1.
- Enmienda núm. 21, del G.P. Popular en el Congreso, apartado III, párrafo 1.

Artículo 1

- Enmienda núm. 6, del G.P. Ciudadanos.

Artículo 2

- Enmienda núm. 2, del G.P. VOX.
- Enmienda núm. 7, del G.P. Ciudadanos.
- Enmienda núm. 22, del G.P. Popular en el Congreso.

Artículo 3

- Enmienda núm. 3, del G.P. VOX.
- Enmienda núm. 23, del G.P. Popular en el Congreso.
- Enmienda núm. 8, del G.P. Ciudadanos, apartado 1.
- Enmienda núm. 9, del G.P. Ciudadanos, apartado 2.
- Enmienda núm. 19, del G.P. Plural, apartados 1 y 2.
- Enmienda núm. 20, del G.P. Republicano, apartado 3 y apartados nuevos.

Artículo 4

- Enmienda núm. 4, del G.P. VOX.
- Enmienda núm. 24, del G.P. Popular en el Congreso.

Artículo 5

- Sin enmiendas.

Disposición transitoria primera

- Enmienda núm. 10, del G.P. Ciudadanos.

Disposición transitoria segunda

- Enmienda núm. 11, del G.P. Ciudadanos.

Disposición adicional primera

- Sin enmiendas.

Disposición adicional segunda

- Sin enmiendas.

Disposición adicional tercera

- Sin enmiendas.

Disposición adicional cuarta

- Sin enmiendas.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 12-2

29 de septiembre de 2020

Pág. 29

Disposición adicional quinta

- Enmienda núm. 5, del G.P. VOX.
- Enmienda núm. 12, del G.P. Ciudadanos.

Disposiciones adicionales nuevas

- Enmienda núm. 13, del G.P. Ciudadanos.
- Enmienda núm. 14, del G.P. Ciudadanos.

Disposición final única

- Enmienda núm. 18, del G.P. Ciudadanos.

Disposiciones finales nuevas

- Enmienda núm. 15, del G.P. Ciudadanos.
- Enmienda núm. 16, del G.P. Ciudadanos.
- Enmienda núm. 17, del G.P. Ciudadanos.

cve: BOCG-14-A-12-2