



BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

XIV LEGISLATURA

Serie A:
PROYECTOS DE LEY

19 de febrero de 2021

Núm. 34-2

Pág. 1

ENMIENDAS E ÍNDICE DE ENMIENDAS AL ARTICULADO

121/000034 Proyecto de Ley de trabajo a distancia (procedente del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre).

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 de trabajo a distancia (procedente del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre), así como del índice de enmiendas al articulado.

Palacio del Congreso de los Diputados, 12 de febrero de 2021.—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 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 de trabajo a distancia (procedente del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre).

Palacio del Congreso de los Diputados, 10 de febrero de 2021.—**Edmundo Bal Francés**, Portavoz del Grupo Parlamentario Ciudadanos.

ENMIENDA NÚM. 1

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al artículo 1

De modificación.

Texto que se propone:

«Artículo 1. Ámbito de aplicación.

Las relaciones de trabajo a las que resultará de aplicación **la** presente **Ley** serán aquellas en las que concurran las condiciones descritas en el artículo 1.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que se desarrollen a distancia con carácter regular.

Se entenderá que es regular el trabajo a distancia que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el **tiempo** proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.»

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 34-2

19 de febrero de 2021

Pág. 2

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 2

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Nuevo apartado 2 al artículo 1

De adición.

Texto que se propone:

«Artículo 1. Ámbito de aplicación.

[...]

2. Las relaciones de trabajo a distancia ocasional, entendido como aquellas que se prestan a distancia por un tiempo inferior al establecido en el apartado anterior, se registrarán por lo que a tal efecto se disponga por el convenio o, en su defecto, por el acuerdo colectivo entre la dirección de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, que resulten de aplicación o, en el supuesto de que no exista dicha representación legal, por decisión empresarial previa consulta con las propias personas trabajadoras, y, supletoriamente, por lo dispuesto en esta norma, salvo las previsiones contempladas en el Capítulo II y en las secciones 2.ª y 3.ª del Capítulo III, cuya aplicación será imperativa.»

JUSTIFICACIÓN

La enmienda establece el régimen aplicable al trabajo a distancia que se presta de manera ocasional, con la finalidad de garantizar la seguridad jurídica en este tipo de relaciones que, compartiendo naturaleza, quedan fuera del ámbito de aplicación de esta ley.

ENMIENDA NÚM. 3

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Nuevo apartado 3 al artículo 1

De adición.

Texto que se propone:

«Artículo 1. Ámbito de aplicación.

[...]

3. Asimismo, en el caso de las relaciones de trabajo cuya prestación se acuerde a distancia para hacer efectivo el derecho a la conciliación de las personas trabajadoras en virtud de lo previsto en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, las mismas se registrarán por lo que a tal efecto dispongan los convenios o, en su defecto, acuerdos colectivos entre la dirección de la empresa y la representación de las personas trabajadoras, de

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 34-2

19 de febrero de 2021

Pág. 3

conformidad con lo establecido en el citado artículo y concordantes del Estatuto de los Trabajadores, y, de manera supletoria, por lo dispuesto en esta norma, salvo las previsiones previstas en el Capítulo II y en las secciones 2.^a y 3.^a del Capítulo III, cuya aplicación será imperativa.»

JUSTIFICACIÓN

La enmienda clarifica el alcance de esta ley, estableciendo que en el caso de que el trabajo a distancia se acuerde para hacer efectivo el derecho a la conciliación de las personas trabajadoras que recoge el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, la regulación del mismo se regirá, en primer lugar, por lo que dispongan los convenios o acuerdos colectivos, y, subsidiariamente, en lo no dispuesto por pacto colectivo, por lo dispuesto en esta norma.

De este modo, se dota de una mayor seguridad y flexibilidad para la implantación del trabajo a distancia en aquellos supuestos motivados por razón de conciliación de la vida familiar y laboral, cuyo ejercicio supone un derecho de las personas trabajadoras y no un pacto de carácter voluntario entre las partes, como el que se regula en esta ley.

ENMIENDA NÚM. 4

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al artículo 2

De modificación.

Texto que se propone:

«Artículo 2. Definiciones.

A los efectos de lo establecido en **esta Ley**, se entenderá por:

- a) “trabajo a distancia”: forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta; durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.
- b) “teletrabajo”: aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o preva lente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.
- c) “trabajo presencial”: aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 34-2

19 de febrero de 2021

Pág. 4

ENMIENDA NÚM. 5

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al apartado 1 del artículo 5

De modificación.

Texto que se propone:

«Artículo 5. Voluntariedad del trabajo a distancia y acuerdo de trabajo a distancia.

1. El trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo de trabajo a distancia regulado en **esta Ley**, que podrá formar parte del contrato inicial o realizarse en un momento posterior, sin que pueda ser impuesto en aplicación del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, todo ello sin perjuicio del derecho al trabajo a distancia que pueda reconocer la legislación o la negociación colectiva.»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 6

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al apartado 2 del artículo 5

De modificación:

Texto que se propone:

«Artículo 5. Voluntariedad del trabajo a distancia y acuerdo de trabajo a distancia.

[...]

2. La negativa de la persona trabajadora a trabajar a distancia y el ejercicio de la reversibilidad al trabajo presencial no serán causas justificativas de la extinción de la relación laboral ni de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.»

JUSTIFICACIÓN

La enmienda elimina la referencia a que las dificultades para el desarrollo del trabajo a distancia exclusivamente relacionadas con el cambio de la prestación presencial a distancia no serán causas justificativas de la extinción del contrato, por cuanto resultan contradictorias con lo dispuesto en el artículo 52.b) del Estatuto de los Trabajadores, que establece que el contrato podrá extinguirse por la falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 34-2

19 de febrero de 2021

Pág. 5

ENMIENDA NÚM. 7

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al artículo 7

De modificación:

Texto que se propone:

«Artículo 7. Contenido del acuerdo de trabajo a distancia.

Será contenido mínimo obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia **el que se determine por convenio o, en su defecto, acuerdo colectivo entre la dirección de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras. En defecto de previsión expresa por pacto colectivo, este contenido mínimo obligatorio** será el siguiente:

a) **Inventario de los medios[...]**

[...]

f) **Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia, pudiendo ser este, el domicilio del trabajador, un telecentro o una localización móvil o itinerante.**

[...]»

JUSTIFICACIÓN

La enmienda establece que el contenido mínimo obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia será el que se determine por convenio o acuerdo colectivo, disponiéndose la enumeración del Proyecto de Ley sólo en defecto de esta previsión expresa en pacto colectivo.

Adicionalmente se modifica el apartado f) del artículo 7 con el objetivo de ampliar la definición de lugar de trabajo a todas aquellas opciones al alcance del trabajador, otorgando prioridad al principio de flexibilidad del desarrollo del trabajo a distancia sobre la concreción del lugar donde se desarrolla este trabajo.

ENMIENDA NÚM. 8

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Nuevo apartado 2 al artículo 7

De adición.

Texto que se propone:

«Artículo 7. Contenido del acuerdo de trabajo a distancia.

[...]

2. La negociación colectiva podrá prever la existencia de modelos estandarizados de acuerdos de trabajo a distancia para las personas trabajadoras que pertenezcan a la misma empresa, centro de trabajo o grupo o categoría profesional, sin perjuicio de las especialidades que a tal efecto se prevean en el pacto colectivo de aplicación.»

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 34-2

19 de febrero de 2021

Pág. 6

JUSTIFICACIÓN

La enmienda busca simplificar y estandarizar los procedimientos de adopción de acuerdos de trabajo a distancia mediante la previsión de modelos estandarizados aplicables a los trabajadores de la misma empresa, centro de trabajo o grupo o categoría profesional, evitando con ello la posible dispersión resultante de un enfoque excesivamente individualizado.

ENMIENDA NÚM. 9

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al apartado 2 del artículo 12

De modificación.

Texto que se propone:

«Artículo 12. El derecho al abono y compensación de gastos.

[...]

2. El mecanismo para la determinación y compensación o abono de estos gastos será el que se establezca en el acuerdo de trabajo a distancia, en su caso, de conformidad con lo que a tal efecto dispongan los convenios o acuerdos colectivos.»

JUSTIFICACIÓN

La enmienda clarifica la redacción del artículo, de modo que se aclare que la determinación y compensación o abono de los gastos generados por la prestación del trabajo a distancia se establecerá en el acuerdo firmado entre la empresa y el trabajador que, en su caso, se deberá configurar de conformidad con lo que establezcan los convenios o acuerdos colectivos.

ENMIENDA NÚM. 10

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al apartado 3 del artículo 16

De adición.

Texto que se propone:

«Artículo 16. Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva.

1. La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia deberán tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos. En particular, deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada; los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada.

La evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 34-2

19 de febrero de 2021

Pág. 7

2. La empresa deberá obtener toda la información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia mediante una metodología que ofrezca confianza respecto de sus resultados, y prever las medidas de protección que resulten más adecuadas en cada caso.

Cuando la obtención de dicha información exigiera la visita por parte de quien tuviera competencias en materia preventiva al lugar en el que, conforme a lo recogido en el acuerdo al que se refiere el artículo 7, se desarrolla el trabajo a distancia, deberá emitirse informe escrito que justifique dicho extremo que se entregará a la persona trabajadora y a las delegadas y delegados de prevención.

La referida visita requerirá, en cualquier caso, el permiso de la persona trabajadora, de tratarse de su domicilio o del de una tercera persona física.

De no concederse dicho permiso, el desarrollo de la actividad preventiva por parte de la empresa podrá efectuarse en base a la determinación de los riesgos que se derive de la información recabada de la persona trabajadora según las instrucciones del servicio de prevención.

3. En los supuestos en los que el lugar de trabajo se considere móvil o itinerante, la evaluación de riesgos deberá efectuarse respecto de los riesgos existentes en el desarrollo del trabajo, Independientemente del lugar de prestación. La imposibilidad de evaluación fehaciente de los riesgos deberá complementarse por la empresa con adecuada formación e información en materia de riesgos laborales y para la adopción de medidas adecuadas por parte del trabajador.»

JUSTIFICACIÓN

La falta de concreción respecto al lugar de trabajo, en caso de que este se preste desde localizaciones móviles o itinerantes conllevará la imposibilidad de evaluar por parte de la empresa los riesgos asociados al lugar de trabajo. En este caso, se evaluarán en todo caso los riesgos ergonómicos y psicosociales inherentes al puesto de trabajo y se complementará la estrategia de prevención de riesgos laborales con formación e información útil para que el trabajador pueda tomar medidas de prevención adicionales y adaptadas al puesto de trabajo en cada momento.

ENMIENDA NÚM. 11

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al apartado 2 del artículo 20

De modificación.

Texto que se propone:

«Artículo 20. Protección de datos y seguridad de la información.

[...]

2. Las personas trabajadoras deberán cumplir las instrucciones sobre seguridad de la información específicamente fijadas por la empresa en el ámbito del trabajo a distancia, previa información a su representación legal, **sin perjuicio de las facultades en materia de seguridad reconocidas a la empresa en los supuestos excepcionales legalmente previstos.»**

JUSTIFICACIÓN

La enmienda aclara que la obligación de previa información a la representación legal de las personas trabajadoras de las instrucciones en materia de seguridad se entenderá sin perjuicio de las facultades en materia de seguridad reconocidas a la empresa en los supuestos excepcionales previstos en la legislación vigente.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 34-2

19 de febrero de 2021

Pág. 8

ENMIENDA NÚM. 12

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

A la disposición adicional primera

De modificación.

Texto que se propone:

«Disposición adicional primera. El trabajo a distancia en la negociación colectiva.

1. Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer, en atención a la especificidad de la actividad concreta de su ámbito, la identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de ser realizados a través del trabajo a distancia, las condiciones de acceso y desarrollo de la actividad laboral mediante esta modalidad, la duración máxima del trabajo a distancia, así como contenidos adicionales en el acuerdo de trabajo a distancia y cuantas otras cuestiones se consideren necesario regular.

2. Los convenios o acuerdos colectivos podrán regular una jornada mínima presencial en el trabajo a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo en los locales de la empresa, un porcentaje o periodo de referencia inferiores a los fijados en **la presente Ley** a los efectos de calificar como «regular» esta modalidad de ejecución de la actividad laboral, un porcentaje de trabajo presencial de los contratos formativos diferente al previsto en el mismo, siempre que no se celebren con menores de edad, así como las posibles circunstancias extraordinarias de modulación del derecho a la desconexión.»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 13

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

A la disposición adicional segunda

De modificación.

Texto que se propone:

«Disposición adicional segunda. Personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas.

Las previsiones contenidas en **esta Ley** no serán de aplicación al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, que se regirá en esta materia por su normativa específica.»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 34-2

19 de febrero de 2021

Pág. 9

ENMIENDA NÚM. 14

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

A la disposición adicional tercera.

De modificación.

Texto que se propone:

«Disposición adicional tercera. Prórroga de la vigencia **de los artículos 5 y 6** 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.

Los artículos 5 y 6 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, en **los que se regulan, respectivamente, el carácter preferente del trabajo a distancia y el Plan MECUIDA**, permanecerán 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 modifica la disposición adicional tercera, con la finalidad de ampliar la prórroga del artículo 6 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, que regula el Plan MECUIDA. En primer lugar, para que abarque también la del artículo 5 de dicha norma, que establece el carácter preferente del trabajo a distancia para hacer frente a la pandemia causada por el coronavirus y, seguidamente, para dicha la vigencia de las disposiciones prorrogadas se extienda, no hasta el 31 de enero de 2021, sino indefinidamente hasta que se levanten todas las medidas para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19.

ENMIENDA NÚM. 15

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

A la disposición adicional cuarta

De supresión.

JUSTIFICACIÓN

El Real Decreto-Ley 3/2021, de 2 de febrero, por el que se adoptan medidas para la reducción de la brecha de género y otras materias en los ámbitos de la Seguridad Social y económico amplía la protección bajo la calificación de enfermedad laboral al personal sanitario y socio sanitario que durante la prestación de servicios sanitarios o sociosanitarios hayan contraído el virus SARS-CoV-2 en el ejercicio de su profesión, ampliando la protección contenida en esta Ley.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 34-2

19 de febrero de 2021

Pág. 10

ENMIENDA NÚM. 16

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Nueva disposición adicional

De adición.

Texto que se propone:

«Disposición adicional (nueva). Por la que se modifica el artículo 6 del Real Decreto-Ley 3/2021, de 2 de febrero, por el que se adoptan medidas para la reducción de la brecha de género y otras materias en los ámbitos de la Seguridad Social y económico, que queda como sigue:

Artículo 6. 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 virus SARS-CoV-2 pertenece a la familia de los Coronaviridae recogidos expresamente 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, se considerarán incluidos el personal sanitario y auxiliar, incluido el personal farmacéutico, 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, así como los que presten atención domiciliaria, los trabajadores dedicados al cribado de la COVID-19, los trabajadores de laboratorios de investigación o análisis clínicos, los trabajadores dedicados a la toma, manipulación o empleo de muestras de saliva, orina, tejidos, sangre humana y sus derivados, los odontólogos, los fisioterapeutas, los podólogos, 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 la COVID-19, 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 que fueran sujetos pasivos del Régimen de Clases Pasivas del Estado, las situaciones causantes de prestaciones derivadas del contagio del virus SARS-CoV-2 tendrán la consideración de producidas en acto de servicio o como

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 34-2

19 de febrero de 2021

Pág. 11

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 modifica el artículo 6 del RDL disposición adicional cuarta para establecer la consideración del 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, 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.

ENMIENDA NÚM. 17

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

A la disposición adicional séptima

De modificación.

Texto que se propone:

«Disposición adicional séptima. Tipo impositivo aplicable del Impuesto sobre el Valor Añadido a las entregas, importaciones y adquisiciones intracomunitarias de bienes necesarios para **prevenir y combatir** los efectos de la COVID-19.

1. Con efectos desde la entrada en vigor de **esta Ley y vigencia hasta la finalización de la situación de emergencia sanitaria ocasionada por la pandemia de la COVID-19**, se aplicará el tipo del 0 por ciento del Impuesto sobre el Valor Añadido a las entregas de bienes, importaciones y adquisiciones intracomunitarias de bienes referidos en el Anexo de **esta Ley** cuyos destinatarios sean entidades de Derecho Público, clínicas o centros hospitalarios, o entidades privadas de carácter social a que se refiere el apartado tres del artículo 20 de la Ley 37/1992, de 28 de diciembre, del Impuesto sobre el Valor Añadido. Estas operaciones se documentarán en factura como operaciones exentas.

2. **Con efectos desde la entrada en vigor de esta Ley y vigencia hasta la finalización de la situación de emergencia sanitaria ocasionada por la pandemia de la covid-19 o hasta que cese su uso obligatorio, se aplicará el tipo del 4 por ciento del Impuesto sobre el Valor Añadido a las entregas, importaciones y adquisiciones intracomunitarias de mascarillas de mascarillas quirúrgicas desechables y de mascarillas FFP1 y FFP2 sin válvula de exhalación.**

A estos efectos, se consideran mascarillas quirúrgicas desechables las referidas en el Acuerdo de la Comisión Interministerial de Precios de los Medicamentos, de 12 de noviembre de 2020, por el que se revisan los importes máximos de venta al público, en aplicación de lo previsto en el artículo 94.3 del texto refundido de la Ley de garantías y uso racional de los medicamentos y productos sanitarios, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2015, de 24 de julio, publicado por la Resolución de 13 de noviembre de 2020, de la Dirección General de Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Salud y Farmacia, y mascarillas FFP1 y FFP2 las referidas en la Resolución de 23 de abril de 2020, de la Secretaría General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa, referente a los equipos de protección individual en el contexto de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.»

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 34-2

19 de febrero de 2021

Pág. 12

JUSTIFICACIÓN

La enmienda modifica la disposición adicional séptima, con la finalidad de incorporar una bajada del IVA aplicable a las mascarillas de uso obligatorio de acuerdo con la normativa vigente para prevenir la transmisión del SARS-CoV-2 durante la crisis sanitaria de COVID-19. Esta medida incluirá tanto las mascarillas quirúrgicas, ya exentas por la normativa vigente, como las FFP1 y FFP2 sin válvula de exhalación, que han sido excluidas hasta ahora.

ENMIENDA NÚM. 18

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Nueva disposición adicional

De adición.

Texto que se propone:

«Disposición adicional (nueva). Bonificación en la cotización por las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de los trabajadores a distancia.

1. Será de aplicación sobre la cotización por las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de los trabajadores a distancia incluidos dentro del ámbito de aplicación de la presente ley una bonificación del 50 por ciento, siendo la cuota a reducir la resultante de aplicar sobre la base de cotización que corresponda al trabajador los tipos de cotización por las contingencias citadas vigentes en cada momento.

2. Reglamentariamente se podrá elevar el porcentaje de bonificación previsto en el apartad anterior, sin que en ningún caso pueda superar el 100 por ciento de la cotización por las contingencias profesionales que correspondan al trabajador.

3. La bonificación prevista en el apartado anterior se financiará con cargo a la correspondiente partida presupuestaria del Servicio Público de Empleo Estatal.»

JUSTIFICACIÓN

La enmienda establece una bonificación sobre la cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de los trabajadores que desarrollen su actividad a distancia de forma regular, como medio para incentivar dicha modalidad de prestación del trabajo. Las externalidades positivas para la sociedad en general asociadas a la realización del trabajo a distancia, entre las que se cuentan, el menor impacto medioambiental, la mejora de las condiciones de conciliación, el ahorro de tiempo en los desplazamientos, entre otras, justifican un incentivo a las empresas para que implanten esta modalidad de trabajo.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 34-2

19 de febrero de 2021

Pág. 13

ENMIENDA NÚM. 19

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Nueva disposición adicional

De adición.

Texto que se propone:

«Disposición adicional (nueva). Visado y autorización de residencia para trabajadores a distancia extranjeros no residentes procedentes de países extracomunitarios que sean contratados por empresas con sede en cualquier Estado miembro de la Unión Europea.

1. Los extranjeros que se propongan entrar o residir, o que ya residan, en España verán facilitada su entrada y permanencia en territorio español por razones de interés económico en aquellos supuestos en los que acrediten ser trabajadores a distancia con un contrato en vigor celebrado con una empresa con sede en un Estado miembro de la Unión Europea.

Lo dispuesto en esta disposición no será de aplicación a los ciudadanos de la Unión Europea y a aquellos extranjeros a los que les sea de aplicación el derecho de la Unión Europea por ser beneficiarios de los derechos de libre circulación y residencia.

2. Sin perjuicio de la acreditación de los requisitos específicos previstos en los apartados siguientes, los extranjeros a los que se refiere la presente disposición deberán reunir las condiciones establecidas en el artículo 62 de la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización.

3. Las personas extranjeras no residentes que se propongan fijar su residencia con carácter temporal en territorio español para realizar desde su domicilio u otro lugar la prestación del trabajo a distancia en el marco de un contrato de trabajo celebrado con una empresa con sede en cualquier Estado miembro de la Unión Europea, podrán solicitar el visado de estancia, o en su caso, de residencia, para trabajadores a distancia extranjeros.

Para la concesión del visado de residencia para trabajadores a distancia extranjeros será necesario que la persona interesada acredite documentalmente el contrato formalizado, debidamente compulsado por la autoridad laboral competente del país de origen.

El visado de estancia o residencia, para trabajadores a distancia extranjeros tendrá una duración de un año, o, en caso de que fuese inferior, una duración coincidente con la del contrato de trabajo o con la del tiempo en que vaya a realizarse la prestación a distancia.

La concesión del visado de residencia para trabajados a distancia extranjeros constituirá título suficiente para residir en España durante su vigencia.

4. Las personas extranjeras no residentes que se propongan fijar su residencia con carácter temporal de larga duración o con carácter indefinido, podrán solicitar una autorización de residencia para trabajadores a distancia extranjeros, que tendrá validez en todo el territorio nacional. La concesión corresponderá a la Dirección General de Migraciones.

Para la concesión de la autorización de residencia para trabajadores a distancia extranjeros será necesario que la persona interesada acredite documentalmente el contrato formalizado y que éste tenga una duración superior a un año o duración indefinida, debidamente compulsado por la autoridad laboral competente del país de origen.

La autorización de residencia para trabajadores a distancia extranjeros tendrá una duración de cinco años, o, en caso de que fuese inferior, una duración coincidente con la del contrato de trabajo o con la del tiempo en que vaya a realizarse la prestación a distancia.

5. El procedimiento de concesión del visado y la autorización de residencia previsto en esta disposición se regirá por lo dispuesto en los artículos 75 y 76 de la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, y en el resto de la normativa que resulte de aplicación.»

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 34-2

19 de febrero de 2021

Pág. 14

JUSTIFICACIÓN

La enmienda incorpora una disposición adicional por la que se regula un visado y autorización de residencia para los trabajadores extranjeros procedentes de países extracomunitarios que pretendan fijar su residencia en España para la realización de una prestación laboral a distancia en el marco de un contrato de trabajo celebrado con una empresa con sede en cualquiera de los Estados miembro de la Unión Europea, distinto del nuestro.

El objetivo que buscan ambos instrumentos es facilitar la instalación en nuestro país de trabajadores extranjeros con contratos de trabajo en vigor aprovechando las fortalezas que ofrece la climatología, cultura y calidad de vida de España, las oportunidades que ofrecen las tecnologías de la información y comunicación para la prestación del trabajo a distancia o mediante fórmulas de teletrabajo y el impulso que estas modalidades han tenido como consecuencia de la crisis sanitaria causada por la pandemia global de la covid-19.

ENMIENDA NÚM. 20

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

A la disposición transitoria primera

De modificación.

Texto que se propone:

«Disposición transitorio primera. Situaciones de trabajo a distancia existentes a la entrada en vigor de **esta ley**.

1. **Esta ley** será íntegramente aplicable a las relaciones de trabajo vigentes y que estuvieran reguladas, con anterioridad a su publicación, por convenios o acuerdos colectivos sobre condiciones de prestación de servicios a distancia, desde el momento en el que estos pierdan su vigencia.

En caso de que los convenios o acuerdos referidos en el apartado anterior no prevean un plazo de duración, esta norma resultará de aplicación íntegramente una vez transcurrido un año desde su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», salvo que las partes firmantes de estos acuerden expresamente un plazo superior, que como máximo podrá ser de tres años.

2. En ningún caso la aplicación de **esta ley** podrá tener como consecuencia la compensación, absorción o desaparición de cualesquiera derechos o condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando las personas que prestasen con carácter previo sus servicios a distancia que se reflejarán en el acuerdo de trabajo a distancia, de conformidad con lo previsto en el artículo 7.

El acuerdo de trabajo a distancia regulado en la sección segunda del capítulo II de **esta ley** deberá formalizarse en el plazo de tres meses desde que **esta norma** resulte de aplicación a la relación laboral concreta. En idéntico plazo deberán efectuarse adaptaciones o modificaciones de los acuerdos de trabajo a distancia de carácter individual vigentes a la fecha de publicación de **esta ley**, no derivados de convenios o acuerdos colectivos.»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 34-2

19 de febrero de 2021

Pág. 15

ENMIENDA NÚM. 21

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

A la disposición transitoria segunda

De supresión.

JUSTIFICACIÓN

La enmienda suprime la disposición transitoria segunda, cuyo contenido ha devenido sin efecto con la entrada en vigor del Real Decreto-ley, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19.

ENMIENDA NÚM. 22

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

De la disposición transitoria tercera

De modificación.

Texto que se propone:

«Disposición transitorio tercera. Trabajo a distancia como medida de contención sanitaria derivada de la COVID-19.

Al trabajo a distancia implantado excepcionalmente en aplicación del artículo 5 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, **y sus sucesivas prórrogas**, o como consecuencia de las medidas de contención sanitaria derivada de la COVID-19, y mientras estas se mantengan, le seguirá resultando de aplicación la normativa laboral ordinaria **y, en su caso, lo que a tal efecto se disponga por los convenios o acuerdos colectivos que resulten de aplicación.**»

JUSTIFICACIÓN

La enmienda modifica la disposición transitoria tercera, relativa a las relaciones de trabajo a distancia como medida de contención sanitaria de la pandemia de covid-19, con la finalidad de facilitar en todo lo posible la implantación de esta modalidad de trabajo mientras dure la situación de emergencia sanitaria en nuestro país.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 34-2

19 de febrero de 2021

Pág. 16

ENMIENDA NÚM. 23

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

A la disposición transitoria cuarta

De modificación.

Texto que se propone:

«Disposición transitoria cuarta. Procedimientos para el reconocimiento del ingreso mínimo vital iniciados antes de la entrada en vigor de **esta Ley** en los que no se haya dictado resolución expresa.

A los procedimientos para el reconocimiento del ingreso mínimo vital en los que no se hubiera dictado resolución expresa a la fecha de entrada en vigor de **esta Ley**, les será de aplicación lo que a continuación se establece.

1. El plazo para resolver y notificar será el de seis meses previsto en el artículo 25.3 del Real Decreto-ley 20/2020, de 29 de mayo, por el que se establece el ingreso mínimo vital, aun cuando a la fecha de entrada en vigor de **esta ley** hayan transcurrido tres meses desde la presentación de la solicitud. A tal efecto, el periodo transcurrido sin haberse dictado resolución expresa será tenido en cuenta para el cómputo de los seis meses establecidos en el citado artículo 25.3.

2. Con independencia del estado en que se encuentre el procedimiento para el reconocimiento de la prestación económica del ingreso mínimo vital a la entrada en vigor de esta disposición transitoria, se comprobará el cumplimiento por los interesados de la condición de vulnerabilidad establecida en el artículo 7.1.b) del Real Decreto-ley 20/2020, de 29 de mayo, como requisito necesario para poder continuar su tramitación. En el supuesto de que no quedara acreditado dicho requisito, se dictará resolución declarando la imposibilidad de continuar la tramitación del procedimiento.

Frente a esta resolución, se podrá interponer reclamación administrativa previa en materia de prestaciones de Seguridad Social, de acuerdo con lo establecido en el artículo 71 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, y cuyo objeto se limitará a conocer sobre la posibilidad de seguir el procedimiento, en razón del cumplimiento del requisito de vulnerabilidad establecido en el citado artículo 7.1.b), por lo que la estimación de la reclamación previa tendrá como único efecto, permitir seguir la tramitación administrativa.

La continuación del procedimiento no obstará a la desestimación de la solicitud si la entidad gestora efectuara nuevas comprobaciones que determinaran el incumplimiento del requisito de vulnerabilidad previsto en el indicado artículo 7.1.b).»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 34-2

19 de febrero de 2021

Pág. 17

ENMIENDA NÚM. 24

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Nuevo apartado tres a la disposición final segunda

De adición.

Texto que se propone:

«Disposición final segunda. Modificación de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

La Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social queda modificada del siguiente modo:

[...]

Tres. Se modifica el artículo 139, que queda redactado de la siguiente forma:

“Artículo 139. Tramitación.

1. El procedimiento para el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, reconocidos legal o convencionalmente, **se aplicará cuando la persona trabajadora solicite el ejercicio de los derechos contemplados en el artículo 34.8, 9 y 10 y en el artículo 37.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. La persona trabajadora** podrá reclamar ante el Juzgado de lo Social contra la empresa en un plazo de veinte días, a partir de que este le comunique su negativa o su disconformidad con la opción ejercitada por aquel. **Únicamente se admitirá la oposición del empresario a la demanda formulada por el trabajador que se funde en la imposibilidad material de satisfacerla o de hacerlo sin grave perjuicio para la empresa o para otros trabajadores.**

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

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

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

3. **El procedimiento a que se refiere el apartado primero también se aplicará cuando la trabajadora que se encuentre en alguna de las situaciones previstas en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, solicite las adaptaciones necesarias. Presentadas las razones indiciarias de riesgo para el embarazo o la lactancia natural por la trabajadora, corresponderá al empresario probar la imposibilidad material de llevar a cabo la adaptación del puesto de trabajo o de las funciones y, cuando así fuere, el cambio a otro puesto compatible o donde sea posible realizar tales adaptaciones o, la imposibilidad de tomar tales medidas sin causar con ello un grave perjuicio para la empresa o para otros trabajadores. En el supuesto previsto en este párrafo será también demandada la Entidad Gestora o la Mutua Colaboradora con la Seguridad Social encargada de la gestión de la prestación correspondiente.**

4. **En todos los casos a que se refieren los apartados anteriores, en la demanda podrá acumularse la acción de daños y perjuicios causados al trabajador, exclusivamente por los**

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 34-2

19 de febrero de 2021

Pág. 18

derivados de la negativa total o parcial del derecho o de la demora en la efectividad de la medida, de los que el empresario podrá exonerarse si hubiere dado cumplimiento, al menos provisional, a la medida propuesta por el trabajador.

Asimismo, en todos los casos, el procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente. El acto de la vista habrá de señalarse dentro de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda. La sentencia se dictará en el plazo de tres días. Contra la misma no procederá recurso, salvo cuando se haya acumulado pretensión de resarcimiento de perjuicios que por su cuantía pudiera dar lugar a recurso de suplicación, en cuyo caso el pronunciamiento sobre las medidas de conciliación será ejecutivo desde que se dicte la sentencia. **Igualmente, en todos los casos, en el procedimiento podrá instarse, en su caso, la adopción de las medidas cautelares reguladas en el artículo 180.4.**

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

JUSTIFICACIÓN

La enmienda introduce en la disposición final segunda, que reforma la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, una serie de modificaciones adicionales para reforzar la tutela judicial de los derechos para la conciliación de la familiar y laboral y su ejercicio corresponsable.

ENMIENDA NÚM. 25

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Nuevos apartados a la 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 2/2015, de 23 de octubre, queda modificado del siguiente modo:

[...]

(Nuevo 1). Se añade una nueva letra h) al apartado 2 del artículo 4, pasando la actual letra h) a ser la letra i), y quedando la primera redactada como sigue:

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

[...]

(Nuevo 2). Se añade un nuevo párrafo entre el primero y el segundo al apartado 1 del artículo 17, que queda redactado como sigue:

“A estos efectos, constituirán en todo caso discriminación por razón de sexo las situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables relacionadas con el embarazo, la maternidad, la paternidad, la lactancia o el ejercicio o pretensión de ejercer los derechos para la conciliación de la vida familiar y laboral o de hacerlo de forma

corresponsable, en particular para el cuidado de menores, personas mayores o personas con discapacidad que estén a cargo de la persona trabajadora, en los términos reconocidos por las disposiciones legales, convencionales o contractuales vigentes; así como las situaciones de acoso sexual y de acoso laboral por razón de sexo, que comprenderá en todo caso el que se produzca con motivo de cualquiera de las condiciones o circunstancias antes referidas.”

[...]

(Nuevo 3). Se modifica la letra f) del apartado 2 del artículo 84, que queda redactada como sigue:

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

[...]

(Nuevo 4). Se modifican los apartados 1 y 2 del artículo 85, que queda redactada como sigue:

“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 **hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades y a la no discriminación** entre mujeres y hombres en el ámbito laboral **y a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar y facilitar su ejercicio corresponsable, incluidas las relativas al trabajo a distancia, que se concretarán, cuando se elaboren y apliquen en la empresa por prescripción legal o decisión voluntaria, 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 incluirán una memoria de impacto de género respecto de 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.

Asimismo, sin perjuicio de la libertad de contratación que se reconoce a las partes, **en los supuestos contemplados 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**, a través de la negociación colectiva se articulará el deber de negociar planes de igualdad en las empresas 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.”

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 34-2

19 de febrero de 2021

Pág. 20

[...]

(Nuevo 5). Se modifica el artículo 90, que queda redactada como sigue:

“Artículo 90. Validez.

1. Los convenios colectivos y los acuerdos sobre planes de igualdad a que se refiere esta ley han de formalizarse por escrito, bajo sanción de nulidad.

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

Asimismo, deberán ser presentados ante la autoridad laboral para su inscripción en el registro de convenios y acuerdos colectivos correspondiente, en el mismo plazo establecido en el párrafo anterior, los acuerdos sectoriales que establecen los términos y condiciones que han de seguir los planes de igualdad, 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. Una vez registrado, el acuerdo será remitido al órgano público competente para su depósito. Los planes de igualdad serán asimismo remitidos para su inscripción en el Registro al que se refiere el artículo 46.4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

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

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

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

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

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

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

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 34-2

19 de febrero de 2021

Pág. 21

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

JUSTIFICACIÓN

La enmienda introduce unas nuevas disposiciones en la disposición final cuarta, al objeto de modificar diversos preceptos del Estatuto de los Trabajadores, en este caso, en materia de negociación colectiva sobre asuntos relacionados con la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres y con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. En particular, se introduce la obligación expresa de que la negociación colectiva prevea medidas en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y de conciliación, se explicitan los acuerdos y planes de igualdad que deban ser objeto de registro y depósito, y se precisan las facultades de comprobación de la autoridad laboral respecto de dichos acuerdos y planes. Todo ello, con la finalidad de garantizar la existencia de tales medidas para la igualdad y la conciliación, también las relativas a la prestación del trabajo a distancia, en las empresas y favorecer la eficacia en su control y supervisión por las autoridades competentes.

ENMIENDA NÚM. 26

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Nuevo apartado a la 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 2/2015, de 23 de octubre, queda modificado del siguiente modo:

[...]

(Nueva). Se modifica el apartado 5 del artículo 34, que queda redactado como sigue:

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

JUSTIFICACIÓN

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

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 34-2

19 de febrero de 2021

Pág. 22

ENMIENDA NÚM. 27

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Nuevos apartados a la 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 2/2015, de 23 de octubre, queda modificado del siguiente modo:

[...]

(Nuevo 1). 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 facilitar su ejercicio corresponsable. Estas adaptaciones podrán consistir en el cambio de turno, la alteración de horario, la adopción de un horario flexible o una jornada partida o continuada, la distribución irregular de la jornada de trabajo, el cambio de centro de trabajo, de las funciones, o de la forma de prestación del trabajo, incluida la prestación de trabajo a distancia durante toda o parte de la jornada o dejar de hacerlo si fuera el sistema establecido, o cualquier otro cambio de condiciones que estuviera disponible o que pudiera implantarse de modo razonable y proporcionado atendiendo a las necesidades personales y familiares de la persona trabajadora y a las necesidades organizativas o productivas de la empresa.**

Mediante convenio o, en su defecto, acuerdo colectivo entre la dirección de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, se pactarán los términos del ejercicio del derecho de solicitud de estas adaptaciones, 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 dirección 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 denegatoria. Tanto la dirección de la empresa como la propia persona trabajadora, o la representación legal que actúe en su nombre, deberán negociar en todo momento de buena fe y hacer todo lo posible para llegar a un acuerdo.

Las personas trabajadoras que acrediten responsabilidades familiares en los términos previstos en el artículo 37.6 tendrán derecho a hacer efectivas las adaptaciones en la jornada y en la forma de prestación del trabajo previstas en 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, que se acuerden previa solicitud por la persona trabajadora de conformidad con el procedimiento previsto 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 todos estos casos, la negativa de la empresa sólo podrá fundarse en la imposibilidad técnica de llevar a cabo las adaptaciones solicitadas, incluida la conversión del trabajo a distancia, o de hacerlo sin grave perjuicio para la organización o la producción de la empresa.

En este supuesto, cuando no fuese posible la prestación del trabajo a distancia por causas no imputables a la empresa o la persona trabajadora, o cuando las adaptaciones de la jornada o la forma de prestación del trabajo disponibles no fuesen suficientes para atender las necesidades de conciliación de la persona trabajadora, ésta tendrá derecho a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente, de la misma o distinta categoría profesional, en su caso, con las adaptaciones que fuesen necesarias atendiendo a sus necesidades de conciliación. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que cesen las necesidades de conciliación, de modo que permitan la reincorporación de la persona trabajadora a su anterior puesto, teniendo derecho a percibir al menos todas las retribuciones de su puesto de origen.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible con sus necesidades de conciliación, ni siquiera con las adaptaciones oportunas, la persona trabajadora tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario. En caso de reducciones de jornada que lleguen al 100 por 100, el derecho de la persona trabajadora deberá estar justificado y ser razonable y proporcionado en atención a la situación de la empresa. Cuando la reducción alcance la totalidad de la jornada, la persona trabajadora se considerará en situación de excedencia forzosa de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 46.1 y, en su caso, en el convenio o acuerdo colectivo que resulte de aplicación.

La determinación de la reducción de jornada prevista en el párrafo anterior corresponderá a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria, de acuerdo con los términos que, en su caso, se establezcan mediante pacto colectivo, que también podrán contemplar las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas a disfrutar en periodos completos a lo largo del año. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio o acuerdo colectivo aplicable.

En todos los casos, la empresa, como alternativa a todas o parte de las adaptaciones o de la reducción de la jornada de trabajo que fueran solicitadas o a las que tuviese derecho la persona trabajadora en virtud de lo establecido en los apartados anteriores, podrá prever la financiación de los servicios de una persona cuidadora profesional que atienda todas o parte de las necesidades de conciliación de la persona trabajadora, bien para su contratación de forma personal y directa mediante contrato laboral por aquella, bien mediante la puesta a disposición de la persona trabajadora en virtud de contrato mercantil por parte de la empresa, en los términos que se establezcan por pacto colectivo.

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.”

(Nuevo 2). Se modifica la letra b) del apartado 4 del artículo 53, que queda redactado como sigue:

“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 **34.8 y 10** y 37.4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

artículo 46.3; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho o lo tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.”

(Nuevo 3). Se modifica la letra b) del apartado 5 del artículo 55, que queda redactado como sigue:

“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 **34.8 y 10** y 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.”

(Nuevo 4). Se modifica la disposición adicional decimonovena, que queda redactado como sigue:

“1. En los supuestos de reducción de jornada contemplados en los artículos **34.8 en su párrafo quinto y 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.”»

JUSTIFICACIÓN

La enmienda introduce unos nuevos apartados en la disposición final tercera, que modifica el Estatuto de los Trabajadores, al objeto de desarrollar el derecho a la adaptación de la jornada y en la forma de prestación del trabajo, incluida la prestación del trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, con el ánimo de consolidar los derechos que con carácter excepcional se han introducido por el Plan MECUIDA contemplado en el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo.

En particular, respecto a la redacción vigente del precepto, se establece que las personas trabajadoras que acrediten deberes de cuidado respecto de hijos o parientes que dependan de ellos, en los términos previstos en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a la adaptación de la jornada o de la forma de prestación de trabajo, que sólo podrá ser denegada por la imposibilidad técnica de la empresa de llevarlas a cabo o de hacerlo sin grave perjuicio para su organización o funcionamiento. Cuando no fuese posible la prestación del trabajo a distancia, la persona trabajadora tendrá derecho a solicitar la reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario, que podrá alcanzar el 100 por 100 en supuestos excepcionales debidamente justificados. En todos los casos, como medida alternativa la empresa podrá financiar los servicios de una persona cuidadora profesional, bien para su contratación por el trabajador o bien para su puesta a disposición mediante contrato mercantil por la empresa, en los términos que prevean los pactos colectivos.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 34-2

19 de febrero de 2021

Pág. 25

ENMIENDA NÚM. 28

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Nuevos apartados a la 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.

[...]

(Nuevo). Se modifica el apartado 9 del artículo 34, que queda redactado como sigue:

“9. La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria **y de las especialidades que en esta materia se puedan acordar por el Gobierno, en los términos que se establecen** en este artículo.

Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada. **La llevanza, gestión y archivo de las entradas de este registro por la empresa deberá realizarse por medios electrónicos.**

La empresa **deberá asegurar la conservación** los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años **por parte de un tercero autorizado que garantice la protección e integridad de los datos del registro de jornada y su acceso por la empresa**, las personas trabajadoras, sus representantes legales y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Sin perjuicio de su conservación, reglamentariamente se establecerá el procedimiento para la transmisión de copia de los datos del registro horario de cada empresa a la base de datos que se establezca por el Servicio Público de Empleo Estatal.”»

JUSTIFICACIÓN

La enmienda introduce unos nuevos apartados en la disposición final tercera, que modifica el Estatuto de los Trabajadores, al objeto de flexibilizar el cumplimiento de la obligación de registro de jornada y de asegurar la protección y la integridad de los datos del registro.

ENMIENDA NÚM. 29

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Nuevos apartados a la 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.

[...]

(Nuevo). 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

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

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 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 previa consulta con las personas trabajadoras, 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 pacto colectivo o, en su defecto, 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, se establecerán los supuestos que habiliten para el uso del crédito horario, entre los que se incluirán, en todo caso, la atención a las necesidades de conciliación de las personas trabajadoras.

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 con la representación legal de los trabajadores, debiendo en todo caso la persona trabajadora cumplir con el total de la jornada anual pactada que corresponda, 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, que 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 los trabajadores, de su representación legal y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.”»

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 34-2

19 de febrero de 2021

Pág. 27

JUSTIFICACIÓN

La enmienda introduce unos nuevos apartados en la disposición final tercera, que modifica el Estatuto de los Trabajadores, al objeto de incorporar el establecimiento de sistemas de bancos de horas en las empresas para facilitar el control horario y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores. Estos bancos de horas llevarán el registro de los movimientos de las horas de cada persona trabajadora que queden por exceso o por defecto respecto de su jornada ordinaria de trabajo pactada, así como los saldos resultantes de las mismas. Esta herramienta, que ya ha sido adoptada por otros países de nuestro entorno, permite una gestión más dinámica y flexible del tiempo de trabajo en las empresas. Su adaptación concreta a la realidad de cada empresa, así como las particularidades de su régimen de organización y funcionamiento, se deja en manos de la negociación colectiva.

En paralelo, se dispone con carácter general un crédito de horas para supuestos relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en los términos y condiciones que establezca la negociación colectiva, equivalente al 7% de la jornada anual del trabajador, salvo que por convenio o acuerdo colectivo se establezca un porcentaje superior. La utilización de estas horas deberá solicitarse con un margen de preaviso de, al menos, 72 horas. La negociación colectiva también establecerá los términos en que dichas horas se puedan disfrutar de forma acumulada en jornadas completas a lo largo del año.

ENMIENDA NÚM. 30

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Nuevos apartados a la 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.

[...]

(Nuevo 1). Se modifican los párrafos segundo, sexto, octavo y noveno del apartado 4 del artículo 48, que queda redactado como sigue:

“El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias seis semanas ininterrumpidas, **que deberán ser bien inmediatamente posteriores al parto, bien inmediatamente posteriores a la finalización de las semanas de disfrute obligatorio de la madre biológica**, y que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

[...]

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas **sus semanas de disfrute obligatorio**, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida, **alterna o simultánea, continua o discontinua**, y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

[...]

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las semanas de disfrute obligatorio, 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. **Cuando la suspensión se disfrute en régimen de jornada parcial, el trabajador tendrá derecho a prestar a distancia el trabajo correspondiente a la parte de la jornada en la que no se aplique la suspensión del contrato, salvo cuando fuese imposible técnicamente o no fuese posible hacerlo sin grave perjuicio para la organización o la producción de la empresa.**

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

(Nuevo 2). Se modifican los párrafos segundo y quinto del apartado 5 del artículo 48, que queda redactado como sigue:

“Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, **alterna o simultánea, continua o discontinua**, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. 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. **Cuando la suspensión se disfrute en régimen de jornada parcial, el trabajador tendrá derecho a prestar a distancia el trabajo correspondiente a la parte de la jornada en la que no se aplique la suspensión del contrato, salvo cuando fuese imposible técnicamente o no fuese posible hacerlo sin grave perjuicio para la organización o la producción de la empresa.**

[...]

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

JUSTIFICACIÓN

La enmienda introduce unos nuevos apartados en la disposición final tercera, que modifica el Estatuto de los Trabajadores, al objeto de flexibilizar el régimen de disfrute de la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento. En particular, se introduce la posibilidad de que, en caso de régimen de disfrute a tiempo parcial, la parte de la jornada en que el contrato no esté suspendido se pueda prestar a distancia, siempre que sea posible. También se restablece el derecho del trabajador al disfrute del permiso completo de forma ininterrumpida por cualquiera de los progenitores sin que la empresa pueda limitar su ejercicio simultáneo.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 34-2

19 de febrero de 2021

Pág. 29

ENMIENDA NÚM. 31

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Nuevos apartados a la 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.

[...]

(Nuevo). 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 las vacaciones a las que tengan derecho 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 dirección de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras o, en ausencia de ésta, las propias personas trabajadoras.”»

JUSTIFICACIÓN

La enmienda introduce unos nuevos apartados en la disposición final tercera, que modifica el Estatuto de los Trabajadores, al objeto de establecer el derecho de las personas trabajadoras a convertir partes de sus días de vacaciones en horas para asuntos particulares, con el fin de dotar de mayor flexibilidad al uso de estos días para facilitar la conciliación.

ENMIENDA NÚM. 32

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Nueva disposición final

De adición.

Texto que se propone:

«Disposición final (nueva). Modificación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, queda modificada en los siguientes términos:

Uno. Se modifica el apartado 4 del artículo 5, que queda redactado como sigue:

“4. Las Administraciones públicas promoverán la efectividad del derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo y a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y su ejercicio corresponsable, considerando las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de

detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores.”

Dos. Se modifica la letra d) del apartado 1 del artículo 15, que queda redactado como sigue:

“d) Adaptar el trabajo a la persona, **considerando sus circunstancias personales y familiares**, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo y a la **posibilidad de su prestación presencial o a distancia**, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud y **facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y su ejercicio corresponsable.**”

Tres. Se añade un nuevo párrafo entre el primero y el segundo a la letra a) del apartado 2 del artículo 16, con la siguiente redacción:

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

Cuatro. Se modifican los apartados 1, 2, 3 y 4 del artículo 26, que quedan redactados como sigue:

“1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación **del tiempo de trabajo, de la ordenación o la distribución de la jornada o de la forma de prestación del trabajo, o de cualquier otro aspecto de las condiciones de trabajo de la trabajadora afectada, cuya alteración o ajuste permita asegurar la protección de su seguridad y salud. La misma obligación tendrá el empresario cuando, en atención a las circunstancias médicas, personales o familiares de la trabajadora, el riesgo para la salud no hubiera podido ser previsto en la evaluación realizada.**

Estas medidas podrán consistir en el cambio de turno, la alteración de horario, la adopción de un horario flexible o una jornada partida o continuada, el cambio de centro de trabajo, de las funciones, o de la forma de prestación del trabajo, incluida la prestación de trabajo a distancia durante toda o parte de la jornada, o cualquier otro cambio de condiciones que estuviera disponible o que pudiera implantarse en la empresa.

2. Cuando no fuese técnicamente posible la prestación del trabajo a distancia o la realización de las adaptaciones necesarias por causas no imputables a la empresa o la trabajadora, o no fuese posible llevarlas a cabo sin grave perjuicio para la organización o producción de la empresa, o cuando, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada, del feto o del recién nacido, y así lo certifique el **informe del médico que en función del régimen de protección social aplicable** asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y **que sea compatible con su estado, debido a sus condiciones o porque que sea posible aplicar respecto de dicho puesto o funciones las adaptaciones necesarias, incluida la prestación del trabajo a distancia, para evitar la exposición al riesgo de la trabajadora afectada.** El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos, teniendo en cuenta los resultados correspondientes de la evaluación de riesgos y el contenido del certificado médico.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

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

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

3. Si dicho cambio de puesto **en todos y cada uno de los supuestos contemplados en los apartados anteriores** no resultara técnica u objetivamente posible, **o no pueda realizarse sin grave perjuicio para la organización o producción de la empresa**, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado **o sobre el que puedan realizarse las adaptaciones que resulten necesarias.**

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

JUSTIFICACIÓN

La enmienda introduce una nueva disposición final por la que se modifica la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, con la finalidad de establecer las garantías necesarias para que las empresas adopten todas las medidas posibles dirigidas a acomodar el puesto de trabajo a las circunstancias de los trabajadores con responsabilidades familiares y a que se realicen todas las adaptaciones posibles en caso de riesgo durante el embarazo o la lactancia antes de proceder a la suspensión del contrato de la trabajadora.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 34-2

19 de febrero de 2021

Pág. 32

ENMIENDA NÚM. 33

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

A la disposición final cuarta

De modificación.

Texto que se propone:

«Disposición final cuarta. Modificación de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria.

Con efectos desde la entrada en vigor de **esta ley** y vigencia indefinida se añade un nuevo párrafo h), al apartado 2 del artículo 54 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, con la siguiente redacción:

“h) Los destinados al sistema de protección por cese de actividad.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 34

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Nueva disposición final

De adición.

Texto que se propone:

«**Disposición final (nueva). 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 añade un nuevo párrafo al apartado 3 del artículo 156 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, con la siguiente redacción:

«No operará la presunción establecida en el párrafo anterior cuando se trate de un trabajador que preste el trabajo a distancia y el suceso se produzca en el domicilio o en lugar libremente elegido por aquél en el que se preste el trabajo, salvo que las lesiones acaecidas deriven de o guarden relación directa con los medios de trabajo, dispositivos de comunicación o sistemas de control que hubiesen sido dispuestos por la empresa. Lo anterior se entiende sin perjuicio de las acciones que correspondan contra el responsable del lugar desde el que se preste el trabajo a distancia distinto del domicilio del trabajador.»»

JUSTIFICACIÓN

La enmienda introduce una disposición final nueva que modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social en diversos aspectos relacionados con el resto de enmiendas.

Seguidamente, se modula la presunción de laboralidad de las lesiones que el trabajador a distancia sufra en su domicilio o en el lugar libremente elegido por éste que no deriven de o no guarden relación

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 34-2

19 de febrero de 2021

Pág. 33

directa de los medios de trabajo, dispositivos de comunicación o sistemas de control que hubiesen sido dispuestos por la empresa. La medida busca asegurar el equilibrio de las partes en el contexto de prestación de un trabajo en espacios que no son responsabilidad de la empresa y sobre los que ésta no tiene ningún control.

ENMIENDA NÚM. 35

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Nueva disposición final.

De adición.

Texto que se propone:

«Disposición adicional (nueva). Modificación de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio.

Con efectos desde la entrada en vigor de esta ley y vigencia indefinida se modifican las letras b) y c) la regla 5.2 del apartado 2 del artículo 30 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio, que quedan redactadas de la siguiente forma:

«Artículo 30. Normas para la determinación del rendimiento neto en estimación directa.

[...]

2. Junto a las reglas generales del artículo 28 de esta Ley se tendrán en cuenta las siguientes especiales:

[...]

5.^a Tendrán la consideración de gasto deducible para la determinación del rendimiento neto en estimación directa:

[...]

b) En los casos en que el contribuyente afecte parcialmente su vivienda habitual al desarrollo de la actividad económica, **el 30 por ciento de los gastos de suministros de agua, gas, electricidad, telefonía e Internet de dicha vivienda, con el límite máximo de 800 euros.**

Los gastos de manutención y de estancia del propio contribuyente, siempre que se produzcan durante los días que no tengan la consideración de inhábiles a efectos laborales de acuerdo con la normativa aplicable, en cualesquiera establecimientos de restauración y hostelería o alojamientos turísticos, radicados en el mismo o en distinto municipio del lugar de trabajo habitual y del que constituya la residencia del contribuyente, siempre que se abonen utilizando cualquier medio electrónico de pago y se justifiquen mediante factura o documento equivalente. El límite máximo de la deducción será el equivalente a los límites cuantitativos diarios establecidos reglamentariamente para las dietas y asignaciones para gastos normales de manutención y estancia de los trabajadores.»»

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 34-2

19 de febrero de 2021

Pág. 34

JUSTIFICACIÓN

La enmienda introduce una modificación de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio, por la que se modifican, con afán aclaratorio, las deducciones establecidas en la regla 5.ª del apartado 2 del artículo 30. La primera, relativa a los gastos en que incurra el contribuyente en la vivienda que tenga parcialmente afecta a la actividad por cuenta propia, cuestión particularmente relevante en un contexto de fomento del trabajo a distancia. Y la segunda, relativa a los gastos de manutención y estancia del contribuyente en el ejercicio de su actividad, cuya redacción anterior había dado lugar a controversias sobre su aplicación y a interpretaciones restrictivas que limitaban el alcance de la deducción.

ENMIENDA NÚM. 36

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Nueva disposición final

De adición.

Texto que se propone:

«Disposición adicional (nueva). Modificación de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio.

Con efectos desde la entrada en vigor de esta ley y vigencia indefinida se añade una nueva letra g) del apartado 3 del artículo 42 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio, con la siguiente redacción:

“Artículo 42. Rentas en especie.

[...]

3. Estarán exentos los siguientes rendimientos del trabajo en especie:

[...]

g) Los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la prestación a laboral a distancia, de conformidad con el inventario incorporado en el acuerdo referido en el artículo 7 y con lo establecido, en su caso, en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación, que sean cedidos por la empresa a la persona trabajadora para el desempeño de su actividad laboral, en los términos previstos en la Ley X/XX, de trabajo a distancia.”»

JUSTIFICACIÓN

La enmienda introduce una modificación de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio, por la que se aclara que los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo del trabajo a distancia que sean cedidos por la empresa en ningún caso tendrán la consideración de retribución en especie, por lo que los trabajadores no estarán obligadas a tributar por ellos.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 34-2

19 de febrero de 2021

Pág. 35

Se pretende así solventar la actual controversia en torno a esta cuestión, avivada por el criterio emitido por la Agencia Estatal de la Administración Tributaria de considerar estos elementos y herramientas como retribución en especie del trabajador, aun cuando los mismos son imprescindibles para el desarrollo de su actividad, y aunque dicho criterio entra en contradicción con los operados respecto a los mismos medios de trabajo cuando este trabajo se desarrolla de forma presencial, lo cual constituiría un caso de discriminación prohibido expresamente por el artículo 4 del Proyecto de Ley.

ENMIENDA NÚM. 37

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Nueva disposición final

De adición.

Texto que se propone:

«Disposición final (nueva). Modificación de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio.

Con efectos desde la entrada en vigor de esta ley y vigencia indefinida se añade un nuevo número 3.g a la letra b) del apartado 1 del artículo 93 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio, con la siguiente redacción:

“Artículo 93. Régimen fiscal especial aplicable a los trabajadores desplazados a territorio español.

[...]

b) Que el desplazamiento a territorio español se produzca como consecuencia de alguna de las siguientes circunstancias:

[...]

3.º Como consecuencia de la prestación de un trabajo a distancia desde el domicilio en el que el trabajador haya fijado su residencia efectiva y habitual en el territorio nacional, o desde otro establecimiento al que el trabajador se desplace diariamente desde su domicilio, en el marco de un contrato de trabajo celebrado con una empresa con sede en cualquier otro Estado miembro de la Unión Europea.”»

JUSTIFICACIÓN

La enmienda introduce una modificación de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio, con la finalidad de permitir que se puedan acoger al régimen fiscal especial de trabajadores desplazados a los contribuyentes que fijen su residencia efectiva y habitual en nuestro país para la prestación de un trabajo a distancia en el marco de un contrato de trabajo celebrado con una empresa con sede en cualquier otro país de la Unión Europea.

Con esta reforma se persigue facilitar la instalación en nuestro país de trabajadores extranjeros, tanto procedentes de otros países de la Unión Europea como de otros países extracomunitarios, con contratos de trabajo en vigor aprovechando las fortalezas que ofrece la climatología, cultura y calidad de vida de España, las oportunidades que ofrecen las tecnologías de la información y comunicación para la prestación

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 34-2

19 de febrero de 2021

Pág. 36

del trabajo a distancia o mediante fórmulas de teletrabajo y el impulso que estas modalidades han tenido como consecuencia de la crisis sanitaria causada por la pandemia global de la covid-19.

Este incentivo fiscal se complementa además con el nuevo visado y autorización de residencia para trabajadores a distancia extranjeros que se proponen por medio de otra de las enmiendas presentadas a este Proyecto de Ley.

ENMIENDA NÚM. 38

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

A la disposición final decimotercera

De modificación.

Texto que se propone:

«Disposición final decimotercera. Título competencial.

Esta Ley se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1. 7.^a y 13.^a de la Constitución española; que atribuye al Estado las competencias exclusivas en las materias de legislación laboral; así como de bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica.»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 39

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

A la disposición final decimotercera

De modificación.

Texto que se propone:

«Disposición final decimocuarta. Entrada en vigor.

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

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 34-2

19 de febrero de 2021

Pág. 37

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

El Grupo Parlamentario Plural, a Instancias de Ferran Bel i Accensi, Diputado del Partit Demòcrata (PDeCAT), 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 de trabajo a distancia (procedente del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre).

Palacio del Congreso de los Diputados, 10 de febrero de 2021.—**Ferran Bel Accensi**, Diputado.—**Laura Borràs Castanyer**, Portavoz del Grupo Parlamentario Plural.

ENMIENDA NÚM. 40

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Plural

A la Disposición adicional tercera

De modificación.

Texto que se propone:

«Disposición adicional tercera. Prórroga de la vigencia del artículo 6 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.

El artículo 6 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, en el que se regula el Plan MECUIDA, permanecerá vigente hasta el 31 de ~~enero~~ **diciembre** de 2021.»

JUSTIFICACIÓN

El Plan MECUIDA permite que las personas trabajadoras por cuenta ajena que acrediten deberes de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho, así como respecto de los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, tengan derecho a acceder a la adaptación de su jornada y/o a la reducción de la misma, cuando concurren circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19.

Inicialmente el plan tenía una validez hasta el 31 de enero, ahora prorrogado hasta el 30 de mayo, por el RDL 2/2021. Sin embargo, es preciso otorgar más estabilidad a las relaciones laborales. Aunque avance el programa de vacunación, no resulta oportuno que las relaciones laborales dependan cada tres meses de la decisión de prolongar las medidas adoptadas mediante un nuevo real decreto ley.

ENMIENDA NÚM. 41

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Plural

A la Disposición adicional cuarta

De modificación.

Texto que se propone:

«Disposición adicional cuarta. Consideración como **enfermedad profesional contingencia** ~~profesional derivada de accidente de trabajo~~ a las enfermedades padecidas por el personal que

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

presta servicio en centros sanitarios o socio- sanitarios como consecuencia del contagio del virus SARS-CoV2 durante el estado de alarma.

1. Desde la declaración de la pandemia internacional por la Organización Mundial de la Salud y hasta que las autoridades sanitarias levanten todas las medidas de prevención adoptadas para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, las prestaciones de Seguridad Social que cause el personal que presta servicios **en contacto inmediato con los pacientes** en centros, **servicios o establecimientos sanitarios comprendidos en el Real Decreto 1277/2003, de 10 de octubre, por el que se establecen las bases generales sobre autorización de centros, servicios y establecimientos sanitarios, así como en centros socio-sanitarios, centros residenciales de gente mayor o de personas discapacitadas**, inscritos en los registros correspondientes, y que en el ejercicio de **sus funciones** ~~su profesión~~, hayan contraído el virus SARS-CoV2 **desde los inicios del conocimiento de la enfermedad contraída por el contagio**, por haber estado expuesto a ese riesgo específico durante la prestación de **sus servicios sanitarios y socio-sanitarios**, cuando así se acredite por los servicios de Prevención de Riesgos laborales y Salud Laboral **si dispusiera de este**, se considerarán derivadas de **enfermedad profesional accidente de trabajo**, al entender cumplidos los requisitos exigidos en el artículo ~~456.2.e)~~ **157** del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

2. El contagio y padecimiento de la enfermedad se acreditará mediante el correspondiente parte de **baja**, ~~accidente de trabajo que deberá haberse expedido dentro del mismo periodo de referencia.~~

3. En los casos de fallecimiento, se considerará que la causa es **enfermedad profesional accidente de trabajo** ~~siempre que el fallecimiento se haya producido dentro de los cinco años siguientes al contagio de la enfermedad y derivado de la misma~~, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 217.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.»

JUSTIFICACIÓN

Responder a una demanda generalizada de protección efectuada por todos los colectivos del ámbito de la sanidad, derivada de los elevados riesgos que vienen asumiendo desde el inicio de la pandemia y que indudablemente obliga a asociar el contagio del COVID-19 a los colectivos de personal sanitario en sus funciones profesionales a una enfermedad profesional.

La diferencia entre enfermedad profesional y contingencia profesional derivada de accidente de trabajo es sustancial. La enfermedad profesional tiene cobertura durante toda la vida de trabajador. Es decir, si mañana o dentro de diez años un sanitario contrae una enfermedad derivada de este contagio que se produjo desde la declaración de la pandemia internacional por la Organización Mundial de la Salud y hasta que las autoridades sanitarias levanten todas las medidas de prevención adoptadas para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, tendrá una cobertura para la Seguridad Social. Sin embargo, si se trata de contingencia profesional derivada de accidente de trabajo únicamente tendrá una cobertura durante los cinco años desde que se produjo el contagio.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 34-2

19 de febrero de 2021

Pág. 39

ENMIENDA NÚM. 42

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Plural

A la Disposición adicional séptima

De modificación.

Texto que se propone:

«Disposición adicional séptima. Tipo impositivo aplicable del Impuesto sobre el Valor Añadido a las entregas, importaciones y adquisiciones intracomunitarias de bienes necesarios para combatir los efectos del COVID- 19.

Con efectos desde la entrada en vigor del Real Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo, y vigencia hasta el 31 de **diciembre de 2021** ~~octubre de 2020~~, se aplicará el tipo del 0 por ciento del Impuesto sobre el Valor Añadido a las entregas de bienes, importaciones y adquisiciones intracomunitarias de bienes referidos en el Anexo de este real decreto-ley cuyos destinatarios sean entidades de Derecho Público, clínicas o centros hospitalarios, **incluidos los centros sanitarios sin internamiento**, o entidades privadas de carácter social a que se refiere el apartado tres del artículo 20 de la Ley 37/1992, de 28 de diciembre, del Impuesto sobre el Valor Añadido. Estas operaciones se documentarán en factura como operaciones exentas.»

JUSTIFICACIÓN

Se proponen dos modificaciones. La primera, prorrogar hasta el 31 de diciembre de 2021 la aplicación del tipo impositivo del Iva cero por ciento a las entregas, importaciones y adquisiciones intracomunitarias de material sanitario esencial para combatir la COVID-19. Medida necesaria para aliviar la factura sanitaria derivada del COVID-19.

La segunda modificación, propone clarificar en la propia ley el alcance de la aplicación del IVA cero para la sanidad, puesto que la Dirección General de Tributos planteó una interpretación restrictiva de su ámbito de aplicación, al entender que el beneficio fiscal del IVA 0% únicamente es aplicable a hospitales o centros con internamiento (consulta vinculante n.º 1649/2020, de 27 de mayo, de la Subdirección General de Impuestos sobre el Consumo de la Dirección General de Tributos) y no a otros centros sanitarios.

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 de trabajo a distancia (procedente del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre).

Palacio del Congreso de los Diputados, 10 de febrero de 2021.—**Concepción Gamarra Ruiz-Clavijo**, Portavoz del Grupo Parlamentario Popular en el Congreso.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 34-2

19 de febrero de 2021

Pág. 40

ENMIENDA NÚM. 43

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

A la exposición de motivos. Apartado VI

De modificación.

Se modifica el párrafo 7 y siguientes del apartado VI de la Exposición de motivos que hacen referencia a las disposiciones adicionales, quedando su redacción del siguiente tenor literal:

«Las disposiciones adicionales primera y segunda provienen del Acuerdo sobre Trabajo a Distancia, se refieren de manera respectiva al trabajo a distancia en la negociación colectiva y la regulación del trabajo a distancia para el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas.

La Disposición adicional tercera (nueva) determina el elemento que define a la Autoridad Laboral competente y los programas públicos de empleo eventualmente aplicables.

La Disposición adicional cuarta (nueva) regula determinados aspectos en relación con el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. En este sentido, por una parte, aclara que la dotación de equipos y de herramientas necesarios para la prestación del trabajo, no da lugar a la existencia de una retribución en especie y, por otra, se introduce una regulación específica que exonera de gravamen la compensación de los gastos de incurridos por parte del trabajador para el desarrollo de la actividad no presencial.

La Disposición adicional quinta (nueva) prevé un Fondo de Apoyo Financiero para ayudar a las empresas en su transición y adaptación hacia una implementación efectiva del trabajo a distancia.

La Disposición adicional sexta (nueva) insta al Gobierno a diseñar en un plazo de seis meses un plan específico de aplicación del trabajo a distancia en pequeñas y medianas empresas para asegurar una correcta implantación del trabajo a distancia en empresas de menor tamaño,

La Disposición adicional séptima (antes disposición adicional tercera) prevé la prórroga del artículo 6 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, en el que se regula el Plan MECUIDA, que permanecerá vigente, al menos, hasta el 31 de enero mayo de 2021, de conformidad con lo dispuesto en la disposición final décima del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, en el artículo 15 del Real Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo y en la disposición adicional tercera del Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo. Además, se prevé la ampliación del Plan MECUIDA a los trabajadores por cuenta propia.»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 34-2

19 de febrero de 2021

Pág. 41

ENMIENDA NÚM. 44

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso

Al artículo 2

De modificación.

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

«Artículo 2. Definiciones.

A los efectos de lo establecido en este real decreto-ley, se entenderá por:

a) Trabajo a distancia: forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual ésta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en otro lugar acordado con la empresa, siempre que cumpla con las condiciones de salud laboral previstas en esta ley y desarrolladas en la negociación colectiva, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.

b) Teletrabajo: aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

c) Trabajo presencial: aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 45

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso

Al artículo 2. Apartado d) (nuevo)

De adición.

Se añade un nuevo apartado d) al Artículo 2 con la siguiente redacción:

«d) Equipo y herramientas: conjunto de instrumentos, mobiliario, uniformes y suministros necesarios para la realización de la actividad laboral.»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 34-2

19 de febrero de 2021

Pág. 42

ENMIENDA NÚM. 46

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

Al artículo 3

De modificación.

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

«Artículo 3. Limitaciones en el trabajo a distancia.

En los contratos de trabajo celebrados con menores y en los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje, solo cabrá un acuerdo de trabajo a distancia que garantice, como mínimo, un porcentaje del cincuenta por ciento de prestación de servicios presencial, sin perjuicio del desarrollo telemático, en su caso, de la formación teórica vinculada a estos últimos.

Esta limitación no se aplicará a empresas completamente digitalizadas, creadas y desarrolladas de una manera descentralizada, sin sede física, en las que todas las personas trabajadoras lo hagan en remoto.»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 47

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

Al artículo 4. Apartado 5

De modificación.

Se modifica el Artículo 4 en su apartado 5 quedando su redacción del siguiente tenor literal:

«5. Las personas que realizan trabajo a distancia tienen los mismos derechos y obligaciones que las personas trabajadoras presenciales en materia de conciliación y corresponsabilidad, incluyendo el derecho de adaptación a la jornada establecido en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, a fin de que no interfiera el trabajo con la vida personal y familiar.»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 34-2

19 de febrero de 2021

Pág. 43

ENMIENDA NÚM. 48

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso

Al artículo 4. Apartado 4 (nuevo)

De adición.

Se añade un nuevo apartado 4 al Artículo 4, renumerándose los posteriores, quedando su redacción del siguiente tenor literal:

«4. Las empresas están obligadas a impedir cualquier discriminación directa o indirecta, por razón o motivo asociado a discapacidad de las personas trabajadoras que prestan servicios a distancia, asegurando la igualdad de trato y la prestación de los apoyos que resulten procedentes.»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 49

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso

Al artículo 5.

De modificación.

Se modifica el artículo 5, quedando su redacción del siguiente tenor literal:

«**Artículo 5.** Voluntariedad del trabajo a distancia y acuerdo de trabajo a distancia.

1. El trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo de trabajo a distancia regulado en este real decreto-ley, que podrá formar parte del contrato inicial o realizarse en un momento posterior, sin que pueda ser impuesto en aplicación del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, todo ello sin perjuicio del derecho al trabajo a distancia que pueda reconocer la legislación o la negociación colectiva.

2. La negativa de la persona trabajadora a trabajar a distancia y el ejercicio de la reversibilidad al trabajo presencial, no serán causas justificativas de la extinción de la relación laboral ni de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

3. La decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de trabajo presencial será reversible para la empresa y la persona trabajadora. El ejercicio de esta reversibilidad podrá ejercerse en los términos establecidos en la negociación colectiva o, en su defecto, en los fijados en el acuerdo de trabajo a distancia al que se refiere el artículo 7.»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

ENMIENDA NÚM. 50

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso

Al artículo 7.

De modificación.

Se modifica el Artículo 7, quedando su redacción del siguiente tenor literal:

«**Artículo 7.** Contenido del acuerdo de trabajo a distancia.

Será contenido mínimo obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia, sin perjuicio de la regulación recogida al respecto en los convenios o acuerdos colectivos, el siguiente:

- a) Inventario de los equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado.
- b) Enumeración de los gastos que pudiera tenerla persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia.
- c) Horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.
- d) Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso.
- e) Centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial.
- f) Lugar habitual de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia. Si se acuerdan, lugares complementarios para el desarrollo del trabajo a distancia, siempre que sean homologables al habitual.
- g) Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso.
- h) Medios de control empresarial de la actividad.
- i) Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.
- j) Instrucciones dictadas por la empresa, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, en materia de protección de datos, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.
- k) Instrucciones dictadas por la empresa, previa información a la representación legal de las personas trabajadoras, sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.
- l) Duración del acuerdo de trabajo a distancia.»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 34-2

19 de febrero de 2021

Pág. 45

ENMIENDA NÚM. 51

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

Al artículo 8. Apartado 2

De modificación.

Se modifica el apartado 2 del artículo 8, quedando su redacción del siguiente tenor literal:

«2. Las personas que realizan trabajo a distancia desde el inicio de la relación laboral durante la totalidad de su jornada, tendrán prioridad para ocupar puestos de trabajo que se realizan total o parcialmente de manera presencial. A estos efectos, la empresa informará a estas personas que trabajan a distancia y a la representación legal de las personas trabajadoras de los puestos de trabajo vacantes de carácter presencial que se produzcan.

Las personas trabajadoras con puesto de trabajo presencial, que se hayan acogido a un periodo de excedencia en los términos del artículo 46 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 que deseen el reingreso en la empresa, tendrán derecho preferente para ocupar puestos de trabajo que se realizan total o parcialmente de manera presencial, frente a las personas que realizan trabajo a distancia.»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 52

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

Al artículo 9. Apartado 2

De modificación.

Se modifica el punto 2 del Artículo 9, quedando su redacción del siguiente tenor literal:

«2. La empresa deberá garantizar a las personas que trabajan a distancia, así como a aquellas que deseen acceder a esta modalidad laboral, la formación necesaria para el adecuado desarrollo de su actividad tanto al momento de formalizar el acuerdo de trabajo a distancia como cuando se produzcan cambios en los medios o tecnologías utilizadas.»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 34-2

19 de febrero de 2021

Pág. 46

ENMIENDA NÚM. 53

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso

Al artículo 11.

De modificación.

Se modifica el título y el apartado 1 del Artículo 11, quedando su redacción del siguiente tenor literal:

«**Artículo 11.** Derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de equipos y herramientas.

1. Las personas que trabajan a distancia tendrán derecho a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad, en los términos establecidos en el acuerdo de trabajo a distancia y, en su caso, en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación.

En el caso de personas con discapacidad trabajadoras, la empresa asegurará que los equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad sean accesibles, para evitar cualquier exclusión por esta causa.

2. Asimismo, se garantizará la atención precisa en el caso de dificultades técnicas, especialmente en el caso de teletrabajo.»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 54

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso

Al artículo 12.

De modificación.

Se modifica el Artículo 12, quedando su redacción del siguiente tenor literal:

«**Artículo 12.** El derecho al abono y compensación de gastos.

1. El desarrollo del trabajo a distancia deberá ser sufragado o compensado por la empresa, conforme se establece en el apartado 2, sin que en ningún caso dichos gastos superen los gastos medios atribuibles al teletrabajador durante los tres ejercicios anteriores.

2. Los convenios o acuerdos colectivos establecerán el mecanismo para la determinación, y compensación o abono de estos gastos valorando no sólo los nuevos costes que se producen para las personas trabajadoras, sino también, en su caso, los posibles ahorros que conlleva el trabajo a distancia.

3. El abono y compensación de estos gastos quedarán exentos del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas con independencia de su compensación retribuida o en especie.»

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 34-2

19 de febrero de 2021

Pág. 47

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 55

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

Al artículo 16.

De modificación.

Se modifica el Artículo 16, quedando su redacción del siguiente tenor literal:

«Artículo 16. Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva.

1. La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia deberán tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos y de accesibilidad del entorno laboral efectivo. En particular, deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada.

La evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar acordado para el desarrollo del trabajo a distancia.

2. La empresa deberá obtener toda la información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia mediante una autoevaluación realizada por el propio empleado que ofrezca confianza respecto de sus resultados, y prever las medidas de protección que resulten más adecuadas en cada caso.

Cuando la obtención de dicha información exigiera la visita por parte de quien tuviera competencias en materia preventiva al lugar en el que, conforme a lo recogido en el acuerdo al que se refiere el artículo 7, se desarrolla el trabajo a distancia, deberá emitirse informe escrito que justifique dicho extremo que se entregará a la persona trabajadora y a las delegadas y delegados de prevención.

La referida visita requerirá, en cualquier caso, el permiso de la persona trabajadora, de tratarse de su domicilio o del de una tercera persona física.

De no concederse dicho permiso, el desarrollo de la actividad preventiva por parte de la empresa podrá efectuarse en base a la determinación de los riesgos que se derive de la información recabada de la persona trabajadora según las instrucciones del servicio de prevención.»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 34-2

19 de febrero de 2021

Pág. 48

ENMIENDA NÚM. 56

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

Al artículo 17. Apartado 3

De modificación.

Se modifica el apartado 3 del artículo 17, quedando su redacción del siguiente tenor literal:

«3. Las empresas deberán establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los derechos reconocidos legal y constitucionalmente. En su elaboración deberá participar la representación legal de las personas trabajadoras.

Los convenios o acuerdos colectivos podrán especificar los términos dentro de los cuales las personas trabajadoras pueden hacer uso por motivos personales de los equipos informáticos puestos a su disposición por parte de la empresa para el desarrollo del trabajo a distancia, teniendo en cuenta los usos sociales de dichos medios y las particularidades del trabajo a distancia.»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 57

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

Al artículo 18

De modificación.

Se modifica el Artículo 18 quedando su redacción del siguiente tenor literal:

«Artículo 18. Derecho a la desconexión digital.

1. Las personas que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.

2. La empresa, previa audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras, elaborará una política interna dirigida a personas trabajadoras, incluidas las que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.

Los convenios o acuerdos colectivos de trabajo establecerán medidas adecuadas para hacer efectivo el derecho a la desconexión en el trabajo a distancia y la organización adecuada de la jornada de forma que sea compatible con la garantía de tiempos de descanso.»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 34-2

19 de febrero de 2021

Pág. 49

ENMIENDA NÚM. 58

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

Al artículo 20. Apartado 2

De modificación.

Se modifica el apartado 2 del artículo 20, quedando su redacción del siguiente tenor literal:

«2. Las personas trabajadoras deberán cumplir las instrucciones sobre seguridad de la información específicamente fijadas por la empresa, previa información a su representación legal, salvo mejor derecho del empresario, en el ámbito del trabajo a distancia.»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica. La normativa laboral, y sobre todo, la jurisprudencia española y europea, avalan el uso de medidas de control excepcionales en supuestos muy limitados que así lo justifiquen, sin que en esos casos resulte necesaria la previa información a la representación de los trabajadores.

ENMIENDA NÚM. 59

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

Al artículo 22.

De modificación.

Se modifica el artículo 22, quedando su redacción del siguiente tenor literal:

«Artículo 22. Facultades de control empresarial.

La empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, incluida la utilización de medios telemáticos, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, sus circunstancias personales, como la concurrencia de una discapacidad.»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 34-2

19 de febrero de 2021

Pág. 50

ENMIENDA NÚM. 60

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso

A la disposición adicional tercera (Nueva)

De adición.

Se añade una nueva Disposición adicional tercera, renumerándose las posteriores, siendo su redacción del siguiente tenor literal:

«**Disposición adicional tercera.** Domicilio a efectos de considerar la Autoridad Laboral competente y los servicios y programa públicos de fomento de empleo aplicables.

En el trabajo a distancia, se considerará como domicilio de referencia a efectos de considerar la Autoridad Laboral competente y los servicios y programas públicos de fomento del empleo aplicables, aquel que figure como tal en el contrato de trabajo y, en su defecto, el domicilio de la empresa o del centro o lugar físico de trabajo.»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 61

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso

A la disposición adicional cuarta (Nueva)

De adición.

Se añade una nueva Disposición adicional cuarta, renumerándose las posteriores, siendo su redacción del siguiente tenor literal:

«**Disposición adicional cuarta.** Modificación de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre Patrimonio.

Se introducen las siguientes modificaciones en la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio:

Uno. Se incluye una nueva letra c) en el apartado segundo del artículo 42 que queda redactada de la siguiente forma:

“**Artículo 42.** Rentas en especie.

[...]

2. No tendrán la consideración de rendimientos del trabajo en especie.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 34-2

19 de febrero de 2021

Pág. 51

[...]

c) La dotación y mantenimiento por parte de la empresa, de todos los equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad, incluidos aquellos casos en los que la prestación de la actividad laboral se realice de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.”»

Dos. Se modifica la letra d) del apartado primero del artículo 17 que queda redactada de la siguiente forma:

“**Artículo 17.** Rendimientos íntegros del trabajo.

1. Se considerarán rendimientos íntegros del trabajo todas las contraprestaciones o utilidades, cualquiera que sea su denominación o naturaleza, dineradas o en especie, que deriven, directa o indirectamente, del trabajo personal o de la relación laboral o estatutaria y no tengan el carácter de rendimientos de actividades económicas.

Se incluirán, en particular:

- a) Los sueldos y salarios.
- b) Las prestaciones por desempleo.
- c) Las remuneraciones en concepto de gastos de representación.
- d) Las dietas y asignaciones para gastos de viaje, excepto los de locomoción y los normales de manutención y estancia en establecimientos de hostelería con los límites que reglamentariamente se establezcan.

Igualmente, quedarán exceptuadas de gravamen las asignaciones para gastos relacionados con los equipos y herramientas vinculados al desarrollo de su actividad laboral, en su caso, con el límite que reglamentariamente se establezca.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 62

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

A la disposición adicional quinta (Nueva)

De adición.

Se añade una nueva Disposición adicional quinta, renumerándose las posteriores, siendo su redacción del siguiente tenor literal:

«**Disposición adicional quinta:** Fondo de Apoyo Financiero.

Con la entrada en vigor de esta Ley se aprobará, en el seno del diálogo social, un Fondo de Apoyo Financiero para ayudar a las empresas en su transición y adaptación hacia una implementación efectiva del trabajo a distancia.»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 34-2

19 de febrero de 2021

Pág. 52

ENMIENDA NÚM. 63

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

A la disposición adicional sexta (Nueva)

De adición.

Se añade una nueva Disposición adicional (sexta), renumerándose las posteriores, siendo su redacción del siguiente tenor literal:

«Disposición adicional sexta. Implementación del trabajo a distancia en pequeñas y medianas empresas.

Con motivo de asegurar una correcta implantación del trabajo a distancia en empresas de menor tamaño, el Gobierno deberá diseñar en el plazo de seis meses, un plan específico de aplicación del trabajo a distancia en pequeñas y medianas empresas que reconozca los mayores retos a los que están sometidas estas empresas, y proponga mecanismos para hacer frente a dichos retos y favorecer la adopción del trabajo a distancia.»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 64

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

A la disposición adicional tercera (Numeración original)

De modificación.

Se modifica la Disposición adicional tercera (numeración original), disposición adicional séptima con la nueva numeración, quedando su redacción del siguiente tenor literal:

«Disposición adicional tercera (nueva disposición adicional séptima). Prórroga de la vigencia del artículo 6 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.

El artículo 6 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, en el que se regula el Plan MECUIDA, permanecerá vigente, al menos, hasta el 31 de mayo de 2021.

Los trabajadores por cuenta propia también podrán acogerse al Plan MECUIDA con iguales garantías que los trabajadores por cuenta ajena, de tal manera que puedan acceder en similares condiciones al cuidado de la familia, si por causa de la COVID-19, así fuera necesario.»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 34-2

19 de febrero de 2021

Pág. 53

ENMIENDA NÚM. 65

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

A la disposición transitoria tercera

De adición.

Se añade un nuevo párrafo a la Disposición transitoria tercera, quedando su redacción del siguiente tenor literal:

«Los trabajadores autónomos que se hayan visto obligados a cerrar su negocio por orden administrativa, o que por recomendaciones sanitarias derivadas de la pandemia hayan desarrollado su actividad en su domicilio por medio del trabajo a distancia o teletrabajo, podrán deducirse fiscalmente los gastos de suministros derivados del ejercicio de su actividad sin necesidad de que la vivienda se encuentre parcialmente afecta a la actividad.»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 66

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

A la disposición transitoria cuarta. Apartado 2

De modificación.

Se propone la modificación de apartado 2 de la Disposición transitoria cuarta quedando su redacción del siguiente tenor literal:

«2. Con independencia del estado en que se encuentre el procedimiento para el reconocimiento de la prestación económica del ingreso mínimo vital a la entrada en vigor de esta disposición transitoria, se comprobará el cumplimiento por los interesados de la condición de vulnerabilidad establecida en el artículo 7.1. b) del Real Decreto-ley 20/2020, de 29 de mayo, como requisito necesario para poder continuar su tramitación. En el supuesto de que no quedará acreditado dicho requisito, se dictará resolución declarando el incumplimiento del requisito de vulnerabilidad y la imposibilidad de continuar la tramitación del procedimiento.

Frente a esta resolución, se podrá interponer reclamación administrativa previa en materia de prestaciones de Seguridad Social, de acuerdo con lo establecido en el artículo 71 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, y cuyo objeto se limitará a conocer sobre el cumplimiento del requisito de vulnerabilidad establecido en el citado artículo 7.1.b), por lo que la estimación de la reclamación previa tendrá como único efecto, permitir seguir la tramitación administrativa.

La continuación del procedimiento no obstará a la desestimación de la solicitud si la entidad gestora efectuara nuevas comprobaciones que determinaran el incumplimiento del requisito de vulnerabilidad previsto en el indicado artículo 7.1.b).»

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 34-2

19 de febrero de 2021

Pág. 54

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 67

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

A la disposición final octava

De modificación.

Se modifica la Disposición adicional octava quedando su redacción del siguiente tenor literal:

«**Disposición final octava.** Modificación de la Ley 38/2015, de 29 de septiembre, del sector ferroviario.

Se modifica la Ley 38/2015, de 29 de septiembre, del sector ferroviario, para añadir una nueva Disposición adicional vigésima primera del siguiente tenor:

“**Disposición adicional vigésima primera.** Exenciones en materia operacional ferroviaria en situaciones de emergencia.

Se habilita al Presidente de la Agencia Estatal de la Seguridad Ferroviaria y al Consejo Rector de la Agencia Estatal de la Seguridad Ferroviaria, en el marco de sus competencias, para conceder de oficio a los titulares o solicitantes de licencias, certificados, habilitaciones o autorizaciones, exenciones específicas al cumplimiento de la normativa aplicable en materia operacional ferroviaria en los ámbitos no regulados por la normativa de la Unión Europea, cuando se produzcan circunstancias urgentes imprevistas o necesidades operativas urgentes, siempre que se cumplan todas las condiciones siguientes:

- a) Que no sea posible hacer frente a esas circunstancias o necesidades de forma adecuada cumpliendo los requisitos aplicables;
- b) Que se garantice la seguridad en caso necesario mediante la aplicación de las correspondientes medidas de mitigación;
- c) Que se mitigue cualquier posible distorsión de las condiciones del mercado como consecuencia de la concesión de la exención en la medida de lo posible,
- d) Que el alcance y la duración de la exención estén limitados a lo que resulte estrictamente necesario y que esta se aplique sin ocasionar discriminación.

Asimismo, dichas exenciones se podrán emitir, si se cumplen todas las condiciones mencionadas en el párrafo anterior, previa solicitud de los interesados en la que se motive adecuadamente su cumplimiento, se especifiquen las circunstancias urgentes imprevistas o las necesidades operativas urgentes y que incluya, por parte del solicitante, las medidas de mitigación que permitan establecer un nivel de seguridad operacional equivalente. En caso de no cumplirse las condiciones mencionadas, se aplicará el régimen sancionador que corresponda.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica, dado que el Director de la Agencia Estatal de Seguridad Ferroviaria responde de la gestión ordinaria de la misma.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 34-2

19 de febrero de 2021

Pág. 55

ENMIENDA NÚM. 68

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

A la disposición final undécima. Apartado uno

De modificación.

Se propone la modificación de apartado Uno de la Disposición final undécima quedando su redacción del siguiente tenor literal:

«Disposición final undécima. Modificación del Real Decreto-ley 20/2020, de 29 de mayo, por el que se establece el ingreso mínimo vital.

Uno. Se modifican los apartados 1 y 2 del Artículo 7, que pasan a tener la siguiente redacción:

“Artículo 7. Requisitos de acceso.

1. Todas las personas beneficiarias, estén o no integradas en una unidad de convivencia, deberán cumplir los siguientes requisitos:

a) Tener residencia legal y efectiva en España y haberla tenido de forma continuada e ininterrumpida durante al menos el año inmediatamente anterior a la fecha de presentación de la solicitud. No se exigirá este requisito respecto de:

1.º Los menores incorporados a la unidad de convivencia por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento familiar permanente y por reagrupación familiar.

2.º Las personas víctimas de trata de seres humanos y de explotación sexual, que acreditarán esta condición conforme con lo establecido en el artículo 141 del Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras la reforma por Ley Orgánica 2/2009, y a través de los servicios públicos o de otra índole especializados en la atención integral a estas víctimas, así como, por los servicios sociales competentes.

3.º Las mujeres víctimas de violencia de género.

4.º No se exigirá el requisito de residencia efectiva en España durante el año inmediatamente anterior a la fecha de prestación de la solicitud a los emigrantes españoles retornados a España que cumplan los demás requisitos exigidos para ser beneficiarios del ingreso mínimo vital.

A efectos del mantenimiento del derecho a esta prestación, se entenderá que una persona tiene su residencia habitual en España aun cuando haya tenido estancias en el extranjero, siempre que estas no superen los noventa días naturales a lo largo de cada año natural o cuando la ausencia del territorio español esté motivada por causas de enfermedad debidamente justificadas.

[...]

d) Que cuando en la unidad de convivencia existan menores en edad de cursar enseñanzas obligatorias, éstos estén escolarizados y se garantice la asistencia continuada y permanente a los centros escolares.

e) No haberse dado de baja voluntaria, ni definitiva ni temporal, en un empleo ni acogerse a situaciones de excedencia o de reducción de jornada voluntaria en el último año inmediatamente anterior a la solicitud del ingreso mínimo vital, sin causa justificada.

2. Las personas beneficiarias a las que se refiere el artículo 4.1.b) deberán acreditar tener residencia legal y efectiva en España y haberla tenido de forma continuada e ininterrumpida durante al menos el año inmediatamente anterior a la fecha de presentación de la solicitud y haber vivido de forma independiente durante al menos tres años inmediatamente anteriores a la indicada fecha.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 34-2

19 de febrero de 2021

Pág. 56

Se entenderá que una persona ha vivido de forma independiente siempre que acredite que su domicilio ha sido distinto al de sus progenitores, tutores o acogedores durante los tres años inmediatamente anteriores a la solicitud, y en dicho periodo hubiere permanecido durante al menos doce meses, continuados o no, en situación de alta en cualquiera de los regímenes que integran el sistema de la Seguridad Social, incluido el de Clases Pasivas del Estado, o en una mutualidad de previsión social alternativa al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

Este requisito no se exigirá a las personas que por ser víctimas de violencia de género hayan abandonado su domicilio habitual, a las que hayan iniciado los trámites de separación o divorcio o a las que se encuentren en otras circunstancias que puedan determinarse reglamentariamente".».

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 69

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

A la disposición final undécima. Apartado dos

De modificación.

Se propone la modificación de apartado dos de la Disposición final undécima quedando su redacción del siguiente tenor literal:

«Dos. Se modifican los apartados 4, 5, 6 y 7, y se introduce un nuevo apartado 8 en el artículo 19, con la siguiente redacción:

“4. La existencia de la unidad de convivencia se acreditará con el libro de familia, certificado del registro civil, y con los datos obrantes en los Padrones municipales relativos a los inscritos en la misma vivienda. A estos efectos el Instituto Nacional de la Seguridad Social tendrá acceso a la base de datos de coordinación de los Padrones municipales del Instituto Nacional de Estadística para la confirmación de los requisitos exigidos.

[...]

La existencia de pareja de hecho se acreditará mediante certificación de la inscripción en alguno de los registros específicos existentes en las comunidades autónomas o ayuntamientos del lugar de residencia o documento público en el que conste la constitución de dicha pareja. Tanto la mencionada inscripción como la formalización del correspondiente documento público deberán haberse producido con una antelación mínima de dos años con respecto a la fecha de la solicitud de la prestación.

El inicio de los trámites de separación o divorcio, o su existencia, se acreditará con la admisión a trámite de la demanda o con la correspondiente resolución judicial.

[...]

6. La condición de víctima de violencia de género se acreditará por cualquiera de los medios establecidos en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

La condición de víctima de trata de seres humanos y de explotación sexual se acreditará, conforme con lo establecido en el artículo 141 del Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 34-2

19 de febrero de 2021

Pág. 57

se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras la reforma por Ley Orgánica 2/2009, y a través de los servicios públicos o de otra índole especializados en la atención integral a estas víctimas, así como, por los servicios sociales competentes.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 70

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

A la disposición final undécima. Apartado tres

De modificación.

Se propone la modificación de apartado tres de la Disposición final undécima quedando su redacción del siguiente tenor literal:

«**Tres.** Se modifica el artículo 25 que pasa a tenerla siguiente redacción:

“**Artículo 25.** Tramitación.

1. Una vez recibida la solicitud de la prestación, el órgano competente, con carácter previo a la continuación del procedimiento, procederá a comprobar si los beneficiarios que vivan solos o formando parte de una unidad de convivencia, en función de los datos declarados en la solicitud presentada, cumplen el requisito de vulnerabilidad previsto en el artículo 7.1.b).

Frente a la resolución de no continuación de la instrucción del procedimiento, que deberá ser dictada en el plazo de 30 días, se podrá interponer reclamación administrativa previa en materia de prestaciones de Seguridad Social, de acuerdo con lo establecido en el artículo 71 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, y cuyo objeto se limitará a conocer sobre el incumplimiento del requisito de vulnerabilidad.

La continuación del procedimiento no obstará a su desestimación si, durante la instrucción del procedimiento, la entidad gestora efectuara nuevas comprobaciones que determinaran el incumplimiento del requisito de vulnerabilidad previsto en el artículo 7.1.b).

2. Una vez acreditado el requisito de vulnerabilidad, se continuará con la instrucción del procedimiento administrativo en orden a comprobar el cumplimiento del resto de los requisitos determinantes del reconocimiento de la prestación.

3. El Instituto Nacional de la Seguridad Social procederá a dictar resolución, y a notificar la misma a la persona solicitante, en el plazo máximo de seis meses desde la fecha de entrada en el registro de la solicitud.

Transcurrido dicho plazo sin que se hubiera notificado resolución expresa, se entenderá desestimada por silencio administrativo.

4. En el supuesto de que con posterioridad a la solicitud el interesado no hubiera aportado la documentación a que se hubiera obligado en la declaración responsable prevista en el artículo 24.2, con carácter previo a dictar resolución la entidad gestora le requerirá a tal efecto, suspendiéndose el procedimiento durante el plazo de tres meses con la advertencia de que, de no aportarse en dicho plazo, se producirá la caducidad del mismo. Transcurrido el plazo sin que se hubiere aportado la documentación requerida, se producirá la caducidad del procedimiento dictándose la resolución correspondiente.”»

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 34-2

19 de febrero de 2021

Pág. 58

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica. Las modificaciones que se proponen son más respetuosas con el procedimiento administrativo y se dota a la redacción de mayor rigor jurídico.

ENMIENDA NÚM. 71

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

A la disposición final undécima. Apartado cuatro

De modificación.

Se propone la modificación de apartado cuatro de la Disposición final undécima quedando su redacción del siguiente tenor literal:

«**Cuatro.** Se modifica el artículo 33, que pasa a tenerla siguiente redacción:

“**Artículo 33.** Obligaciones de las personas beneficiarias.

1. Las personas titulares del ingreso mínimo vital estarán sujetas durante el tiempo de percepción de la prestación a las siguientes obligaciones:

[...]

g) Si no están trabajando y son mayores de edad o menores emancipados, acreditar que figuran inscritas como demandantes de empleo, salvo en los siguientes supuestos:

1.º Estar cursando estudios reglados y ser menor de 28 años. En su caso, el plazo de seis meses para acreditar la inscripción como demandante de empleo se iniciará en la fecha en que el beneficiario cumpla 28 años edad.

2.º Tener suscrito el convenio especial regulado en el Real Decreto 615/2007, de 11 de mayo, por el que se regula la Seguridad Social de los cuidadores de las personas en situación de dependencia.

3.º Estar percibiendo una pensión contributiva de incapacidad permanente en grado de absoluta o gran invalidez, una pensión de invalidez no contributiva o una pensión de jubilación contributiva o haber cumplido los 65 años.

4.º Estar afectado por una discapacidad en un grado igual o superior al 65 por ciento.

5.º Tener reconocida una situación de dependencia, conforme a lo dispuesto en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

La situación de demandante de empleo quedará acreditada con el documento expedido al efecto por la administración competente o mediante el acceso por parte de la entidad gestora a través de los medios electrónicos habilitados al efecto

Además, deberán participar activamente en las acciones para la mejora de su empleabilidad y de búsqueda activa de empleo que se determinen en el itinerario individual y personalizado suscrito o conforme a lo previsto en el artículo 29 del Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo.

[...]

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 34-2

19 de febrero de 2021

Pág. 59

i) Suscribir Plan Individualizado de Inclusión y participar, de manera activa y continuada, en las estrategias de inclusión que promueva el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, previstas en el artículo 28.1, en los términos que se establezcan”.

j) No rechazar oferta de empleo adecuada, o curso de formación que forme parte del itinerario individual y personalizado de empleo del beneficiario, salvo causa justificada.

k) En caso de existir en la unidad de convivencia menores en edad de escolarización obligatoria, tener a los mismos escolarizados y procurar la asistencia de manera permanente y continuada de los mismos al centro escolar.

l) Estar disponible para la realización de acciones de voluntariado en beneficio de la comunidad, cuando de forma extraordinaria sea requerido por la Administración a través de organizaciones específicas en este ámbito. Estos trabajos podrán ser valorados como acción propia del plan de inclusión.

m) Cualquier otra obligación que pueda establecerse reglamentariamente.

2. Las personas integrantes de la unidad de convivencia estarán obligadas a:

[...]

e) Si no están trabajando y son mayores de edad o menores emancipados, acreditar que figuran inscritas como demandantes de empleo, y participar activamente en las acciones para la mejora de su empleabilidad y de búsqueda activa de empleo que se determinen en el itinerario individual y personalizado suscrito o conforme a lo previsto en el artículo 29 del Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo, con las mismas salvedades y modo de acreditación que las señaladas en el apartado anterior para las personas titulares.

[...]

h) En caso de existir en la unidad de convivencia menores en edad de escolarización obligatoria, tener a los mismos escolarizados y procurar la asistencia de manera permanente y continuada de los mismos al centro escolar.

i) Cumplir cualquier otra obligación que pueda establecerse reglamentariamente.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 72

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

A la disposición final undécima. Apartado cinco

De modificación.

Se propone la modificación de apartado cinco de la Disposición final undécima, concretamente los puntos 10 y 13 de la Disposición transitoria primera del Real Decreto-ley 20/2020, quedando su redacción del siguiente tenor literal:

«**Cinco.** Se modifica la Disposición transitoria primera, que pasa a tener la siguiente redacción:

«**Disposición transitoria primera.** Prestaciones económicas transitorias de ingreso mínimo vital hasta el 31 de diciembre de 2021.

[...]

10. Si, una vez reconocido el derecho a la prestación transitoria, la unidad de convivencia se modificara, se aplicará lo previsto en el presente real decreto-ley, en cuanto a la obligación de comunicación, cumplimiento de requisitos, y revisión de la prestación.

En cualquier caso, la cuantía de la prestación transitoria se actualizará con efectos del día 1 de enero de 2021, tomando como referencia los ingresos anuales computables del ejercicio anterior. Cuando la variación de los ingresos anuales computables del ejercicio anterior motivara la extinción de la prestación, esta surtirá igualmente efectos a partir del día 1 de enero del año siguiente a aquel al que correspondan dichos ingresos. En este caso, se reanudará el percibo de la asignación económica por hijo o menor a cargo, siempre que se mantengan los requisitos para ser beneficiario de esta prestación.

El derecho a la prestación transitoria se extinguirá a partir de la fecha de la resolución de la solicitud de la prestación de ingreso mínimo vital o, en su caso, en la fecha de sus efectos económicos si esta fuera posterior. En el supuesto de que la fecha de efectos económicos fuera anterior y la cuantía de la prestación de ingreso mínimo vital fuera superior a la de la prestación transitoria se procederá, en su caso, a la correspondiente regularización.

[...]

13. Asimismo, el Instituto Nacional de la Seguridad Social podrá, hasta el 31 de diciembre de 2020, reconocer la prestación de ingreso mínimo vital a aquellas personas beneficiarias de alguna de las distintas rentas de inserción o básicas establecidas por las comunidades autónomas. Para ello, las comunidades autónomas, si han obtenido la conformidad para la remisión de los datos de sus beneficiarios al Instituto Nacional de la Seguridad Social a efectos del reconocimiento de la prestación, comunicaran al referido Instituto, a través de los protocolos telemáticos de intercambio de información habilitados al efecto, los datos necesarios para la identificación de los potenciales beneficiarios, que deberá incluir un certificado emitido por la correspondiente comunidad autónoma acreditativo de la constitución de una unidad de convivencia conforme establece el artículo 6 y del cumplimiento de los requisitos a que se refieren los artículos 4, 5 y el artículo 7 del presente real decreto-ley; así como de que se encuentran en su poder toda la documentación que pruebe el cumplimiento de dichos requisitos, a excepción de la vulnerabilidad económica a la que se refiere el artículo 8 del presente real decreto-ley, que será analizada por el Instituto Nacional de la Seguridad Social. Este certificado será suficiente para que dicha entidad gestora considere cumplidos dichos requisitos, sin perjuicio de la obligación de las Comunidades Autónomas de remitir al referido Instituto toda la documentación en el plazo máximo de seis meses a contar desde el 1 de enero de 2021 o cuando la solicite para la resolución de cualquier reclamación.

Los expedientes resueltos por el Instituto Nacional de la Seguridad Social se comunicarán a las comunidades autónomas a través de los protocolos informáticos establecidos.»»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 34-2

19 de febrero de 2021

Pág. 61

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

El Grupo Parlamentario Plural, por iniciativa del Diputado del Bloque Nacionalista Galego, Néstor Regó Candamil, 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 de trabajo a distancia (procedente del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre).

Palacio del Congreso de los Diputados, 10 de febrero de 2021.—**Néstor Rego Candamil**, Diputado.—**Laura Borràs Castanyer**, Portavoz del Grupo Parlamentario Plural.

ENMIENDA NÚM. 73

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Plural

Al artículo 1.1

De adición.

Que quedaría redactada como sigue:

«Artículo 1. **Ámbito de aplicación.**

Las relaciones de trabajo a las que resultará de aplicación el presente real decreto-ley serán aquellas en las que concurran las condiciones descritas en el artículo 1.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que se desarrollen a distancia con carácter regular.

Además, se presumirá que existe una relación de trabajo a distancia siempre que exista un único proveedor de materiales o receptor de productos.»

JUSTIFICACIÓN

En relación con el ámbito de aplicación, quedarían fuera del enunciado del artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores muchas personas que ya trabajan a distancia, por ejemplo cosiendo, aunque su trabajo sea en algunos casos ocasional y en otros discontinuo. Debería establecerse una presunción de contrato de trabajo si hay un único proveedor de materiales o receptor de productos.

ENMIENDA NÚM. 74

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Plural

Al artículo 1

De adición.

En los siguientes términos:

«Se presume que existe contrato de trabajo cuando el servicio se preste conforme a las instrucciones de la empresa, ya transmitidas directamente, ya a través de una persona o entidad intermediaria, con independencia de quien aporte los medios de producción, a menos que la prestación se realice en régimen de autonomía e independencia económica. La prestación de servicios intermitente o discontinua se regulará por el art. 16 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.»

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 34-2

19 de febrero de 2021

Pág. 62

JUSTIFICACIÓN

Se debe tener en cuenta, como recuerda la normativa internacional, que en el trabajo a distancia es frecuente la presencia de la figura del intermediario, que no debe impedir que se califique como empresario a la persona o entidad que se beneficia de la prestación de servicios.

ENMIENDA NÚM. 75

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Plural

Al artículo 1. Párrafo segundo

De modificación.

Quedaría redactado como sigue:

«Artículo 1. **Ámbito de aplicación.**

Se entenderá que es regular el trabajo a distancia que se preste de forma habitual y reiterada en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella.»

JUSTIFICACIÓN

El umbral del 30% que se exige para aplicar la nueva regulación va a permitir que muchas empresas se beneficien de sistemas híbridos de trabajo presencial y teletrabajo sin tener que aplicar los aspectos de la ley que suponen garantías para los trabajadores y trabajadoras, como son los relativos a la desconexión digital, a la protección de datos o a la prevención de riesgos laborales.

ENMIENDA NÚM. 76

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Plural

Al artículo 1.

De adición.

Se introduce un nuevo párrafo que quedaría redactado en los siguiente términos:

«En ningún caso un trabajador o trabajadora podrá ser contratado directamente para teletrabajar, será requisito necesario que la persona trabajadora lleve un tiempo mínimo de antigüedad en la empresa, tiempo que se regulará a través de la negociación colectiva, pero que nunca podrá ser inferior a dos años.»

JUSTIFICACIÓN

Las personas trabajadoras necesitan conocer la estructura de la empresa, las instalaciones, a sus compañeros y compañeras de trabajo, y debe evitarse que se utilice el teletrabajo como herramienta para dispersar las personas trabajadoras del centro de trabajo, fomentando el individualismo y la individualización de las condiciones laborales.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 34-2

19 de febrero de 2021

Pág. 63

ENMIENDA NÚM. 77

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Plural

Al artículo 4.

De adición.

Se añade un nuevo apartado con la siguiente redacción:

«Solo por acuerdo individual puede establecerse el sometimiento a prueba del trabajo a distancia o del trabajo presencial, con una duración que, a salvo de lo que disponga la negociación colectiva sectorial, no puede ser superior a dos meses para los técnicos titulados ni a un mes para los demás trabajadores. La no superación de dicho período implicará el retorno al régimen anterior de prestación de servicios.»

JUSTIFICACIÓN

Es necesario determinar legalmente el período de prueba, mínimo y máximo, que se vincula con el derecho al retorno, sin perjuicio de la negociación colectiva. Se trataría de evitar plazos excesivamente prolongados que, en la práctica, le concedieran a la parte empresarial el control unilateral sobre el acceso y el retorno al trabajo a distancia.

ENMIENDA NÚM. 78

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Plural

Al artículo 4.

De modificación.

Del párrafo 2.º del punto 1 del artículo 4 que quedaría redactado como sigue:

«Los trabajadores a distancia tienen derecho a percibir todas las retribuciones, salariales o extrasalariales, que percibirían si prestaran servicios presencialmente, salvo que por convenio colectivo sectorial se establezca una estructura retributiva distinta para ellos.»

JUSTIFICACIÓN

El texto de la ley incluye sólo los complementos, es necesario establecer una regulación que garantice la igualdad a igualdad retributiva entre las personas que trabajan presencialmente y a distancia, ésta no está garantizada realmente. Es necesaria una estructura retributiva que lo garantice y que no se eliminen complementos salariales que tienen un recorrido histórico evidente y que, a pesar de su denominación, no responden exactamente a esos conceptos nominales.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 34-2

19 de febrero de 2021

Pág. 64

ENMIENDA NÚM. 79

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Plural

Al artículo 5 punto 3

De adición.

Quedaría redactado como sigue:

«Artículo 5. Voluntariedad del trabajo a distancia y acuerdo de trabajo a distancia.

3. La decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de trabajo presencial será reversible para la empresa y la persona trabajadora. El ejercicio de esta reversibilidad podrá ejercerse en los términos establecidos en la negociación colectiva o, en su defecto, en los fijados en el acuerdo de trabajo a distancia al que se refiere el artículo 7.

En todo caso se garantizará la superior protección del trabajador o trabajadora de modo que este pueda tomar siempre la decisión de volver al trabajo presencial si preavisa con antelación suficiente y con independencia del plazo de vigencia pactado. Sin embargo, en el caso de que sea la empresa la que pretenda la reversión, deberá respetar los plazos establecidos salvo que cuente con el consentimiento libremente otorgado por el trabajador o trabajadora o existan causas técnicas y organizativas que lo exijan de forma urgente. Además, se tendrá en cuenta si la solicitud de teletrabajo por parte del trabajador o trabajadora ha sido motivada para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral.»

JUSTIFICACIÓN

La Ley deja las condiciones del regreso a la negociación colectiva, normas que pueden tardar, lo que va a dificultar su aplicación en un primer momento por falta de ese complemento necesario. Es por eso imprescindible regular las condiciones básicas que sean aplicables de forma inmediata y que protejan al trabajador o trabajadora.

ENMIENDA NÚM. 80

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Plural

Al artículo 7 apartado h)

De modificación.

Quedaría redactado como sigue:

«h) Medio de control de tiempo de trabajo y derecho a desconexión. En los casos en los que por el tipo de trabajo no se pueda desconectar, forma de descanso alternativo y compensación.»

JUSTIFICACIÓN

Consideramos necesario que el acuerdo de trabajo a distancia haga referencia de forma expresa a esos aspectos.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 34-2

19 de febrero de 2021

Pág. 65

ENMIENDA NÚM. 81

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Plural

Al artículo 10 bis

De adición.

Con el siguiente contenido:

«Se reconoce el derecho a que tras ser incluida en la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia, la persona trabajadora mantendrá el mismo puesto de trabajo, funciones, dependencia jerárquica, condiciones salariales, condiciones de jornada laboral y de turno. Así mismo, se garantizará que se mantenga la misma exigencia en la carga de trabajo y en el nivel de productividad.»

JUSTIFICACIÓN

Debe regularse legalmente la garantía de que el cambio de modalidad presencial a telemática no altere las condiciones del mismo.

ENMIENDA NÚM. 82

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Plural

Al artículo 11. Apartado 1

De modificación.

Quedaría redactado como sigue:

«Artículo 11. Derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas.

1. Las personas que trabajan a distancia tendrán derecho a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad, de conformidad, como mínimo, con el inventario incorporado en el acuerdo referido en el artículo 7 y con los términos establecidos, en su caso, en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación, e **incluyendo indispensablemente los siguientes: ordenador, teléfono móvil, conexión a internet, silla ergonómica, mesa, material de oficina, impresora, tóner.**

2. Asimismo, se garantizará la atención precisa en el caso de dificultades técnicas, especialmente en el caso de teletrabajo.»

JUSTIFICACIÓN

Garantizar legalmente la dotación mínima que debe afrontarse la empresa.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 34-2

19 de febrero de 2021

Pág. 66

ENMIENDA NÚM. 83

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Plural

Al artículo 14

De adición.

Quedaría redactado como sigue:

«Artículo 14. Derecho al registro horario adecuado.

El sistema de registro horario que se regula en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, de conformidad con lo establecido en la negociación colectiva, deberá reflejar fielmente el tiempo que la persona trabajadora que realiza trabajo a distancia dedica a la actividad laboral, sin perjuicio de la flexibilidad horaria, y deberá incluir, entre otros, el momento de inicio y finalización de la jornada. **Se garantizará concretamente que el sistema informático de la empresa impida trabajar sin estar “logado/a”, para así registrar la jornada realmente realizada y las horas trabajadas de forma inalterable.»**

JUSTIFICACIÓN

Es necesario establecer en el texto de la ley medidas concretas para asegurar que se cumplan los derechos, en este caso el derecho a un registro horario fiel a la realidad.

ENMIENDA NÚM. 84

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Plural

Al artículo 18

De adición.

Por el que se añaden nuevos apartados con la siguiente redacción:

«3. Las personas trabajadoras no tendrán la obligación de revisar o responder posibles mensajes, llamadas u otro tipo de comunicaciones relacionadas con su prestación laboral que se produzcan fuera de su horario de trabajo.

En los periodos de vacaciones, permisos y descansos la empresa deberá garantizarse que la actividad productiva se desarrolle con normalidad y sin perturbar el derecho a la desconexión de las personas trabajadoras, bien mediante una adecuada planificación de los turnos de vacaciones y descansos, bien mediante la contratación de personal de refuerzo.

4. Con carácter excepcional, cuando la función desempeñada por la persona trabajadora haga imprescindible que revise comunicaciones profesionales fuera de su horario de trabajo, se deberá suscribir previamente un acuerdo por escrito, en la que se fijará una franja horaria concreta, no superior a 60 minutos por día, durante la que la persona trabajadora debe revisar los mensajes y atender las urgencias que se produzcan. De tales acuerdos individuales se entregará copia a la representación legal de las personas trabajadoras, dentro de los tres días siguientes a su suscripción.

Se entenderá por urgencia aquella incidencia que racionalmente puede resolverse mediante una instrucción clara y sencilla que puede transmitirse mediante una llamada o mensaje corto, y que supondría un mayor uso de tiempo y recursos en caso de no ser atendida de forma inmediata.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 34-2

19 de febrero de 2021

Pág. 67

5. En cualquier caso, el tiempo de disponibilidad fuera del horario de trabajo que excepcionalmente se requiera de la persona trabajadora será compensado con tiempo libre, de forma que en ningún caso podrá superarse la jornada laboral máxima pactada.

ENMIENDA NÚM. 85

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Plural

Al artículo 19

De adición.

Por el que se añade un nuevo apartado 4 con la siguiente redacción:

«4. Deberán establecerse así mismo los medios necesarios para garantizar un contacto directo entre la representación de los trabajadores y trabajadoras y la persona trabajadora a distancia. Además se reconoce el derecho a participaren asambleas, computándose el tiempo de duración de las mismas como tiempo de trabajo. Se facilitará un teléfono de la empresa que será utilizado por parte de los representantes para ponerse en contacto con los trabajadores y trabajadoras, y se establecerán horas sindicales de visita.»

JUSTIFICACIÓN

Establecer legalmente los derechos de los trabajadores a distancia.

ENMIENDA NÚM. 86

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Plural

Al artículo 19

De adición.

Por el que se añade un nuevo apartado 5 con la siguiente redacción:

«5. El teletrabajo quedará expresamente prohibido cuando exista una convocatoria de huelga o paros, con el objetivo de garantizar las funciones del Comité de Huelga, previstas en el artículo 5 del Real Decreto Ley 17/1977.»

JUSTIFICACIÓN

Es necesario regular que ocurre con las personas que teletrabajan cuando se convoca una huelga.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 34-2

19 de febrero de 2021

Pág. 68

ENMIENDA NÚM. 87

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Plural

Nuevo artículo 23

De adición.

Por la que se introduce un nuevo artículo 23 que quedaría redactado como sigue:

«Artículo 23. Seguimiento del teletrabajo.

Se creará en cada empresa una comisión paritaria de seguimiento del teletrabajo en la que, como mínimo semestralmente, se facilitará información sobre las personas teletrabajadoras existentes en cada momento, evolución de las solicitudes, prórrogas.[...]etc, con el objeto de que la representación legal de los trabajadores y trabajadoras pueda ejercer sus derechos y garantías sindicales, y se abordará la problemática que pudiese surgir de la interpretación del acuerdo de teletrabajo firmado.

Así mismo, es para un adecuado seguimiento en la evolución de esta modalidad, periódicamente, se tratarán las situaciones de reversibilidad del teletrabajo y circunstancias excepcionales, así como los supuestos de denegación de las peticiones individuales de teletrabajo o las solicitudes para desarrollar el teletrabajo en tiempo de jornada equivalente o fuera de los horarios establecidos, incluida la evolución en la dotación de medios. Todo eso con las debidas garantías de confidencialidad previstas en la legislación.

De presentarse discrepancias o situaciones excepcionales en la aplicación del acuerdo, la comisión se reunirá de inmediato a petición de cualquiera de las partes integrantes de la misma.»

ENMIENDA NÚM. 88

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Plural

Nueva disposición final

De adición.

Con la numeración que corresponda y con el siguiente contenido:

«Disposición Final X. Reforma de la Ley 23/2015, de la Inspección de Trabajo.

Se añade un nuevo párrafo a su artículo 13:

Entrar libremente en cualquier momento y sin previo aviso en todo centro de trabajo, establecimiento o lugar sujeto a inspección y a permanecer en el mismo. Si el centro sometido a inspección coincidiese con el domicilio de una persona física, deberán obtener su expreso consentimiento o, en su defecto, la oportuna autorización judicial. Acceder asimismo a los espacios virtuales de la empresa, a cuyo efecto ésta deberá proporcionarle el acceso con la inmediatez necesaria. Al efectuar una visita de inspección, deberán identificarse documental o telemáticamente y comunicar su presencia al empresario o a su representante o persona inspeccionada, a menos que consideren que dicha identificación y comunicación puedan perjudicar el éxito de sus funciones.»

JUSTIFICACIÓN

Una de las preocupaciones del trabajo a distancia y particularmente del teletrabajo es la dificultad de control para garantizar que se cumple la normativa laboral, para lo cual sería necesario reformar la Ley de Inspección de Trabajo para añadir expresamente en su artículo 13 la facultad de los Inspectores de acceder a la empresa virtual, única forma de tener un control efectivo en estas situaciones.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 34-2

19 de febrero de 2021

Pág. 69

A la Mesa de la Comisión de Trabajo y Economía Social

El Grupo Parlamentario VOX (GPVOX), al amparo de lo dispuesto en el artículo 110.4 del Reglamento del Congreso de los Diputados, presenta la siguientes enmiendas al articulado al Proyecto de Ley de trabajo a distancia (procedente del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre).(BOCG. Congreso de los Diputados, serie A, núm. 34-1, de 23 de octubre de 2020).

Palacio del Congreso de los Diputados, 10 de febrero de 2021.—**Macarena Olona Choclán**, Portavoz del Grupo Parlamentario VOX.

ENMIENDA NÚM. 89

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario VOX

A la exposición de motivos

De modificación.

Se propone la modificación del apartado IV de la exposición de motivos, cuya redacción quedaría de la manera siguiente (se resalta en negrita el texto modificado):

«[...]

De esta manera, esta modalidad de organización o prestación de la actividad laboral no resulta de los poderes de dirección y organización empresariales, ~~ni de la figura de la modificación sustancial de condiciones de trabajo artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores~~ sino que es una opción voluntaria para ambas partes.

La norma establece ciertas limitaciones en relación con supuestos concretos, como los menores y los contratos formativos. En el primer caso, la vulnerabilidad, las necesidades de formación y descanso y la especial susceptibilidad a los riesgos vinculados con esta forma específica de organización (fatiga física y mental, aislamiento, problemas de seguridad y de acoso en el trabajo) aconsejan que en dicho colectivo, de acuerdo con las exigencias de la normativa existente, artículos 6.2 del Estatuto de los Trabajadores y 27 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, se establezcan limitaciones que garanticen un mínimo de tiempo de presencia en los mencionados acuerdos de trabajo a distancia.

Respecto de los contratos formativos, igual que ocurre en relación con otros aspectos e incidencias de su régimen jurídico, exigen las cautelas y limitaciones necesarias para garantizar el cumplimiento de su objeto, ya sea la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursado, ya la obtención de una cualificación profesional, bajo la adecuada y suficiente supervisión de la empresa.

En tercer lugar, y en lo que respecta a sus condiciones de trabajo, las personas que desarrollan trabajo a distancia se beneficiarán de los mismos derechos que los garantizados por la legislación y los convenios colectivos aplicables a las personas comparables que trabajen o, de existir, trabajasen, en los locales de la empresa, sin que dicha modalidad de organización suponga cambio alguno en el estatus jurídico de la persona trabajadora, ni constituya causa justificativa por sí misma para modificar las condiciones laborales ni para extinguir la relación de trabajo. No obstante, teniendo en cuenta las peculiaridades del trabajo a distancia, la Ley recoge aspectos complementarios, que resultan necesarios precisamente para garantizar que se mantiene el mismo nivel de protección.

[...]

Existen, además, entre otros aspectos destacables, una marcada atención al necesario papel de la negociación colectiva en el ámbito del trabajo a distancia, con llamadas expresas de la Ley a la hora de definir las tareas y actividades susceptibles de trabajo a distancia, los criterios de

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 34-2

19 de febrero de 2021

Pág. 70

preferencia en el acceso a esta modalidad, el ejercicio de la reversibilidad, los distintos derechos de contenido económico asociados a esta forma de prestación y organización, el contenido del acuerdo e incluso los porcentajes de trabajo a distancia a los efectos de definir en sectores profesionales específicos lo que se considera trabajo a distancia regular.»

JUSTIFICACIÓN

La supresión es coherente con la enmienda al artículo 5 del Proyecto de Ley (enmienda n.º 9), que tiene por objeto la modificación de este precepto en el sentido de suprimir la referencia a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

También se adapta la terminología, dado que la presente iniciativa se trata de un Proyecto de Ley y no de un real decreto-ley.

ENMIENDA NÚM. 90

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario VOX

A la exposición de motivos

De modificación.

Se propone la modificación del apartado V de la exposición de motivos, cuya redacción quedaría de la manera siguiente:

«En el actual escenario de contención y prevención del COVID-19 tan urgente y necesario es atajar la epidemia y evitar su propagación para proteger la salud pública, como también lo es adoptar medidas de contenido económico y social para afrontar sus consecuencias en la ciudadanía, en particular, en los colectivos más vulnerables. En esta línea de razonamiento, y dentro del juicio político o de oportunidad que corresponde al Gobierno en los términos que establece la doctrina constitucional (STC 61/2018), se considera imprescindible introducir el conjunto de modificaciones de la regulación del ingreso mínimo vital que esta norma contiene con el fin de reforzar la agilidad del procedimiento a través del cual se reconoce esta prestación, reforzar la seguridad jurídica y corregir las disfuncionalidades detectadas en los meses de vigencia, logrando así que las personas y unidades de convivencia en situación de vulnerabilidad económica puedan acceder a la prestación cuanto antes. ~~A la vista de ello, puede considerarse concurrente el presupuesto de extraordinaria y urgente necesidad que el artículo 86 de la Constitución exige para la aprobación de un decreto-ley.»~~

JUSTIFICACIÓN

Adaptación de terminología. Asimismo, dado que la presente iniciativa se trata de un Proyecto de Ley y no de un real decreto-ley, no procede justificar la concurrencia de la extraordinaria y urgente necesidad ex art. 86 CE.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 34-2

19 de febrero de 2021

Pág. 71

ENMIENDA NÚM. 91

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario VOX

A la exposición de motivos

De modificación.

Se propone la modificación del apartado VI de la exposición de motivos, cuya redacción quedaría de la manera siguiente (se resalta en negrita el texto modificado):

«**La presente Ley** se estructura en cuatro capítulos, veintidós artículos, siete disposiciones adicionales, cuatro disposiciones transitorias y catorce disposiciones finales, acompañándose de un anexo.

[...]

En el capítulo I, dedicado a las disposiciones generales, se establece el ámbito personal de aplicación, incluyendo toda forma de trabajo en la que concurren las condiciones previstas en el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores, las definiciones de trabajo a distancia, teletrabajo y trabajo presencial a los efectos de **esta Ley**, limitaciones, así como los principios de igualdad de trato y oportunidades y no discriminación, recogiendo aspectos concretos para hacer efectivo estos principios, teniendo en cuenta las especificidades que puede conllevar el trabajo a distancia en las condiciones de trabajo.

El capítulo II de la **Ley** se ocupa del acuerdo de trabajo a distancia, de las obligaciones formales vinculadas al mismo, subrayando su carácter voluntario para ambas partes, la adopción expresa de un acuerdo escrito con un contenido mínimo, ya de manera inicial o ya sobrevenida, la no afectación al estatus laboral de la persona trabajadora, el ejercicio de la reversibilidad, el carácter acordado de las modificaciones del acuerdo y la ordenación de las prioridades de acceso, así como la remisión a la negociación colectiva en el procedimiento y criterios que deben de reglar se, debiéndose evitar la perpetuación de roles de género y fomentando la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

En su capítulo III, **la Ley** desarrolla la igualdad de derechos proclamada en el capítulo I, mediante la mención de las especiales precauciones a tener en cuenta respecto de los derechos laborales, cuando sean predicables en relación con las personas que llevan a cabo trabajo a distancia, estructurándose en torno a las siguientes secciones: derechos vinculados a la carrera profesional, derechos relativos a la dotación y mantenimiento de medios y al abono y compensación de gastos, derechos con repercusión en el tiempo de trabajo, derecho a la prevención de riesgos laborales, derechos relacionados con el uso de medios digitales y los derechos colectivos de las personas que trabajan a distancia.

En su capítulo IV, **la Ley** se refiere de manera específica a las facultades de organización, dirección y control empresarial en el trabajo a distancia, incluyendo la protección de datos y seguridad de la información, el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales y las instrucciones necesarias para preservar a la empresa frente a posibles brechas de seguridad.

[...]

La disposición adicional cuarta confiere la consideración como contingencia profesional derivada de accidente de trabajo a las enfermedades padecidas por el personal que presta servicio en centros sanitarios o socio-sanitarios, el personal sanitario de la inspección médica de los Servicios Públicos de Salud, y de la inspección médica del Instituto Nacional de la Seguridad Social y el personal sanitario de Sanidad Marítima que preste servicios en el Instituto Social de la Marina, el personal de las Fuerzas Armadas, los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y los funcionarios de prisiones, como consecuencia del contagio del virus SARS-CoV2 durante el estado de alarma.

[...]

Por otra parte, a través de la disposición adicional séptima, se mantiene hasta el 31 de octubre de 2020 la aplicación de un tipo del cero por ciento del Impuesto sobre el Valor Añadido a las

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

entregas interiores, importaciones y adquisiciones intracomunitarias de material sanitario para combatir la COVID-19, cuyos destinatarios sean entidades públicas, sin ánimo de lucro y centros hospitalarios, que, hasta el 31 de julio de 2020, estuvo regulada en el artículo 8 del Real Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo. De esta forma, se extiende su plazo de vigencia para garantizar la respuesta del sistema sanitario en la segunda fase de control de la pandemia una vez ya iniciado el periodo de nueva normalidad. También se actualiza, con efectos desde la entrada en vigor del citado Real Decreto-ley 15/2020, la relación de bienes a los que es de aplicación esta medida, que se recoge en el Anexo de **esta Ley**. A estos efectos, los sujetos pasivos efectuarán, en su caso, conforme a la normativa del Impuesto, la rectificación del Impuesto sobre el Valor Añadido repercutido o satisfecho con anterioridad a la entrada en vigor **de esta Ley**.

La disposición adicional octava emplaza al Gobierno de España y los agentes sociales a desarrollar un plan específico destinado a las pymes y microempresas que tenga por objeto ayudas para la implementación efectiva del trabajo a distancia.

La disposición transitoria primera que proviene del Acuerdo sobre Trabajo a Distancia, de la norma tiene un doble objetivo. Por un lado, garantizar que **esta Ley** no pueda instrumentalizarse para mermar derechos reconocidos a las personas trabajadoras que prestasen servicios a distancia con anterioridad a su entrada en vigor. Por otro, cubrir los posibles vacíos regulatorios respecto de las relaciones laborales que ya se prestasen conforme a dicha modalidad con carácter previo.

Las disposiciones transitorias segunda y tercera, que también provienen del Acuerdo de Trabajo a Distancia, prevén, respectivamente, un régimen transitorio respecto del personal descrito en la adicional segunda y el régimen transitorio del trabajo a distancia adoptado con carácter excepcional por aplicación del artículo 5 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo.

La disposición transitoria cuarta establece el régimen aplicable a los procedimientos para el reconocimiento del ingreso mínimo vital iniciados antes de la entrada en vigor **de la presente Ley** en los que no se haya dictado resolución expresa.

Las disposiciones finales primera a tercera recogen las modificaciones legislativas derivadas del Acuerdo Sobre Trabajo a Distancia.

La disposición final primera modifica el apartado 1 del artículo 7 el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, a efectos de especificar la infracción referida al incumplimiento de la obligación de formalizar el acuerdo de trabajo a distancia en los términos y con los requisitos previstos en **la Ley** o el convenio colectivo aplicable.

La disposición final segunda establece un procedimiento judicial especial, mediante la introducción de un nuevo artículo, el 138 bis, a la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, aplicable a las reclamaciones relacionadas con derecho de acceso, reversión y modificación del trabajo a distancia.

A través de la disposición final tercera se introducen en el texto del Estatuto de los Trabajadores aquellas modificaciones necesarias conforme a lo recogido en la **presente Ley**, en los artículos 13, 23.1 a) y 37.8 de dicha norma legal [...]

JUSTIFICACIÓN

Adaptación de terminología, dado que la presente iniciativa se trata de un Proyecto de Ley y no de un real decreto-ley.

La referencia a la disposición adicional octava se hace de conformidad con las enmiendas subsiguientes.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 34-2

19 de febrero de 2021

Pág. 73

ENMIENDA NÚM. 92

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario VOX

A la exposición de motivos

De supresión.

Se propone la supresión del apartado VII de la exposición de motivos.

JUSTIFICACIÓN

Adaptación de terminología. Asimismo, dado que la presente iniciativa se trata de un Proyecto de Ley y no de un real decreto-ley, no procede la justificación de la concurrencia de la extraordinaria y urgente necesidad y demás presupuestos exigidos en el art. 86 CE.

ENMIENDA NÚM. 93

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario VOX

A la exposición de motivos

De modificación.

Se propone la modificación del apartado VIII de la exposición de motivos, cuya redacción quedaría de la manera siguiente:

~~«Con esta norma se avanza en el cumplimiento de la meta 8.5 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, es decir, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor; y de las metas 8.4 y 11.6 de la Agenda 2030, relativas a la mejora progresiva de la producción y el consumo eficientes, procurando desvincular el crecimiento económico de la degradación del medio ambiente; y a la reducción del impacto ambiental negativo per cápita de ciudad.~~

Esta Ley cumple con los principios de buena regulación exigibles conforme al artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Tal y como se pone de manifiesto en la motivación y los objetivos la norma está llamada a proporcionar una regulación adecuada y suficiente de los diferentes aspectos que singularizan la prestación del trabajo a distancia y para lo cual no basta con la aplicación de los preceptos vigentes, dejándolo a la autonomía de las partes, lo que podría conllevar situaciones de desprotección, desigualdad y desconocimiento de derechos básicos dada la situación de asimetría y el espacio y medios particulares en los que se desarrolla el trabajo a distancia.

~~Es eficaz y proporcional, ya que regula los aspectos imprescindibles para posibilitar el cumplimiento de dicho objetivo, aspectos que han sido puestos de manifiesto, entre otros, por el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo de 2002. Cumple también con el principio de transparencia, ya que identifica claramente su propósito y se ofrece una explicación completa de su contenido en las diferentes fases de su tramitación.~~

Ha sido sometido a los trámites de audiencia e información públicas, y de manera específica, a la previa consulta de las organizaciones sindicales y patronales más representativas, habiéndose acordado en Consejo de Ministros su tramitación urgente, todo ello sin perjuicio de que tales trámites no resulten preceptivos para la tramitación y aprobación de decretos-leyes, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 26.11 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 34-2

19 de febrero de 2021

Pág. 74

Esta ley se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7.^a y 13.^a de la Constitución Española, que atribuye al Estado las competencias exclusivas en las materias de legislación laboral; así como de bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica.

Durante su tramitación se ha recabado el dictamen del Consejo Económico y Social.

~~En su virtud, haciendo uso de la autorización contenida en el artículo 86 de la Constitución Española, a propuesta de la Ministra de Trabajo y Economía Social, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 22 de septiembre de 2020,-»~~

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica. Adaptación de terminología, dado que la presente iniciativa se trata de un Proyecto de Ley y no de un real decreto-ley.

ENMIENDA NÚM. 94

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario VOX

Al artículo 1

De adición.

Se propone la adición de un apartado al artículo 1, cuya redacción quedaría de la manera siguiente (se resalta en negrita la adición propuesta):

«Artículo 1. **Ámbito de aplicación.**

Las relaciones de trabajo a las que resultará de aplicación **la presente Ley** serán aquellas en las que concurren las condiciones descritas en el artículo 1.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que se desarrollen a distancia con carácter regular.

Se entenderá que es regular el trabajo a distancia que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

Las previsiones contenidas en la presente Ley no serán de aplicación a aquellas organizaciones empresariales que cuenten con un máximo de diez empleados.»

JUSTIFICACIÓN

La adición tiene por objeto excluir a las microempresas del ámbito de aplicación de la Ley¹. Este tipo de empresas tienen una estructura pequeña, motivo por el cual deben regirse por el acuerdo entre los trabajadores y el empleador y sustraerse a las disposiciones de la Ley del trabajo a distancia.

¹ Según la Recomendación de la Comisión Europea, de 6 de mayo de 2003, sobre la financiación de microempresas y pequeñas y medianas empresas, las empresas de menos de 10 trabajadores son microempresas.
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003H0361&from=ES>

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 34-2

19 de febrero de 2021

Pág. 75

ENMIENDA NÚM. 95

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario VOX

Al artículo 2

De modificación.

Se propone la modificación del artículo 2, cuya redacción quedaría de la manera siguiente (se resalta en negrita la modificación propuesta):

«Artículo 2. Definiciones.

A los efectos de lo establecido en esta **Ley**, se entenderá por:

- a) “trabajo a distancia”: forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.
- b) “teletrabajo”: aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.
- c) “trabajo presencial”: aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.»

JUSTIFICACIÓN

Se suprime la mención al «real decreto-ley», dado que la norma en tramitación se trata de un Proyecto de Ley.

ENMIENDA NÚM. 96

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario VOX

Al artículo 2

De modificación.

Se propone la modificación del artículo 2, cuya redacción quedaría de la manera siguiente (se resalta en negrita la modificación propuesta):

«Artículo 2. Definiciones.

A los efectos de lo establecido en esta **Ley**, se entenderá por:

- a) “trabajo a distancia”: forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.
- b) “teletrabajo”: aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.
- c) “trabajo presencial”: aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.»

JUSTIFICACIÓN

Se suprime la mención al «real decreto-ley», dado que la norma en tramitación se trata de un Proyecto de Ley.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 34-2

19 de febrero de 2021

Pág. 76

ENMIENDA NÚM. 97

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario VOX

Al artículo 5

De modificación.

Se propone la modificación del apartado 1 del artículo 5, cuya redacción quedaría de la manera siguiente:

«Artículo 5. Voluntariedad del trabajo a distancia y acuerdo de trabajo a distancia.

1. El trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo de trabajo a distancia regulado en esta **Ley**, que podrá formar parte del contrato inicial o realizarse en un momento posterior, ~~sin que pueda ser impuesto en aplicación del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores,~~ todo ello sin perjuicio del derecho al trabajo a distancia que pueda reconocer la legislación o la negociación colectiva.»

JUSTIFICACIÓN

La modificación propuesta se fundamenta en la libertad de empresa (art. 38 CE). En efecto, la voluntariedad del trabajo a distancia no debe impedir que el empresario imponga esta modalidad en los supuestos del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Este precepto regula la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, que únicamente puede darse «cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción», respecto de las materias tasadas y de acuerdo con el procedimiento previsto en el mismo.

Siendo así, la posibilidad de imponer el trabajo a distancia en los supuestos del art. 41 ET se fundamentaría en la existencia de una causa probada que justificaría tal imposición, así como por la existencia de un procedimiento que garantiza la concurrencia de la causa probada.

Por todo ello, la imposición de la voluntariedad del trabajo a distancia incluso en los supuestos del art. 41 —tal y como pretende la redacción del Proyecto de Ley— es abusiva y constituye una limitación a la libertad de empresa (art. 38 CE).

ENMIENDA NÚM. 98

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario VOX

A la disposición adicional tercera

De modificación.

Se propone la modificación de la disposición adicional tercera, cuya redacción quedaría de la manera siguiente (se resalta en negrita la modificación propuesta):

«Disposición adicional tercera. Prórroga de la vigencia del artículo 6 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.

El artículo 6 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, en el que se regula el Plan MECUIDA, permanecerá vigente hasta el **31 de mayo de 2021.**»

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 34-2

19 de febrero de 2021

Pág. 77

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica, por cuanto la disposición adicional tercera del Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo, extiende la vigencia del artículo 6 del Real Decreto-ley 8/2020 hasta el 31 de mayo de 2021.

ENMIENDA NÚM. 99

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario VOX

A la disposición adicional cuarta

De modificación.

Se propone la modificación del apartado primero de la disposición adicional cuarta, cuya redacción quedaría de la manera siguiente (se resalta en negrita la modificación propuesta):

«Disposición adicional cuarta. Consideración como contingencia profesional derivada de accidente de trabajo a las enfermedades padecidas por el personal que presta servicio en centros sanitarios o socio-sanitarios, **el personal de las Fuerzas Armadas, los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y los funcionarios de prisiones** como consecuencia del contagio del virus SARS-CoV-2 durante el estado de alarma.

1. Desde la declaración de la pandemia internacional por la Organización Mundial de la Salud y hasta que las autoridades sanitarias levanten todas las medidas de prevención adoptadas para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID- 19, las prestaciones de Seguridad Social que cause el personal que presta servicios en centros sanitarios o socio-sanitarios, inscritos en los registros correspondientes, **el personal sanitario de la inspección médica de los Servicios Públicos de Salud, y de la inspección médica del Instituto Nacional de la Seguridad Social y el personal sanitario de Sanidad Marítima que preste servicios en el Instituto Social de la Marina, así como el personal de las Fuerzas Armadas, los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y los funcionarios de prisiones**, y que, en el ejercicio de sus respectivas profesiones, hayan contraído el virus SARS-CoV-2 por haber estado expuesto a ese riesgo específico durante la prestación de servicios sanitarios y socio-sanitarios, cuando así se acredite por los servicios de Prevención de Riesgos laborales y Salud Laboral, se considerarán derivadas de accidente de trabajo, 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.»

JUSTIFICACIÓN

Mejora legislativa. La disposición adicional tercera del Real Decreto-ley 3/2021, de 2 de febrero, por el que se adoptan medidas para la reducción de la brecha de género y otras materias en los ámbitos de la Seguridad Social y económico, extiende la protección por contingencias profesionales al personal sanitario de la inspección médica de los Servicios Públicos de Salud, y de la inspección médica del Instituto Nacional de la Seguridad Social y el personal sanitario de Sanidad Marítima que preste servicios en el Instituto Social de la Marina.

Asimismo, se propone ampliar el ámbito subjetivo de aplicación del precepto en el sentido de incluir al personal de las Fuerzas Armadas, a los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y a los funcionarios de prisiones que, en el ejercicio de sus funciones, se hubiesen contagiado del virus SARS-CoV-2.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 34-2

19 de febrero de 2021

Pág. 78

ENMIENDA NÚM. 100

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario VOX

A la disposición adicional octava

De modificación.

Se propone la adición de una disposición adicional octava, cuya redacción quedaría de la manera siguiente:

«Disposición adicional octava. Desarrollo de un plan de ayuda a las pymes y microempresas para la implementación del trabajo a distancia.

En el plazo de un año desde la entrada en vigor de la presente Ley, el Gobierno de España y los agentes sociales elaborarán un plan específico de ayuda a las pymes y microempresas para la implementación efectiva del trabajo a distancia. Este plan responderá a las inquietudes y problemas que pueda generar la implementación del trabajo a distancia en las pymes y microempresas y recogerá medidas de acompañamiento para este tipo de empresas.»

JUSTIFICACIÓN

La ley del trabajo a distancia no contiene una sola referencia a las PYMES y microempresas. Este dato es especialmente preocupante, teniendo en cuenta que este tipo de empresas supone más del 90 % del tejido empresarial español.

El Proyecto de Ley del trabajo a distancia obliga a las empresas —sin distinción— a adoptar los medios necesarios para la implementación del trabajo a distancia. Sin embargo, hacer efectiva esta obligación no es asumible en igual medida para las PYMES y microempresas que para las grandes empresas. Lógicamente, estas últimas tienen una mayor y mejor capacidad e infraestructura para adoptar las medidas oportunas; sin embargo, para las PYMES y las microempresas la implementación de estas medidas puede suponer mayor esfuerzo económico y de capacidad organizativa y productiva. Este aspecto es, además, especialmente relevante en las circunstancias actuales, en las que cualquier esfuerzo adicional que se exija a las empresas puede tener consecuencias drásticas e irreversibles.

Por todo ello, es necesario que el Ministerio de Trabajo y los agentes sociales impulsen y desarrollen un plan específicamente destinado a las PYMES y microempresas y que recoja medidas que tengan por finalidad ayudar a este tipo de empresas en la implementación de las medidas del trabajo a distancia.

ENMIENDA NÚM. 101

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario VOX

A la disposición transitoria primera

De modificación.

Se propone la modificación del apartado tercero de la disposición transitoria primera, cuya redacción quedaría de la manera siguiente (se resalta en negrita la modificación propuesta):

«Disposición transitoria primera. Situaciones de trabajo a distancia existentes a la entrada en vigor de la **presente Ley**.

[...]

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 34-2

19 de febrero de 2021

Pág. 79

3. El acuerdo de trabajo a distancia regulado en la sección segunda del capítulo II de esta **Ley** deberá formalizarse en el plazo de tres meses desde que la presente **Ley** resulte de aplicación a la relación laboral concreta. En idéntico plazo deberán efectuarse adaptaciones o modificaciones de los acuerdos de trabajo a distancia de carácter individual vigentes a la fecha de publicación de esta **Ley**, no derivados de convenios o acuerdos colectivos.

Quedan exceptuados del deber regulado en este apartado los supuestos a los que se refiere la disposición transitoria tercera.»

JUSTIFICACIÓN

Mejora legislativa. La obligación prevista en el apartado tercero de la disposición transitoria primera debe exceptuarse en los supuestos regulados en la disposición transitoria tercera, que se refiere al trabajo a distancia implantado excepcionalmente en aplicación del artículo 5 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, o como consecuencia de las medidas de contención sanitaria derivadas de la COVID-19. En estos casos, la disposición transitoria tercera dispone que se aplicará la normativa laboral ordinaria.

ENMIENDA NÚM. 102

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario VOX

A la disposición transitoria tercera

De modificación.

Se propone la modificación del apartado primero de la Disposición transitoria tercera, cuya redacción quedaría de la manera siguiente (se resalta en negrita la modificación propuesta):

«Disposición transitoria tercera. Trabajo a distancia como medida de contención sanitaria derivada de la COVID-19.

Al trabajo a distancia implantado excepcionalmente en aplicación del artículo 5 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, o como consecuencia de las medidas de contención sanitaria derivadas de la COVID-19, y mientras estas se mantengan, le seguirá resultando de aplicación la normativa laboral ordinaria **en la redacción vigente antes de la entrada en vigor de la presente Ley.**

En todo caso, las empresas estarán obligadas a dotar de los medios, equipos, herramientas y consumibles que exige el desarrollo del trabajo a distancia, así como al mantenimiento que resulte necesario, **si ello es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado.**

En su caso, la negociación colectiva establecerá la forma de compensación de los gastos derivados para la persona trabajadora de esta forma de trabajo a distancia, si existieran y no hubieran sido ya compensados.»

JUSTIFICACIÓN

La modificación del primer apartado es una mejora de técnica legislativa. Es necesario precisar que la normativa laboral ordinaria a la que se remite la disposición transitoria tercera es aquella según la redacción anterior a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 28/2020; de lo contrario, la remisión puede generar inseguridad jurídica. Así sucede, por ejemplo, con el artículo 13 ET —relativo al trabajo a distancia— que, en su redacción vigente, se remite al Real Decreto-ley 28/2020².

² La Disposición final tercera del Real Decreto-ley 28/2020 modifica el art. 13 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que dispone que:

«Las personas trabajadoras podrán prestar trabajo a distancia en los términos previstos en el Real Decreto-ley 28/2020, de 22

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 34-2

19 de febrero de 2021

Pág. 80

La modificación del segundo apartado incluye la proporcionalidad en la adopción de las medidas necesarias para el teletrabajo. Esta medida se fundamenta en la necesidad de otorgar un período de adaptación a las empresas, fruto de las extraordinarias circunstancias económicas y laborales actuales.

A mayor abundamiento, hay que tener en cuenta que el Real Decreto-ley 28/2020 modifica 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 (TRLISOS) y tipifica como infracción grave «no formalizar el acuerdo de trabajo a distancia en los términos y con los requisitos legal y convencionalmente previstos» (art. 7.1 TRLISOS). Es por ello que es necesario establecer un período de adaptación para las empresas en el sentido indicado.

ENMIENDA NÚM. 103

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario VOX

A la disposición final undécima

De modificación.

Se propone la modificación del apartado cuatro de la disposición final undécima, cuya redacción quedaría de la manera siguiente (se resalta en negrita la modificación propuesta):

«Disposición final undécima. Modificación del Real Decreto-ley 20/2020, de 29 de mayo, por el que se establece el ingreso mínimo vital.

[...]

Cuatro. Se modifica el artículo 33, que pasa a tener la siguiente redacción:

“Artículo 33. Obligaciones de las personas beneficiarlas.

1. Las personas titulares del ingreso mínimo vital estarán sujetas durante el tiempo de percepción de la prestación a las siguientes obligaciones:

a) Proporcionar la documentación e información precisa en orden a la acreditación de los requisitos y la conservación de la prestación, así como para garantizar la recepción de notificaciones y comunicaciones.

b) Comunicar cualquier cambio o situación que pudiera dar lugar a la modificación, suspensión o extinción de la prestación, en el plazo de treinta días naturales desde que estos se produzcan.

c) Comunicar cualquier cambio de domicilio o de situación en el Padrón municipal que afecte personalmente a dichos titulares o a cualquier otro miembro que forme parte de la unidad de convivencia, en el plazo de treinta días naturales desde que se produzcan.

d) Reintegrar el importe de las prestaciones indebidamente percibidas.

e) Comunicar a la entidad gestora, con carácter previo, las salidas al extranjero, tanto del titular como de los miembros de la unidad de convivencia, por un período, continuado o no, superior a noventa días naturales durante cada año natural, así como, en su caso, justificar la ausencia del territorio español de conformidad con lo previsto en el último párrafo del artículo 7.1.a).

f) Presentar anualmente declaración correspondiente al Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

g) Si no están trabajando y son personas mayores de edad o menores emancipadas, acreditar, **dentro de los dos meses siguientes** a la notificación de la resolución por la que se concede la prestación, que figuran inscritas como demandantes de empleo, salvo en los siguientes supuestos:

1.º Estar cursando estudios reglados y ser menor de 28 años. En su caso, el plazo de **dos meses** para acreditar la inscripción como demandante de empleo se iniciará en la fecha en que el beneficiario cumpla 28 años edad.

de septiembre, de trabajo a distancia.»

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

2.º Tener suscrito el convenio especial regulado en el Real Decreto 615/2007, de 11 de mayo, por el que se regula la Seguridad Social de los cuidadores de las personas en situación de dependencia.

3.º Estar percibiendo una pensión contributiva de incapacidad permanente en grado de absoluta o gran invalidez, una pensión de invalidez no contributiva o una pensión de jubilación contributiva o haber cumplido los 65 años de edad.

4.º Estar afectado por una discapacidad en un grado igual o superior al 65 por ciento.

5.º Tener reconocida una situación de dependencia, conforme a lo dispuesto en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

La situación de demandante de empleo quedará acreditada con el documento expedido al efecto por la administración competente o mediante el acceso por parte de la entidad gestora a través de los medios electrónicos habilitados al efecto.

h) En caso de compatibilizar la prestación del ingreso mínimo vital con las rentas del trabajo o la actividad económica conforme con lo previsto en el artículo 8.4, cumplir las condiciones establecidas para el acceso y mantenimiento de dicha compatibilidad.

i) Participar en las estrategias de inclusión que promueva el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, previstas en el artículo 28.1, en los términos que se establezcan.

j) Cualquier otra obligación que pueda establecerse reglamentariamente.

2. Las personas integrantes de la unidad de convivencia estarán obligadas a:

a) Comunicar el fallecimiento del titular.

b) Poner en conocimiento de la administración cualquier hecho que distorsione el fin de la prestación otorgada.

c) Presentar anualmente declaración correspondiente al Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

d) Cumplir las obligaciones que el apartado anterior impone al titular y este, cualquiera que sea el motivo, no lleva a cabo.

e) Si no están trabajando y son mayores de edad o menores emancipados, acreditar, dentro de los seis meses siguientes a la notificación de la resolución por la que se concede la prestación, que figuran inscritas como demandantes de empleo, con las mismas salvedades y modo de acreditación que las señaladas en el apartado anterior para las personas titulares.

f) En caso de compatibilizar la prestación del ingreso mínimo vital con las rentas del trabajo o la actividad económica conforme con lo previsto en el artículo 8.4, cumplir las condiciones establecidas para el acceso y mantenimiento de dicha compatibilidad.

g) Participar en las estrategias de inclusión que promueva el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, previstas en el artículo 28.1, en los términos que se establezcan.

h) Cumplir cualquier otra obligación que pueda establecerse reglamentariamente.»»

JUSTIFICACIÓN

La modificación tiene por objeto reducir el plazo para que un beneficiario del ingreso mínimo vital acredite ser demandante de empleo. De este modo, se reduce la posibilidad de que puedan producirse situaciones en fraude de ley.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 34-2

19 de febrero de 2021

Pág. 82

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

Los Grupos Parlamentarios abajo firmantes, al amparo de lo establecido en el artículo 110 y siguientes del vigente Reglamento del Congreso de los Diputados, presentan las siguientes enmiendas al articulado al Proyecto de Ley de trabajo a distancia (procedente del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre).

Palacio del Congreso de los Diputados, 10 de febrero de 2021.—**Rafael Simancas Simancas**, Portavoz del Grupo Parlamentario Socialista.—**Txema Guijarro García**, Portavoz del Grupo Parlamentario Confederado de Unidas Podemos-En Comú Podem-Galicia en Común.

ENMIENDA NÚM. 104

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Socialista
Grupo Parlamentario Confederado
de Unidas Podemos-En Comú Podem-
Galicia en Común

A la disposición transitoria (nueva)

De adición.

Se propone la adición de una nueva disposición transitoria, la cual tendrá el siguiente texto:

«Disposición transitoria. Irretroactividad.

Las infracciones en el orden social cometidas con anterioridad a la entrada en vigor de esta norma se sancionarán conforme a las cuantías sancionatorias previstas con anterioridad a dicha fecha.»

MOTIVACIÓN

En coherencia con la enmienda presentada a la Disposición final nueva de modificación de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social.

ENMIENDA NÚM. 105

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Socialista
Grupo Parlamentario Confederado
de Unidas Podemos-En Comú Podem-
Galicia en Común

A la disposición final undécima. Uno

De modificación.

Se propone la modificación del apartado uno de la disposición final undécima, en la redacción dada al apartado 2 del artículo 7 Real Decreto-ley 20/2020, de 29 de mayo, por el que se establece el ingreso mínimo vital, que pasará a tener la siguiente redacción:

«2. Las personas beneficiarias a las que se refiere el artículo 4.1.b), que sean menores de 30 años en la fecha de la solicitud **del ingreso mínimo vital**, deberán **acreditar haber vivido de forma independiente en España**, durante al menos los tres años inmediatamente anteriores a la indicada fecha.

A los efectos del párrafo anterior, se entenderá que una persona ha vivido de forma independiente siempre que acredite que su domicilio ha sido distinto al de sus progenitores, tutores o acogedores durante los tres años inmediatamente anteriores a la solicitud, y en dicho periodo hubiere permanecido durante al menos doce meses, continuados o no, en situación de alta en cualquiera de los regímenes que integran el sistema de la Seguridad Social, incluido el de Clases Pasivas del Estado, o en una mutualidad de previsión social alternativa al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

Las personas beneficiarias a las que se refiere el artículo 4.1.b), que sean mayores de 30 años en la fecha de la solicitud, deberán acreditar que, durante el año inmediatamente anterior a dicha fecha, su domicilio en España ha sido distinto al de sus progenitores, tutores o acogedores.

Los requisitos previstos en los párrafos anteriores no se exigirán a las personas que por ser víctimas de violencia de género hayan abandonado su domicilio habitual, a las que hayan iniciado los trámites de separación o divorcio o a las que se encuentren en otras circunstancias que puedan determinarse reglamentariamente.»

MOTIVACIÓN

Adaptar el contenido de la disposición final undécima. Uno del Proyecto de Ley a la redacción dada por la disposición final quinta. Cuatro del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo.

ENMIENDA NÚM. 106

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Socialista
Grupo Parlamentario Confederal
de Unidas Podemos-En Comú Podem-
Galicia en Común**

A la disposición final undécima. Tres

De modificación.

Se propone la modificación del apartado tres de la disposición final undécima, en la redacción dada al apartado 3 del artículo 25 del Real Decreto-ley 20/2020, de 29 de mayo, por el que se establece el ingreso mínimo vital, que pasará a tener la siguiente redacción:

«3. El Instituto Nacional de la Seguridad Social procederá a dictar resolución, y a notificar la misma a la persona solicitante, en el plazo máximo de seis meses desde la fecha de entrada en su registro de la solicitud.

Transcurrido dicho plazo sin que se hubiera notificado resolución expresa, se entenderá desestimada.

En el supuesto de personas sin domicilio empadronadas al amparo de lo previsto en las correspondientes instrucciones técnicas a los Ayuntamientos sobre la gestión del Padrón municipal, las notificaciones serán efectuadas en los servicios sociales del municipio o, en su caso, en la sede o centro de la entidad en los que las personas interesadas figuren empadronadas.»

MOTIVACIÓN

Adaptar el contenido de la disposición final undécima. Tres del Proyecto de Ley a la redacción dada por el artículo 3. Diez del Real Decreto-ley 3/2021, de 2 de febrero, por el que se adoptan medidas para la reducción de la brecha de género y otras materias en los ámbitos de la Seguridad Social y económico.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 34-2

19 de febrero de 2021

Pág. 84

ENMIENDA NÚM. 107

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Socialista
Grupo Parlamentario Confederal
de Unidas Podemos-En Comú Podem-
Galicia en Común

A la disposición final (nueva)

De adición.

Se propone la adición de una nueva disposición final con el siguiente texto:

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

Se modifica el artículo 40 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, que queda redactado de la siguiente manera:

“Artículo 40. Cuantía de las sanciones.

1. Las infracciones en materia de relaciones laborales y empleo, en materia de Seguridad Social, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 3 siguiente, en materia de movimientos migratorios y trabajo de extranjeros, en materia de empresas de trabajo temporal y empresas usuarias, excepto las que se refieran a materias de prevención de riesgos laborales, que quedarán encuadradas en el apartado 2 de este artículo, así como las infracciones por obstrucción se sancionarán:

a) Las leves, en su grado mínimo, con multas de 70 a 150 euros; en su grado medio, de 151 a 370 euros; y en su grado máximo, de 371 a 750 euros.

b) Las graves con multa, en su grado mínimo, de 751 a 1.500 euros, en su grado medio de 1.501 a 3.750 euros; y en su grado máximo de 3.751 a 7.500 euros.

c) Las muy graves con multa, en su grado mínimo, de 7.501 a 30.000 euros; en su grado medio de 30.001 a 120.005 euros; y en su grado máximo de 120.006 euros a 225.018 euros.

d) Las infracciones señaladas en los artículos 22.3, 23.1.b) y 23.1.k) se sancionarán:

1.º La infracción grave del artículo 22.3 se sancionará con la multa siguiente: en su grado mínimo, con multa del 50 al 65 por ciento del importe de las cuotas de Seguridad Social y demás conceptos de recaudación conjunta no ingresados, incluyendo recargos, intereses y costas; en su grado medio, con multa del 65,01 al 80 por ciento; y en su grado máximo, con multa del 80,01 al 100 por ciento.

2.º La infracción muy grave del artículo 23.1.b) se sancionará con la multa siguiente: en su grado mínimo, con multa del 100,01 al 115 por ciento del importe de las cuotas de Seguridad Social y demás conceptos de recaudación conjunta no ingresados, incluyendo recargos, intereses y costas; en su grado medio, con multa del 115,01 al 130 por ciento; y en su grado máximo, con multa del 130,01 al 150 por ciento.

3.º La infracción muy grave del artículo 23.1.k) se sancionará con la multa siguiente: en su grado mínimo, con multa del 100,01 al 115 por ciento del importe de las cuotas de Seguridad Social no ingresadas y descontadas a los trabajadores o del exceso del descuento previsto legalmente, incluyendo recargos, intereses y costas; en su grado medio, con multa del 115,01 al 130 por ciento; y en su grado máximo, con multa del 130,01 al 150 por ciento.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

e) Las infracciones señaladas en los artículos 22.2, 22.7 a), 22.16 y 23.1.a) se sancionarán:

1.º La infracción grave de los artículos 22.2, 22.7 a) y 22.16 se sancionará con la multa siguiente: en su grado mínimo, de 3.750 a 7.500 euros; en su grado medio, de 7.501 a 9.600 euros y, en su grado máximo, de 9.601 a 12.000 euros.

2.º La infracción muy grave del artículo 23.1.a) se sancionará con la multa siguiente: en su grado mínimo, de 12.001 a 30.000 euros; en su grado medio, de 30.001 a 120.005 euros y, en su grado máximo, de 120.006 a 225.018 euros.

No obstante, cuando con ocasión de una misma actuación de inspección se detecten varias infracciones de las contempladas en este apartado, la sanción que en su caso se proponga para cada una de ellas, graduada conforme a los criterios contenidos en el artículo 39.2 que procedan, se incrementará en:

Un 20 por ciento en cada infracción cuando se trate de dos trabajadores, beneficiarios o solicitantes.

Un 30 por ciento en cada infracción cuando se trate de tres trabajadores, beneficiarios o solicitantes.

Un 40 por ciento en cada infracción cuando se trate de cuatro trabajadores, beneficiarios o solicitantes.

Un 50 por ciento en cada infracción cuando se trate de cinco o más trabajadores, beneficiarios o solicitantes.

En ningún caso, la cuantía correspondiente a la infracción prevista en el artículo 22.2 podrá exceder de 12.000 euros, ni la prevista en el artículo 23.1.a) podrá exceder de 225.018 euros para cada una de las infracciones.

f) Cuando la actuación inspectora de la que se derive la obstrucción fuera dirigida a la comprobación de la situación de alta de los trabajadores que presten servicios en una empresa y el incumplimiento de las obligaciones del empresario pudiera dar lugar a la comisión de las infracciones tipificadas en los artículos 22.2 y 23.1.a), las infracciones por obstrucción se sancionarán:

1.º Las calificadas como graves: en su grado mínimo, con multa de 3.750 a 7.500 euros; en su grado medio, de 7.501 a 9.600 euros y, en su grado máximo, de 9.601 a 12.000 euros.

2.º Las calificadas como muy graves: en su grado mínimo, con una multa de 12.001 a 30.000 euros; en su grado medio, de 30.001 a 120.005 euros y, en su grado máximo, de 120.006 a 225.018 euros.

Las sanciones impuestas por las infracciones muy graves tipificadas en las letras d), e) y f) del apartado 1 del artículo 16, y en las letras a) y h) del apartado 1 del artículo 23, así como las sanciones por obstrucción calificadas como muy graves en el párrafo anterior, una vez firmes, se harán públicas en la forma que se prevea reglamentariamente.

2. Las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales se sancionarán:

a) Las leves, en su grado mínimo, con multa de 45 a 485 euros; en su grado medio, de 486 a 975 euros; y en su grado máximo, de 976 a 2.450 euros.

b) Las graves con multa, en su grado mínimo, de 2.451 a 9.830 euros; en su grado medio, de 9.831 a 24.585 euros; y en su grado máximo, de 24.586 a 49.180 euros.

c) Las muy graves con multa, en su grado mínimo, de 49.181 a 196.745 euros; en su grado medio, de 196.746 a 491.865 euros; y en su grado máximo, de 491.866 a 983.736 euros.

Las sanciones impuestas por infracciones muy graves, una vez firmes, se harán públicas en la forma que se determine reglamentariamente.

Las infracciones, por faltas graves y muy graves de las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos a las empresas, de las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas y de las entidades acreditadas para desarrollar o certificar la formación en materia de prevención de riesgos laborales, podrán dar

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 34-2

19 de febrero de 2021

Pág. 86

lugar, además de a las multas previstas en este artículo, a la cancelación de la acreditación otorgada por la autoridad laboral.

3. Las sanciones en materia de Seguridad Social cuando se deriven de actas de infracción y liquidación que se refieran a los mismos hechos y se practiquen simultáneamente, se reducirán automáticamente al 50 por ciento de su cuantía si el sujeto infractor manifiesta su conformidad con la liquidación practicada, ingresando su importe en el plazo procedente. Esta reducción automática sólo podrá aplicarse en el supuesto de que la cuantía de la liquidación supere la de la sanción propuesta inicialmente.

4. Las infracciones en materia de cooperativas se sancionarán:

- a) Las leves, con multa de 450 a 905 euros.
- b) Las graves, con multa de 906 a 4.545 euros.
- c) Las muy graves, con multa de 4.546 a 45.504 euros.»

MOTIVACIÓN

Se procede a revisar la cuantía de las sanciones previstas en el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, para garantizar su eficacia, con respecto al principio de proporcionalidad, habida cuenta que dichas sanciones han sido objeto de una única revisión hasta la fecha, mediante el Real Decreto 306/2007, de 2 de marzo.

Asimismo, es preciso introducir una vacatio legis, para garantizar la adaptación del sistema informático de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. En este sentido, la modificación no debería entrar en vigor antes del 1 de abril y debería dejar un mínimo de quince días desde la aprobación de la norma y la entrada en vigor.

ENMIENDA NÚM. 108

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Socialista
Grupo Parlamentario Confederal
de Unidas Podemos-En Comú Podem-
Galicia en Común**

A la disposición final (nueva)

De adición.

Se propone añadir una nueva disposición final, con la siguiente redacción:

«Disposición final. Entrada en vigor.

La disposición final relativa a la modificación del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, entrará en vigor el 1 de abril de 2021.»

MOTIVACIÓN

En coherencia con la enmienda presentada a la Disposición final nueva relativa a la modificación del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 34-2

19 de febrero de 2021

Pág. 87

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 y al amparo de lo establecido en el artículo 110 del Reglamento del Congreso de los Diputados, presenta las siguientes enmiendas al articulado del Proyecto de Ley de trabajo a distancia (procedente del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre).

Palacio del Congreso de los Diputados, 10 de febrero de 2021.—**Jordi Salvador i Duch**, Diputado.—**Gabriel Rufián Romero**, Portavoz del Grupo Parlamentario Republicano.

ENMIENDA NÚM. 109

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Republicano

De modificación.

Se propone una enmienda de modificación en el artículo 1 del texto, que quedará redactado con el siguiente tenor literal:

«Las relaciones de trabajo a las que resultará de aplicación el presente real decreto-ley serán aquellas en las que concurren las condiciones descritas en el artículo 1.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que se desarrollen a distancia con carácter regular.

Se entenderá que es regular el trabajo a distancia que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del ~~treinta~~ **cinco** por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.»

JUSTIFICACIÓN

Resulta oportuno garantizar que la aplicabilidad de la ley a través del concepto de trabajo a distancia regular no será sorteada en fraude de ley por parte de determinados empleadores autorizando únicamente porcentajes de trabajo a distancia anecdóticamente inferiores al 30 por ciento de la jornada.

ENMIENDA NÚM. 110

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Republicano

De modificación.

Se propone una enmienda de modificación del artículo 3 del texto, que quedará redactado con el siguiente tenor literal:

«En los contratos de trabajo celebrados con menores y en los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje, solo cabrá un acuerdo de trabajo a distancia que garantice, como mínimo, un porcentaje del ~~cincuenta~~ **ochenta** por ciento de prestación de servicios presencial, sin perjuicio del desarrollo telemático, en su caso, de la formación teórica vinculada a estos últimos. **Ello no obstante, si por la naturaleza y funcionamiento de la empresa o del centro de trabajo o por las especiales características de las funciones desempeñadas, se pueda garantizar la formación y aprendizaje de la persona trabajadora en igualdad de condiciones con un porcentaje superior de prestación de servicios a distancia y la empresa cuente con más del 50% de la plantilla del centro de trabajo o grupo profesional dentro del que preste servicios el trabajador en cuestión, trabajando a distancia en un porcentaje de jornada superior al 20%**

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 34-2

19 de febrero de 2021

Pág. 88

en cómputo individual, la prestación de servicios presencial requerida podrá disminuir hasta el 50 por ciento. El trabajo presencial de los trabajadores menores de edad, en prácticas o con contrato para la formación y el aprendizaje en ningún caso podrá ser superior al de la media de los trabajadores a distancia regulares del centro de trabajo o grupo profesional.»

JUSTIFICACIÓN

Hay que asegurar que los contratos de trabajo celebrados con menores y en los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje cumplan sus funciones formativas.

ENMIENDA NÚM. 111

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Republicano

De modificación.

Se propone una enmienda de modificación en el apartado 3 del artículo 4 del texto, que quedará redactado con el siguiente tenor literal:

«3. Las empresas están obligadas a evitar cualquier discriminación, directa o indirecta, particularmente por razón de sexo, **edad, antigüedad o grupo profesional o discapacidad**, de las personas trabajadoras que prestan servicios a distancia, **asegurando la igualdad de trato y la prestación de apoyos, y realizando los ajustes razonables que resulten procedentes.**

Igualmente, las empresas están obligadas a tener en cuenta a las personas teletrabajadoras o trabajadoras a distancia y sus características laborales en el diagnóstico, implementación, aplicación, seguimiento y evaluación de medidas y planes de igualdad.»

JUSTIFICACIÓN

Resulta necesaria una especial prevención de posibles discriminaciones a personas jóvenes, mayores o personas con una determinada posición de preponderancia dentro de la plantilla en el acceso al trabajo a distancia.

También, considerar expresamente la no discriminación por razón de discapacidad, ahora ausente en el Proyecto de Ley, pues las personas con discapacidad son un grupo social especialmente expuesto a ver resentidos sus derechos laborales y más en entornos a distancia, en los que objetivamente la igualdad de trato, la prestación de apoyos y la realización de ajustes razonables se ve mermada objetivamente.

ENMIENDA NÚM. 112

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Republicano

De modificación.

Se propone una enmienda de modificación en el apartado 2 del artículo 5 del texto, que quedará redactado con el siguiente tenor literal:

«2. La negativa de la persona trabajadora a trabajar a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo presencial y las dificultades para el desarrollo adecuado de la actividad laboral a distancia que estén exclusivamente relacionadas con el cambio de una prestación presencial a otra que incluya trabajo a distancia, no **constituirán en ningún caso una infracción laboral ni** serán

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 34-2

19 de febrero de 2021

Pág. 89

causas justificativas de la extinción de la relación laboral ni de la modificación sustancial o no sustancial de las condiciones de trabajo.»

JUSTIFICACIÓN

Resulta necesario asegurar la protección del trabajador, no únicamente frente al despido disciplinario, sino frente a hipotéticas sanciones o modificaciones arbitrarias dentro de sus condiciones de trabajo.

ENMIENDA NÚM. 113

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Republicano

De modificación.

Se propone una enmienda de modificación en el apartado 3 del artículo 5 del texto, que quedará redactado con el siguiente tenor literal:

«3. La decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de trabajo presencial será reversible para la empresa **por motivos expresamente pactados o estipulados legal o convencionalmente y para** la persona trabajadora, **sin necesidad de motivación u acreditación alguna salvo pacto en contrario**. El ejercicio de esta reversibilidad podrá ejercerse en los términos establecidos en la negociación colectiva o, en su defecto, en los fijados en el acuerdo de trabajo a distancia al que se refiere el artículo 7.»

JUSTIFICACIÓN

Aplicación a la reversibilidad de la forma de prestación de servicios a través del trabajo a distancia del carácter tuitivo del derecho del trabajo.

ENMIENDA NÚM. 114

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Republicano

De adición.

Se propone una enmienda de adición de un nuevo apartado 4 al final del artículo 5 del texto, que quedará redactado con el siguiente tenor literal:

«4. **Aquellas personas trabajadoras en las que concurren las condiciones establecidas en los artículos 37.7 y 37.8 del Estatuto de los Trabajadores, con independencia que haya solicitado o no la aplicación de dichas medidas y de forma compatible con las mismas, salvo que por la naturaleza de la actividad empresarial o de su puesto de trabajo la prestación de servicios a distancia fuera imposible o desproporcionadamente gravosa para el empleador, tendrán derecho a realizar trabajo a distancia. Las personas que se acojan a lo dispuesto en este precepto, quedarán sujetas a todos los extremos contenidos en la presente ley, incluida la obligación de acuerdo de trabajo a distancia por escrito, sin menoscabo de la naturaleza no optativa del presente derecho para empleador. En cualquier caso, la ausencia de acuerdo por escrito o los eventuales defectos del mismo no impedirán el acceso del trabajador a la prestación de trabajo a distancia.**

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 34-2

19 de febrero de 2021

Pág. 90

La determinación de los días u horas en los que se realizará trabajo a distancia dentro de su jornada semanal o mensual corresponderá a la persona trabajadora. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la aplicación de este derecho en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha de inicio de la aplicación del derecho.

El trabajo a distancia contemplado en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. Aun cuando dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario no podrá limitar su ejercicio simultáneo.»

JUSTIFICACIÓN

Resulta oportuno fijar el trabajo a distancia como un derecho subjetivo para cualquier persona con terceros dependientes a cargo o víctima de la violencia machista, siempre que por el tipo de actividad desarrollada sea materialmente posible. Este derecho debe ser equiparable y compatible con el derecho a la reducción de jornada y debe ampararse en el marco de los derechos de conciliación de la vida laboral y personal, en la medida que ofrece la posibilidad de ahorrar tiempos de desplazamiento.

ENMIENDA NÚM. 115

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Republicano

De modificación.

Se propone una enmienda de modificación en el apartado 1 del artículo 8 del texto, que quedará redactado con el siguiente tenor literal:

«1. El paso a trabajo presencial y la modificación del porcentaje de presencialidad solo podrá realizarse si concurre voluntariedad por parte de la persona trabajadora. Cualquier modificación en este sentido será puesta en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras.

La persona trabajadora que hubiera hecho uso de las posibilidades de modificación previstas en los apartados anteriores tendrá derecho a revertir su situación y volver a la anterior, siempre que lo solicite una vez transcurrido un periodo equivalente al del periodo de prueba aplicable a su contrato de trabajo.»

JUSTIFICACIÓN

Resulta necesario y más garantista en este apartado recuperar el texto del anteProyecto de Ley de trabajo a distancia sometido a informe del Consejo Económico y Social por parte del Gobierno.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 34-2

19 de febrero de 2021

Pág. 91

ENMIENDA NÚM. 116

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Republicano

De modificación.

Se propone una enmienda de modificación en el apartado 1 del artículo 11 del texto, que quedará redactado con el siguiente tenor literal:

«Las personas que trabajan a distancia tendrán derecho a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad, de conformidad con el inventario incorporado en el acuerdo referido en el artículo 7 y con los términos establecidos, en su caso, en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación. **En el caso de personas con discapacidad trabajadoras, la empresa asegurará que esos medios, equipos y herramientas, incluidos los digitales, sean universalmente accesibles, para evitar cualquier exclusión por esta causa.**»

JUSTIFICACIÓN

La Ley debe prever expresamente que la empresa provea reuniendo condiciones de accesibilidad universal los medios, equipos y herramientas que pone a disposición del trabajador con discapacidad para desempeñar el trabajo a distancia, ya que de otro modo, este quedaría en situación de discriminación o exclusión.

ENMIENDA NÚM. 117

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Republicano

De modificación.

Se propone una enmienda de modificación en el artículo 14 del texto, que quedará redactado con el siguiente tenor literal:

«El sistema de registro horario que se regula en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores **será de obligatoria aplicación por parte de la empresa a todas las relaciones laborales que se desarrollen de forma regular o esporádica, total o parcialmente, a través del trabajo a distancia. Estos mecanismos se concretarán** de conformidad con lo establecido en la negociación colectiva, deberá reflejar fielmente el tiempo que la persona trabajadora que realiza trabajo a distancia dedica a la actividad laboral, sin perjuicio de la flexibilidad horaria, y deberá incluir, entre otros, el momento de inicio y finalización de la jornada. **El tiempo de activación y desactivación de los equipos tendrá plena consideración de prestación efectiva de servicios a todos los efectos.**»

JUSTIFICACIÓN

Hay que asegurar que las personas que presten servicios a distancia no se vean perjudicados con un aumento de su jornada de trabajo.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 34-2

19 de febrero de 2021

Pág. 92

ENMIENDA NÚM. 118

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Republicano

De modificación.

Se propone una enmienda de modificación en apartado 1 del artículo 16 del texto, que quedará redactado con el siguiente tenor literal:

«1. La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia deberán tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos, organizativos **y de accesibilidad del entorno laboral efectivo.**

En particular, deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad, la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada.

La evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia.»

JUSTIFICACIÓN

La accesibilidad del entorno laboral efectivo del trabajador a distancia, cuando este presenta una discapacidad, ha de tenerse muy presente en la evaluación de riesgos y la planificación de toda la actividad preventiva, pues de lo contrario esta fallará y dejará al trabajador con discapacidad en posición de amenaza o peligro en caso de riesgo.

ENMIENDA NÚM. 119

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Republicano

De modificación.

Se propone una enmienda de modificación en apartado 1 del artículo 18 del texto, que quedará redactado con el siguiente tenor literal:

«Las personas que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.

El deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada, **a la jornada de trabajo y al horario pactados en acuerdo individual** y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables.»

JUSTIFICACIÓN

Se debe asegurar el derecho a la desconexión digital en todo el tiempo que supere la jornada de trabajo y al horario pactados en acuerdo individual, no solamente el que supere la jornada máxima legal y los acuerdos convencionalmente establecidos.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 34-2

19 de febrero de 2021

Pág. 93

ENMIENDA NÚM. 120

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Republicano

De modificación.

Se propone una enmienda de modificación en el artículo 22 del texto, que quedará redactado con el siguiente tenor literal:

«La empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, incluida la utilización de medios telemáticos, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, ~~la capacidad real de los trabajadores con discapacidad~~ **sus circunstancias personales, como la concurrencia de una discapacidad.**»

JUSTIFICACIÓN

La redacción original del precepto es desafortunada pues parece que alerta sobre la capacidad real de desempeño de los trabajadores con discapacidad, dudando de la misma, aunque su intención última parece ser protectora. A fin de evitar esta ambigüedad, peligrosa para una aplicación e interpretación adecuadas del precepto, se propone cambiarlo, para que las medidas de vigilancia y control tengan presente la discapacidad, pero de modo favorable.

ENMIENDA NÚM. 121

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Republicano

De adición.

Se propone una enmienda de adición de un nuevo artículo al final del articulado de la ley, que quedará redactado con el siguiente tenor literal:

«Artículo 23. El derecho al trabajo a distancia ocasional por fuerza mayor familiar.

1. En caso de enfermedad o accidente de un familiar de hasta segundo grado por consanguinidad, o de cónyuge o pareja de hecho, que hiciera indispensable la presencia de la persona trabajadora, ésta tendrá derecho a realizar su trabajo a distancia, si ello fuera técnica y razonablemente posible, y en tanto persista la situación que justifica el ejercicio de este derecho.

2. Mediante negociación colectiva, por acuerdo entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras y en los Planes de Igualdad, podrán establecerse mejoras en el ejercicio de este derecho, incluida una ampliación de los supuestos justificativos. En esta regulación se deberá evitar la perpetuación de roles y se deberá tener en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.»

JUSTIFICACIÓN

Resulta oportuno recuperar el redactado relativo al trabajo a distancia ocasional por fuerza mayor familiar para proteger a las personas trabajadoras de estas contingencias eventuales, en el sentido empleado por el gobierno en el artículo 20 del AnteProyecto de Ley.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 34-2

19 de febrero de 2021

Pág. 94

ENMIENDA NÚM. 122

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Republicano

De adición.

Se propone una enmienda de adición de un nuevo artículo al final del articulado de la ley, que quedará redactado con el siguiente tenor literal:

«Artículo 21. El trabajo a distancia ocasional por causa de fuerza mayor empresarial.

En el caso de que concurra fuerza mayor que interrumpa o impida temporalmente la actividad, incluidas razones de protección medioambiental, las empresas deberán adoptar formas de prestación de trabajo a distancia, siempre que resulte técnica y razonablemente posible, con carácter preferente a las medidas de suspensión y reducción de jornada previstas en el artículo 47.3 del Estatuto de los Trabajadores, previa comunicación a la representación legal de las personas trabajadoras.»

JUSTIFICACIÓN

Resulta oportuno recuperar el redactado relativo a trabajo a distancia ocasional por causa de fuerza mayor empresarial para proteger a las personas trabajadoras de eventuales reducciones o suspensiones de jornadas evitables, en el sentido empleado por el gobierno en el artículo 21 del AnteProyecto de Ley.

ENMIENDA NÚM. 123

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Republicano

De adición.

Se propone una enmienda de adición de una nueva Disposición Adicional al final del articulado de la ley, que quedará redactado con el siguiente tenor literal:

«Disposición adicional octava. Domicilio a efectos de considerar la Autoridad Laboral competente y los servicios y programas públicos de fomento de empleo aplicables.

En el trabajo a distancia, se considerará como domicilio de referencia a efectos de considerar la Autoridad Laboral competente y los servicios y programas públicos de fomento del empleo aplicables, aquel que figure como tal en el contrato de trabajo y, en su defecto, el domicilio de la empresa o del centro o lugar físico de trabajo.»

JUSTIFICACIÓN

Para dotar de seguridad jurídica, a la persona trabajadora y a la empresa, y a la relación laboral, en el caso de trabajo a distancia, es preciso determinar el elemento que define la Autoridad laboral competente y los programas públicos de empleo eventualmente aplicables, que es lo que busca esta disposición. Piénsese en un trabajador a distancia de un Centro Especial de Empleo, que tiene su domicilio o lugar de trabajo en el territorio de una Comunidad Autónoma distinta al de su empresa, que se ubica en otra Comunidad Autónoma, ¿qué Autoridad Laboral es la competente, la de su domicilio personal, la del de su empresa?, ¿qué Servicio público de empleo ha de reconocerle las ayudas públicas a que tiene derecho por razón de ser trabajador con discapacidad? Se trata de dar respuesta a esta situación de incerteza.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 34-2

19 de febrero de 2021

Pág. 95

ÍNDICE DE ENMIENDAS AL ARTICULADO

Exposición de motivos

- Enmienda núm. 89, del G.P. VOX, apartado IV.
- Enmienda núm. 90, del G.P. VOX, apartado V.
- Enmienda núm. 43, del G.P. Popular en el Congreso, apartado VI.
- Enmienda núm. 91, del G.P. VOX, apartado VI.
- Enmienda núm. 92, del G.P. VOX, apartado VII (supresión).
- Enmienda núm. 93, del G.P. VOX, apartado VIII.

Capítulo I

Artículo 1

- Enmienda núm. 1, del G.P. Ciudadanos.
- Enmienda núm. 73, del Sr. Rego Candamil (GPlu).
- Enmienda núm. 74, del Sr. Rego Candamil (GPlu).
- Enmienda núm. 75, del Sr. Rego Candamil (GPlu).
- Enmienda núm. 76, del Sr. Rego Candamil (GPlu).
- Enmienda núm. 94, del G.P. VOX.
- Enmienda núm. 109, del G.P. Republicano.
- Enmienda núm. 2, del G.P. Ciudadanos, apartado nuevo.
- Enmienda núm. 3, del G.P. Ciudadanos, apartado nuevo.

Artículo 2

- Enmienda núm. 4, del G.P. Ciudadanos.
- Enmienda núm. 44, del G.P. Popular en el Congreso.
- Enmienda núm. 95, del G.P. VOX.
- Enmienda núm. 96, del G.P. VOX.
- Enmienda núm. 45, del G.P. Popular en el Congreso, letra nueva.

Artículo 3

- Enmienda núm. 46, del G.P. Popular en el Congreso.
- Enmienda núm. 110, del G.P. Republicano.

Artículo 4

- Enmienda núm. 78, del Sr. Rego Candamil (GPlu), apartado 1.
- Enmienda núm. 111, del G.P. Republicano, apartado 3.
- Enmienda núm. 47, del G.P. Popular en el Congreso, apartado 5.
- Enmienda núm. 48, del G.P. Popular en el Congreso, apartado nuevo.
- Enmienda núm. 77, del Sr. Rego Candamil (GPlu), apartado nuevo.

Capítulo II

Sección 1.^a

Artículo 5

- Enmienda núm. 5, del G.P. Ciudadanos, apartado 1.
- Enmienda núm. 97, del G.P. VOX, apartado 1.
- Enmienda núm. 6, del G.P. Ciudadanos, apartado 2.
- Enmienda núm. 49, del G.P. Popular en el Congreso, apartado 2.
- Enmienda núm. 112, del G.P. Republicano, apartado 2.
- Enmienda núm. 79, del Sr. Rego Candamil (GPlu), apartado 3.
- Enmienda núm. 113, del G.P. Republicano, apartado 3.
- Enmienda núm. 114, del G.P. Republicano, apartado nuevo.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Sección 2.^a

Artículo 6

— Sin enmiendas.

Artículo 7

- Enmienda núm. 50, del G.P. Popular en el Congreso.
- Enmienda núm. 7, del G.P. Ciudadanos, párrafo 1.º y letra f).
- Enmienda núm. 80, del Sr. Rego Candamil (GPlu), letra h).
- Enmienda núm. 8, del G.P. Ciudadanos, apartado nuevo.

Artículo 8

- Enmienda núm. 115, del G.P. Republicano, apartado 1.
- Enmienda núm. 51, del G.P. Popular en el Congreso, apartado 2.

Capítulo III

Sección 1.^a

Artículo 9

- Enmienda núm. 52, del G.P. Popular en el Congreso, apartado 2.

Artículo 10

— Sin enmiendas.

Sección 2.^a

Artículo 11

- Enmienda núm. 53, del G.P. Popular en el Congreso, epígrafe y apartado 1.
- Enmienda núm. 82, del Sr. Rego Candamil (GPlu), apartado 1.
- Enmienda núm. 116, del G.P. Republicano, apartado 1.

Artículo 12

- Enmienda núm. 54, del G.P. Popular en el Congreso.
- Enmienda núm. 9, del G.P. Ciudadanos, apartado 2.

Sección 3.^a

Artículo 13

— Sin enmiendas.

Artículo 14

- Enmienda núm. 83, del Sr. Rego Candamil (GPlu).
- Enmienda núm. 117, del G.P. Republicano.

Sección 4.^a

Artículo 15

— Sin enmiendas.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 34-2

19 de febrero de 2021

Pág. 97

Artículo 16

- Enmienda núm. 55, del G.P. Popular en el Congreso.
- Enmienda núm. 118, del G.P. Republicano, apartado 1.
- Enmienda núm. 10, del G.P. Ciudadanos, apartado nuevo.

Sección 5.^a

Artículo 17

- Enmienda núm. 56, del G.P. Popular en el Congreso, apartado 3.

Artículo 18

- Enmienda núm. 57, del G.P. Popular en el Congreso.
- Enmienda núm. 119, del G.P. Republicano, apartado 1.
- Enmienda núm. 84, del Sr. Rego Candamil (GPlu), apartados nuevos.

Sección 6.^a

Artículo 19

- Enmienda núm. 85, del Sr. Rego Candamil (GPlu), apartado nuevo.
- Enmienda núm. 86, del Sr. Rego Candamil (GPlu), apartado nuevo.

Capítulo IV

Artículo 20

- Enmienda núm. 11, del G.P. Ciudadanos, apartado 2.
- Enmienda núm. 58, del G.P. Popular en el Congreso, apartado 2.

Artículo 21

- Sin enmiendas.

Artículo 22

- Enmienda núm. 59, del G.P. Popular en el Congreso.
- Enmienda núm. 120, del G.P. Republicano.

Artículos nuevos

- Enmienda núm. 81, del Sr. Rego Candamil (GPlu).
- Enmienda núm. 87, del Sr. Rego Candamil (GPlu).
- Enmienda núm. 121, del G.P. Republicano.
- Enmienda núm. 122, del G.P. Republicano.

Disposición adicional primera

- Enmienda núm. 12, del G.P. Ciudadanos, apartado 2.

Disposición adicional segunda

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

Disposición adicional tercera

- Enmienda núm. 14, del G.P. Ciudadanos.
- Enmienda núm. 40, del Sr. Bel Accensi (GPlu).
- Enmienda núm. 64, del G.P. Popular en el Congreso.
- Enmienda núm. 98, del G.P. VOX.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 34-2

19 de febrero de 2021

Pág. 98

Disposición adicional cuarta

- Enmienda núm. 15, del G.P. Ciudadanos, supresión.
- Enmienda núm. 41, del Sr. Bel Accensi (GPLu).
- Enmienda núm. 99, del G.P. VOX.

Disposición adicional quinta

- Sin enmiendas.

Disposición adicional sexta

- Sin enmiendas.

Disposición adicional séptima

- Enmienda núm. 17, del G.P. Ciudadanos.
- Enmienda núm. 42, del Sr. Bel Accensi (GPLu).

Disposiciones adicionales nuevas

- Enmienda núm. 16, del G.P. Ciudadanos.
- Enmienda núm. 18, del G.P. Ciudadanos.
- Enmienda núm. 19, del G.P. Ciudadanos.
- Enmienda núm. 60, del G.P. Popular en el Congreso.
- Enmienda núm. 61, del G.P. Popular en el Congreso.
- Enmienda núm. 62, del G.P. Popular en el Congreso.
- Enmienda núm. 63, del G.P. Popular en el Congreso.
- Enmienda núm. 100, del G.P. VOX.
- Enmienda núm. 123, del G.P. Republicano.

Disposición transitoria primera

- Enmienda núm. 20, del G.P. Ciudadanos.
- Enmienda núm. 101, del G.P. VOX, epígrafe y apartado 3.

Disposición transitoria segunda

- Enmienda núm. 21, del G.P. Ciudadanos, supresión.

Disposición transitoria tercera.

- Enmienda núm. 22, del G.P. Ciudadanos.
- Enmienda núm. 65, del G.P. Popular en el Congreso.
- Enmienda núm. 102, del G.P. VOX.

Disposición transitoria cuarta

- Enmienda núm. 23, del G.P. Ciudadanos.
- Enmienda núm. 66, del G.P. Popular en el Congreso, apartado 2.

Disposiciones transitorias nuevas

- Enmienda núm. 104, del G.P. Socialista y del G.P. Confederal de Unidas Podemos-En Comú Podem-Galicia en Común.

Disposición final primera (Modificación del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto)

- Sin enmiendas.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Disposición final segunda (Modificación de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social)

— Enmienda núm. 24, del G.P. Ciudadanos, apartado nuevo.

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)

- Enmienda núm. 25, del G.P. Ciudadanos, apartados nuevos.
- Enmienda núm. 26, del G.P. Ciudadanos, apartado nuevo.
- Enmienda núm. 27, del G.P. Ciudadanos, apartados nuevos.
- Enmienda núm. 28, del G.P. Ciudadanos, apartado nuevo.
- Enmienda núm. 29, del G.P. Ciudadanos, apartado nuevo.
- Enmienda núm. 30, del G.P. Ciudadanos, apartado nuevo.
- Enmienda núm. 31, del G.P. Ciudadanos, apartado nuevo.

Disposición final cuarta (Modificación de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria)

— Enmienda núm. 33, del G.P. Ciudadanos.

Disposición final quinta (Modificación de la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica)

— Sin enmiendas.

Disposición final sexta (Modificación de la disposición transitoria primera de la Ley 13/2011, de 27 de mayo, de regulación del juego)

— Sin enmiendas.

Disposición final séptima (Modificación de la Ley 3/2013, de 4 de junio, de creación de la Comisión Nacional de los Mercados y de la Competencia)

— Sin enmiendas.

Disposición final octava (Modificación de la Ley 38/2015, de 29 de septiembre, del sector ferroviario)

— Enmienda núm. 67, del G.P. Popular en el Congreso.

Disposición final novena (Modificación de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas)

— Sin enmiendas.

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

— Sin enmiendas.

Disposición final undécima (Modificación del Real Decreto-ley 20/2020, de 29 de mayo, por el que se establece el ingreso mínimo vital)

- Enmienda núm. 68, del G.P. Popular en el Congreso, apartado Uno.
- Enmienda núm. 105, del G.P. Socialista y del G.P. Confederal de Unidas Podemos-En Comú Podem-Galicia en Común, apartado Uno.
- Enmienda núm. 69, del G.P. Popular en el Congreso, apartado Dos.
- Enmienda núm. 70, del G.P. Popular en el Congreso, apartado Tres.
- Enmienda núm. 106, del G.P. Socialista y del G.P. Confederal de Unidas Podemos-En Comú Podem-Galicia en Común, apartado Tres.
- Enmienda núm. 71, del G.P. Popular en el Congreso, apartado Cuatro.
- Enmienda núm. 103, del G.P. VOX, apartado Cuatro.
- Enmienda núm. 72, del G.P. Popular en el Congreso, apartado Cinco.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 34-2

19 de febrero de 2021

Pág. 100

Disposición final duodécima (Modificación del Real Decreto-ley 25/2020, de 3 de julio, de medidas urgentes para apoyar la reactivación económica y el empleo)

— Sin enmiendas.

Disposición final decimotercera

— Enmienda núm. 38, del G.P. Ciudadanos.

Disposición final decimocuarta

— Enmienda núm. 39, del G.P. Ciudadanos.

Disposiciones finales nuevas

— Enmienda núm. 32, del G.P. Ciudadanos.

— Enmienda núm. 34, del G.P. Ciudadanos.

— Enmienda núm. 35, del G.P. Ciudadanos.

— Enmienda núm. 36, del G.P. Ciudadanos.

— Enmienda núm. 37, del G.P. Ciudadanos.

— Enmienda núm. 88, del Sr. Rego Candamil (GPlu).

— Enmienda núm. 107, del G.P. Socialista y del G.P. Confederal de Unidas Podemos-En Comú Podem-Galicia en Común.

— Enmienda núm. 108, del G.P. Socialista y del G.P. Confederal de Unidas Podemos-En Comú Podem-Galicia en Común.

cve: BOCG-14-A-34-2