



# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## SENADO

### XIV LEGISLATURA

Núm. 202

16 de junio de 2021

Pág. 203

## I. INICIATIVAS LEGISLATIVAS

### PROYECTOS Y PROPOSICIONES DE LEY

**Proyecto de Ley de trabajo a distancia (procedente del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre). (621/000025)**

(Cong. Diputados, Serie A, núm. 34  
Núm. exp. 121/000034)

### ENMIENDAS

El Grupo Parlamentario Esquerra Republicana-Euskal Herria Bildu (GPERB), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formula 11 enmiendas al Proyecto de Ley de trabajo a distancia (procedente del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre).

Palacio del Senado, 8 de junio de 2021.—La Portavoz, **Mirella Cortès Gès**.

#### ENMIENDA NÚM. 1

#### Del Grupo Parlamentario Esquerra Republicana-Euskal Herria Bildu (GPERB)

El Grupo Parlamentario Esquerra Republicana-Euskal Herria Bildu (GPERB), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formula la siguiente enmienda al **Artículo 1**.

#### ENMIENDA

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 y cinco por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo».

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## SENADO

Núm. 202

16 de junio de 2021

Pág. 204

### 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. 2

#### Del Grupo Parlamentario Esquerra Republicana-Euskal Herria Bildu (GPERB)

El Grupo Parlamentario Esquerra Republicana-Euskal Herria Bildu (GPERB), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formula la siguiente enmienda al **Artículo 3**.

### ENMIENDA

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 ~~cinuenta~~ 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 % 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. 3

#### Del Grupo Parlamentario Esquerra Republicana-Euskal Herria Bildu (GPERB)

El Grupo Parlamentario Esquerra Republicana-Euskal Herria Bildu (GPERB), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formula la siguiente enmienda al **Artículo 4**.

### ENMIENDA

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.

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## SENADO

Núm. 202

16 de junio de 2021

Pág. 205

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. 4

#### Del Grupo Parlamentario Esquerra Republicana-Euskal Herria Bildu (GPERB)

El Grupo Parlamentario Esquerra Republicana-Euskal Herria Bildu (GPERB), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formula la siguiente enmienda al **Artículo 5**.

### ENMIENDA

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 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. 5

#### Del Grupo Parlamentario Esquerra Republicana-Euskal Herria Bildu (GPERB)

El Grupo Parlamentario Esquerra Republicana-Euskal Herria Bildu (GPERB), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formula la siguiente enmienda al **Artículo 5**.

### ENMIENDA

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

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## SENADO

Núm. 202

16 de junio de 2021

Pág. 206

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. 6

#### Del Grupo Parlamentario Esquerra Republicana-Euskal Herria Bildu (GPERB)

El Grupo Parlamentario Esquerra Republicana-Euskal Herria Bildu (GPERB), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formula la siguiente enmienda al **Artículo 5**.

### ENMIENDA

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 de 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.

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. 7

#### Del Grupo Parlamentario Esquerra Republicana-Euskal Herria Bildu (GPERB)

El Grupo Parlamentario Esquerra Republicana-Euskal Herria Bildu (GPERB), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formula la siguiente enmienda al **Artículo 8**.

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## SENADO

Núm. 202

16 de junio de 2021

Pág. 207

### ENMIENDA

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.

### ENMIENDA NÚM. 8

#### Del Grupo Parlamentario Esquerra Republicana-Euskal Herria Bildu (GPERB)

El Grupo Parlamentario Esquerra Republicana-Euskal Herria Bildu (GPERB), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formula la siguiente enmienda al **Artículo 14**.

### ENMIENDA

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.

### ENMIENDA NÚM. 9

#### Del Grupo Parlamentario Esquerra Republicana-Euskal Herria Bildu (GPERB)

El Grupo Parlamentario Esquerra Republicana-Euskal Herria Bildu (GPERB), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formula la siguiente enmienda al **Artículo 18**.

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## SENADO

Núm. 202

16 de junio de 2021

Pág. 208

### ENMIENDA

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.

### ENMIENDA NÚM. 10

#### Del Grupo Parlamentario Esquerra Republicana-Euskal Herria Bildu (GPERB)

El Grupo Parlamentario Esquerra Republicana-Euskal Herria Bildu (GPERB), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formula la siguiente enmienda al **Artículo Nuevo a continuación del Artículo 20**.

### ENMIENDA

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. 11

#### Del Grupo Parlamentario Esquerra Republicana-Euskal Herria Bildu (GPERB)

El Grupo Parlamentario Esquerra Republicana-Euskal Herria Bildu (GPERB), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formula la siguiente enmienda al **Artículo Nuevo a continuación del Artículo 22**.

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## SENADO

Núm. 202

16 de junio de 2021

Pág. 209

### ENMIENDA

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.

El Senador Carles Mulet García (GPIC), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formula una enmienda al Proyecto de Ley de trabajo a distancia (procedente del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre).

Palacio del Senado, 14 de junio de 2021.—**Carles Mulet García.**

### ENMIENDA NÚM. 12 De don Carles Mulet García (GPIC)

El Senador Carles Mulet García (GPIC), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formula la siguiente enmienda al **Artículo 16**.

### ENMIENDA

De adición.

Artículo 16.

Añadir al final de punto número dos:

De no concederse dicho permiso en el caso que la persona trabajadora se negase a facilitar la evaluación de riesgos, la empresa, en defensa de bienestar laboral de la persona trabajadora, podrá revocar unilateralmente el acuerdo de trabajo remoto.

### JUSTIFICACIÓN

Con el actual redactado no existen garantías para que la evaluación de los riesgos sea real y efectiva.



# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## SENADO

Núm. 202

16 de junio de 2021

Pág. 210

El Senador Jacobo González-Robatto Perote (GPMX), el Senador José Manuel Marín Gascón (GPMX) y la Senadora Yolanda Merelo Palomares (GPMX), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formulan 16 enmiendas al Proyecto de Ley de trabajo a distancia (procedente del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre).

Palacio del Senado, 14 de junio de 2021.—**Jacobo González-Robatto Perote, José Manuel Marín Gascón y Yolanda Merelo Palomares.**

### ENMIENDA NÚM. 13

**De don Jacobo González-Robatto Perote (GPMX), de don José Manuel Marín Gascón (GPMX) y de doña Yolanda Merelo Palomares (GPMX)**

El Senador Jacobo González-Robatto Perote (GPMX), el Senador José Manuel Marín Gascón (GPMX) y la Senadora Yolanda Merelo Palomares (GPMX), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formulan la siguiente enmienda a **Todo el Proyecto de Ley.**

#### ENMIENDA

De modificación.

Se propone la modificación, en todo lo que no esté expresamente modificado en las enmiendas subsiguientes, de las palabras «personas trabajadoras» por «trabajadores».

#### JUSTIFICACIÓN

El apartado 102 de las Directrices de Técnica Normativa, aprobadas por Acuerdo del Consejo de Ministros de 22 de julio de 2005, preceptúa la «adecuación a las normas lingüísticas generales de la Real Academia Española» de las normas jurídicas. En tal sentido, se dispone que «la redacción de los textos seguirá las normas gramaticales y ortográficas de la Real Academia Española y su Diccionario».

La máxima institución de la lengua española es pacífica en considerar al género masculino como inclusivo en lenguaje<sup>1</sup>, por lo que es innecesario recargar excesivamente las normas jurídicas con expresiones como la anteriormente mencionada. Por ello, se considera necesaria esta enmienda.

### ENMIENDA NÚM. 14

**De don Jacobo González-Robatto Perote (GPMX), de don José Manuel Marín Gascón (GPMX) y de doña Yolanda Merelo Palomares (GPMX)**

El Senador Jacobo González-Robatto Perote (GPMX), el Senador José Manuel Marín Gascón (GPMX) y la Senadora Yolanda Merelo Palomares (GPMX), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formulan la siguiente enmienda al **Preámbulo.**

#### ENMIENDA

De modificación.

Se propone la modificación de la denominación de «Preámbulo» por «Exposición de Motivos», en aplicación de las Directrices de Técnica Normativa, aprobadas por Acuerdo del Consejo de Ministros de 22 de julio de 2005.

<sup>1</sup> [https://www.rae.es/sites/default/files/Informe\\_lenguaje\\_inclusivo.pdf](https://www.rae.es/sites/default/files/Informe_lenguaje_inclusivo.pdf)



# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## SENADO

Núm. 202

16 de junio de 2021

Pág. 211

### JUSTIFICACIÓN

Aplicación de las Directrices de Técnica Normativa.

### ENMIENDA NÚM. 15

**De don Jacobo González-Robatto Perote (GPMX), de don José Manuel Marín Gascón (GPMX) y de doña Yolanda Merelo Palomares (GPMX)**

El Senador Jacobo González-Robatto Perote (GPMX), el Senador José Manuel Marín Gascón (GPMX) y la Senadora Yolanda Merelo Palomares (GPMX), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formulan la siguiente enmienda al **Preámbulo**.

### ENMIENDA

De modificación.

Exposición de motivos. Apartado IV.

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

«(...)

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»

### JUSTIFICACIÓN

La supresión es coherente con la enmienda al artículo 5 del proyecto de ley, 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.

### ENMIENDA NÚM. 16

**De don Jacobo González-Robatto Perote (GPMX), de don José Manuel Marín Gascón (GPMX) y de doña Yolanda Merelo Palomares (GPMX)**

El Senador Jacobo González-Robatto Perote (GPMX), el Senador José Manuel Marín Gascón (GPMX) y la Senadora Yolanda Merelo Palomares (GPMX), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formulan la siguiente enmienda al **Preámbulo**.

### ENMIENDA

De modificación.

Exposición de motivos. Apartado VI.

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

«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,

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## SENADO

Núm. 202

16 de junio de 2021

Pág. 212

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 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 seguirse, ~~debiéndose evitar la perpetuación de roles de género y~~ fomentando la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

(...) 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.

(...) 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 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, apartado uno, ~~segunda~~ y tercera recogen las modificaciones legislativas derivadas del Acuerdo Sobre Trabajo a Distancia».

### 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 presentadas.

### ENMIENDA NÚM. 17

**De don Jacobo González-Robatto Perote (GPMX), de don José Manuel Marín Gascón (GPMX) y de doña Yolanda Merelo Palomares (GPMX)**

El Senador Jacobo González-Robatto Perote (GPMX), el Senador José Manuel Marín Gascón (GPMX) y la Senadora Yolanda Merelo Palomares (GPMX), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formulan la siguiente enmienda al **Preámbulo**.

### ENMIENDA

De modificación.

Exposición de motivos. Apartado VII.

Se propone la modificación del apartado VII de la Exposición de Motivos suprimiendo los siguientes párrafos:

~~«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.~~

~~(...) 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~~

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## SENADO

Núm. 202

16 de junio de 2021

Pág. 213

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».

### 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. 18

**De don Jacobo González-Robatto Perote (GPMX), de don José Manuel Marín Gascón (GPMX)  
y de doña Yolanda Merelo Palomares (GPMX)**

El Senador Jacobo González-Robatto Perote (GPMX), el Senador José Manuel Marín Gascón (GPMX) y la Senadora Yolanda Merelo Palomares (GPMX), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formulan la siguiente enmienda al **Artículo 1**.

### ENMIENDA

De adición.

Se propone la adición de un nuevo párrafo tercero al artículo 1, cuya redacción quedaría de la manera siguiente:

«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 del ámbito de aplicación de la Ley a las microempresas<sup>2</sup>. Este tipo de empresas tienen una estructura pequeña, motivo

### ENMIENDA NÚM. 19

**De don Jacobo González-Robatto Perote (GPMX), de don José Manuel Marín Gascón (GPMX)  
y de doña Yolanda Merelo Palomares (GPMX)**

El Senador Jacobo González-Robatto Perote (GPMX), el Senador José Manuel Marín Gascón (GPMX) y la Senadora Yolanda Merelo Palomares (GPMX), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formulan la siguiente enmienda al **Artículo 5**.

### ENMIENDA

De modificación.

<sup>2</sup> Según la Recomendación de la Comisión Europea, de 6 de mayo de 2003, sobre la definición de microempresas y pequeñas y medianas empresas, las empresas de menos de 10 trabajadores son microempresas.

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## SENADO

Núm. 202

16 de junio de 2021

Pág. 214

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

«1. El trabajo a distancia será voluntario para ~~la persona~~ el trabajadora y para ~~la~~ el 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 art. 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. 20

**De don Jacobo González-Robatto Perote (GPMX), de don José Manuel Marín Gascón (GPMX) y de doña Yolanda Merelo Palomares (GPMX)**

El Senador Jacobo González-Robatto Perote (GPMX), el Senador José Manuel Marín Gascón (GPMX) y la Senadora Yolanda Merelo Palomares (GPMX), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formulan la siguiente enmienda al **Artículo 12**.

### ENMIENDA

De modificación.

Se propone la modificación del apartado dos del artículo 12, cuya redacción quedaría de la manera siguiente:

«2. Los convenios o acuerdos colectivos, así como el acuerdo entre el trabajador y el empleador, podrán establecer el mecanismo para la determinación, y compensación o abono de estos gastos».

### JUSTIFICACIÓN

Es necesario prever que el libre acuerdo entre trabajador y empresario pueda establecer el mecanismo para la determinación, compensación o abono de gastos.

### ENMIENDA NÚM. 21

**De don Jacobo González-Robatto Perote (GPMX), de don José Manuel Marín Gascón (GPMX) y de doña Yolanda Merelo Palomares (GPMX)**

El Senador Jacobo González-Robatto Perote (GPMX), el Senador José Manuel Marín Gascón (GPMX) y la Senadora Yolanda Merelo Palomares (GPMX), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formulan la siguiente enmienda al **Artículo 18**.

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## SENADO

Núm. 202

16 de junio de 2021

Pág. 215

### ENMIENDA

De modificación.

Se propone la modificación del apartado dos del artículo 18, cuya redacción quedaría de la manera siguiente:

«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. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona empleada vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

Los convenios o acuerdos colectivos de trabajo y el acuerdo de trabajo a distancia podrán establecer los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del 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

Es necesario prever que el libre acuerdo entre trabajador y empresario pueda establecer los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión en el trabajo a distancia y la organización adecuada de la jornada.

### ENMIENDA NÚM. 22

**De don Jacobo González-Robatto Perote (GPMX), de don José Manuel Marín Gascón (GPMX)  
y de doña Yolanda Merelo Palomares (GPMX)**

El Senador Jacobo González-Robatto Perote (GPMX), el Senador José Manuel Marín Gascón (GPMX) y la Senadora Yolanda Merelo Palomares (GPMX), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formulan la siguiente enmienda a la **Disposición adicional cuarta**.

### ENMIENDA

De modificación.

Se propone la modificación del apartado primero de la disposición adicional cuarta, cuya redacción quedaría de la manera siguiente:

«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 y que en el ejercicio de su profesión, hayan contraído el virus SARS-CoV2 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».

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## SENADO

Núm. 202

16 de junio de 2021

Pág. 216

### 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.

### ENMIENDA NÚM. 23

**De don Jacobo González-Robatto Perote (GPMX), de don José Manuel Marín Gascón (GPMX) y de doña Yolanda Merelo Palomares (GPMX)**

El Senador Jacobo González-Robatto Perote (GPMX), el Senador José Manuel Marín Gascón (GPMX) y la Senadora Yolanda Merelo Palomares (GPMX), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formulan la siguiente enmienda a la **Disposición adicional octava**.

### ENMIENDA

De modificación.

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

«Disposición adicional octava. Profesorado de formación profesional.

Se habilita a las administraciones educativas para que, en tanto no se complete el desarrollo reglamentario previsto en el artículo 95, apartados 2, 3 y 4, de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, puedan realizar selección de funcionarios de carrera de las convocatorias en curso derivadas de las ofertas de empleo público anteriores a la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, y posteriores de forma indefinida, y en las mismas condiciones establecidas con anterioridad a la aprobación de la LOMLOE, por territorio, en el Cuerpo de Profesores Técnicos de Formación Profesional, así como nombramientos de personal interino en ese Cuerpo, con los requisitos que existían para el mismo».

### JUSTIFICACIÓN

La Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, modifica el régimen jurídico del profesorado técnico de formación profesional. Particularmente, se prevé, entre otras cosas, que el Gobierno de España, de acuerdo con las administraciones educativas, «establecerá el procedimiento para el ingreso en este cuerpo, así como para el acceso al mismo del profesorado técnico de formación profesional que estuviera en posesión en la fecha de entrada en vigor de esta Ley Orgánica de la titulación de grado universitario, o equivalente a efectos de acceso a la función pública, en las condiciones que se determinen».

Por consiguiente, este nuevo régimen solo estará vigente cuando se haya aprobado el nuevo desarrollo reglamentario, algo que, actualmente, no se ha llevado a cabo.

Por este motivo, es preciso habilitar a las administraciones educativas para que puedan seleccionar personal de carrera en las convocatorias en curso y nombrar al personal interino que cubra las vacantes que se produzcan en el ámbito del Cuerpo de Profesores Técnicos de Formación Profesional, y así pueda prestarse el servicio educativo adecuadamente y sin interrupción.

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## SENADO

Núm. 202

16 de junio de 2021

Pág. 217

### ENMIENDA NÚM. 24

**De don Jacobo González-Robatto Perote (GPMX), de don José Manuel Marín Gascón (GPMX) y de doña Yolanda Merelo Palomares (GPMX)**

El Senador Jacobo González-Robatto Perote (GPMX), el Senador José Manuel Marín Gascón (GPMX) y la Senadora Yolanda Merelo Palomares (GPMX), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formulan la siguiente enmienda a la **Disposición adicional nueva**.

#### ENMIENDA

De adición.

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

«Disposición adicional novena. 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 empresa conforman 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. 25

**De don Jacobo González-Robatto Perote (GPMX), de don José Manuel Marín Gascón (GPMX) y de doña Yolanda Merelo Palomares (GPMX)**

El Senador Jacobo González-Robatto Perote (GPMX), el Senador José Manuel Marín Gascón (GPMX) y la Senadora Yolanda Merelo Palomares (GPMX), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formulan la siguiente enmienda a la **Disposición transitoria primera**.

#### ENMIENDA

De adición.



# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## SENADO

Núm. 202

16 de junio de 2021

Pág. 218

Se propone la adición de un tercer párrafo al apartado segundo de la disposición transitoria primera, cuya redacción quedaría de la manera siguiente:

«(...) 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.

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

### JUSTIFICACIÓN

Mejora legislativa. La obligación prevista en el apartado segundo 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. 26

**De don Jacobo González-Robatto Perote (GPMX), de don José Manuel Marín Gascón (GPMX) y de doña Yolanda Merelo Palomares (GPMX)**

El Senador Jacobo González-Robatto Perote (GPMX), el Senador José Manuel Marín Gascón (GPMX) y la Senadora Yolanda Merelo Palomares (GPMX), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formulan la siguiente enmienda a la **Disposición transitoria tercera**.

### ENMIENDA

De modificación.

Se propone la modificación de la disposición transitoria tercera, cuya redacción quedaría de la manera siguiente:

«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 su 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

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 28/2020<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> La DF3.<sup>a</sup> 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 de septiembre, de trabajo a distancia.»

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## SENADO

Núm. 202

16 de junio de 2021

Pág. 219

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. 27

**De don Jacobo González-Robatto Perote (GPMX), de don José Manuel Marín Gascón (GPMX)  
y de doña Yolanda Merelo Palomares (GPMX)**

El Senador Jacobo González-Robatto Perote (GPMX), el Senador José Manuel Marín Gascón (GPMX) y la Senadora Yolanda Merelo Palomares (GPMX), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formulan la siguiente enmienda a la **Disposición final undécima**.

### ENMIENDA

De modificación.

Se propone la modificación del apartado uno de la disposición final undécima, cuya redacción quedaría de la manera siguiente:

«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 la nacionalidad española o acreditar residencia legal y efectiva en España de forma continuada e ininterrumpida durante al menos los cinco años inmediatamente anteriores a la fecha de presentación de la solicitud. (...)».

### JUSTIFICACIÓN

La modificación propuesta pretende garantizar que el ingreso mínimo se configure como un mecanismo de ayuda para personas en situación de vulnerabilidad que acrediten arraigo en España. Con este fin, se introduce la referencia expresa a las personas con nacionalidad española; del mismo modo, también cabe predicar el arraigo en aquellas personas que, no teniendo la nacionalidad española, acrediten una residencia legal y efectiva en España durante al menos los últimos cinco años previos a la solicitud.

Y es que el plazo de un año de residencia legal y efectiva en España previsto en la redacción original se presenta como claramente insuficiente, toda vez que, actualmente, es posible regularizar la situación de una persona —incluso aquellos que hayan entrado en España de forma ilegal— en un período corto de tiempo mediante trámites y procedimientos expeditos.

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## SENADO

Núm. 202

16 de junio de 2021

Pág. 220

### ENMIENDA NÚM. 28

**De don Jacobo González-Robatto Perote (GPMX), de don José Manuel Marín Gascón (GPMX) y de doña Yolanda Merelo Palomares (GPMX)**

El Senador Jacobo González-Robatto Perote (GPMX), el Senador José Manuel Marín Gascón (GPMX) y la Senadora Yolanda Merelo Palomares (GPMX), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formulan la siguiente enmienda a la **Disposición final undécima**.

### ENMIENDA

De modificación.

Se propone la modificación del apartado Cuatro de la disposición final undécima, cuya redacción quedaría de la manera siguiente:

«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 beneficiarias.

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.

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.

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## SENADO

Núm. 202

16 de junio de 2021

Pág. 221

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.

El Grupo Parlamentario Ciudadanos (GPCs), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formula 28 enmiendas al Proyecto de Ley de trabajo a distancia (procedente del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre).

Palacio del Senado, 14 de junio de 2021.—El Portavoz, **Miguel Sánchez López**.

### ENMIENDA NÚM. 29 Del Grupo Parlamentario Ciudadanos (GPCs)

El Grupo Parlamentario Ciudadanos (GPCs), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formula la siguiente enmienda al **Artículo 1**.

#### ENMIENDA

De adición.

Objeto: Adición de un nuevo apartado 2 al artículo 1.

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## SENADO

Núm. 202

16 de junio de 2021

Pág. 222

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 regirán 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.<sup>a</sup> y 3.<sup>a</sup> 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. 30 Del Grupo Parlamentario Ciudadanos (GPCs)

El Grupo Parlamentario Ciudadanos (GPCs), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formula la siguiente enmienda al **Artículo 1**.

### ENMIENDA

De adición.

Objeto: Adición de un nuevo apartado 3 al artículo 1.

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 regirán 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 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.<sup>a</sup> y 3.<sup>a</sup> 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.

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## SENADO

Núm. 202

16 de junio de 2021

Pág. 223

### ENMIENDA NÚM. 31

Del Grupo Parlamentario Ciudadanos (GPCs)

El Grupo Parlamentario Ciudadanos (GPCs), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formula la siguiente enmienda al **Artículo 5**.

#### ENMIENDA

De modificación.

Objeto: Modificación del apartado 2 del artículo 5.

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.

### ENMIENDA NÚM. 32

Del Grupo Parlamentario Ciudadanos (GPCs)

El Grupo Parlamentario Ciudadanos (GPCs), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formula la siguiente enmienda al **Artículo 7**.

#### ENMIENDA

De modificación.

Objeto: Modificación del artículo 7.

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...

(...)

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## SENADO

Núm. 202

16 de junio de 2021

Pág. 224

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. 33

#### Del Grupo Parlamentario Ciudadanos (GPCs)

El Grupo Parlamentario Ciudadanos (GPCs), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formula la siguiente enmienda al **Artículo 7**.

### ENMIENDA

De adición.

Objeto: Adición de un nuevo apartado 2 al artículo 7.

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.»

### 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. 34

#### Del Grupo Parlamentario Ciudadanos (GPCs)

El Grupo Parlamentario Ciudadanos (GPCs), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formula la siguiente enmienda al **Artículo 12**.

### ENMIENDA

De modificación.

Objeto: Modificación del apartado 2 del artículo 12.



# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## SENADO

Núm. 202

16 de junio de 2021

Pág. 225

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. 35 Del Grupo Parlamentario Ciudadanos (GPCs)

El Grupo Parlamentario Ciudadanos (GPCs), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formula la siguiente enmienda al **Artículo 16**.

### ENMIENDA

De adición.

Objeto: Adición del apartado 3 del artículo 16.

Texto que se propone:

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

(...)

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. 36 Del Grupo Parlamentario Ciudadanos (GPCs)

El Grupo Parlamentario Ciudadanos (GPCs), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formula la siguiente enmienda al **Artículo 20**.

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## SENADO

Núm. 202

16 de junio de 2021

Pág. 226

### ENMIENDA

De modificación.

Objeto: Modificación del apartado 2 del artículo 20.

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.

---

### ENMIENDA NÚM. 37 Del Grupo Parlamentario Ciudadanos (GPCs)

El Grupo Parlamentario Ciudadanos (GPCs), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formula la siguiente enmienda a la **Disposición adicional cuarta**.

### ENMIENDA

De supresión.

Objeto: Supresión de la disposición adicional cuarta.

### 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.

---

### ENMIENDA NÚM. 38 Del Grupo Parlamentario Ciudadanos (GPCs)

El Grupo Parlamentario Ciudadanos (GPCs), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formula la siguiente enmienda a la **Disposición adicional séptima**.

### ENMIENDA

De modificación.

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## SENADO

Núm. 202

16 de junio de 2021

Pág. 227

Objeto: Modificación de la disposición adicional séptima.

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.»

### 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. 39 Del Grupo Parlamentario Ciudadanos (GPCs)

El Grupo Parlamentario Ciudadanos (GPCs), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formula la siguiente enmienda a la **Disposición adicional nueva**.

### ENMIENDA

De adición.

Objeto: Adición de una nueva disposición adicional.

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 apartado 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.

### ENMIENDA NÚM. 40 Del Grupo Parlamentario Ciudadanos (GPCs)

El Grupo Parlamentario Ciudadanos (GPCs), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formula la siguiente enmienda a la **Disposición adicional nueva**.

### ENMIENDA

De adición.

Objeto: Adición de una nueva disposición adicional.

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.

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## SENADO

Núm. 202

16 de junio de 2021

Pág. 229

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.»

### 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. 41 Del Grupo Parlamentario Ciudadanos (GPCs)

El Grupo Parlamentario Ciudadanos (GPCs), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formula la siguiente enmienda a la **Disposición adicional nueva**.

### ENMIENDA

De adición.

Objeto: Disposición adicional nueva.

Texto que se propone:

«Disposición adicional (nueva). Profesorado de formación profesional.

1. Se habilita a las administraciones educativas para que, en tanto no se complete el desarrollo reglamentario previsto en el artículo 95, apartados 2, 3 y 4, de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, puedan realizar selección de funcionarios de carrera de las convocatorias en curso derivadas de las ofertas de empleo público anteriores y posteriores de forma indefinida, y en las mismas condiciones establecidas con anterioridad a la aprobación de la LOMLOE, por territorio a la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## SENADO

Núm. 202

16 de junio de 2021

Pág. 230

Educación, en el Cuerpo de Profesores Técnicos de Formación Profesional, así como nombramientos de personal interino en ese Cuerpo, con los requisitos que existían para el mismo.

2. Así mismo se modifica la Disposición adicional undécima de La Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, suprimiendo el actual redactado por el siguiente: «Disposición adicional undécima. Profesorado del cuerpo a extinguir de Profesores Técnicos de Formación Profesional.

2.1. Se integran en el cuerpo de profesores de enseñanza secundaria las especialidades de formación profesional incluidas en el cuerpo a extinguir de profesores técnicos de formación profesional, manteniendo la atribución docente reconocida por la normativa vigente.

2.2. El Gobierno, de acuerdo con las Administraciones educativas, establecerá el procedimiento para el ingreso en este cuerpo, así como para el acceso al mismo, del profesorado técnico de formación profesional.

2.3. El proceso de integración a que se refiere el apartado 2 de la disposición adicional undécima de la Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, anterior se realizará en el plazo de 1 mes tras la aprobación de esta ley.

### JUSTIFICACIÓN

La creciente relevancia de la formación profesional para la mejora de las cualificaciones profesionales de la población, y consecuentemente, de su positivo y relevante impacto en los ámbitos económicos y social, máxime en momentos como los actuales dónde todos los instrumentos son necesarios para impulsar un crecimiento económico sostenible y equitativo, es preciso que se asegure que las enseñanzas de formación profesional pueden ser impartidas con garantías de calidad y con el profesorado necesario para atender la demanda formativa. La Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, modifica, a su vez, las características del profesorado que ha de impartir las enseñanzas de formación profesional, pero esta nueva regulación solo estará operativa cuando se complete el correspondiente desarrollo reglamentario que tiene que incorporar al profesorado con titulación superior de Formación Profesional, Técnico Especialista y Maestro Industrial en igualdad de condiciones laborales y salariales que el resto de sus compañeros de Secundaria. Es preciso, por lo tanto, que las administraciones educativas cuenten con la normativa adecuada que les permita planificar y desarrollar la preparación del curso escolar con plenas garantías de calidad y dar tranquilidad a todo el colectivo docente. Para dicho fin se hace necesario establecer con carácter inmediato una habilitación a estas administraciones educativas, para que puedan seleccionar personal de carrera en las convocatorias en curso y nombrar al personal interino que cubra las vacantes que se produzcan en el ámbito del Cuerpo de Profesores Técnicos de Formación Profesional, y así pueda prestarse el servicio educativo adecuadamente y sin interrupción, sin producir perjuicios en el alumnado de formación profesional, manteniendo las condiciones que permiten el acceso de este profesorado y que garantizan la continuidad del servicio educativo en el ámbito de la formación profesional en los términos que establece la ordenación de estas enseñanzas. La gran falta de docentes en muchas especialidades de fp, unida a su capacidad demostrada durante décadas, en Formación profesional justifica el reconocimiento de una moratoria indefinida, para el acceso y permanencia en la docencia, en cumplimiento de las equivalencias reconocidas en el RD 276/2007 para ciertas especialidades, y en aquellas reconocidas a través de los R.D. de titulación LOE, (que reconocen equivalencias docentes a quienes demuestren una experiencia previa en la función docente (dos años antes del 31 de agosto de 2007).

La Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOMLOE) dispone en la disposición adicional undécima (D.A. 11.<sup>a</sup>) «Profesorado del cuerpo a extinguir de Profesores Técnicos de Formación Profesional» que:

«1. Se integran en el cuerpo de profesores de enseñanza secundaria las especialidades de formación profesional incluidas en el cuerpo a extinguir de profesores técnicos de formación profesional, manteniendo la atribución docente reconocida por la normativa vigente.

2. El Gobierno, de acuerdo con las Administraciones educativas, establecerá el procedimiento para el ingreso en este cuerpo, así como para el acceso al mismo del profesorado técnico de formación profesional que estuvieran en posesión en la fecha de entrada en vigor de esta Ley Orgánica de la titulación de grado universitario, o equivalente a efectos de acceso a la función pública, en las condiciones que se determinen.

3. Los funcionarios de carrera del cuerpo de profesores técnicos de formación profesional que, por no reunir los requisitos de titulación exigidos en la fecha de entrada en vigor de esta Ley, no puedan acceder



# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## SENADO

Núm. 202

16 de junio de 2021

Pág. 231

al cuerpo de profesores de enseñanza secundaria, permanecerán en el cuerpo a extinguir de profesores técnicos de formación profesional.

Estos profesores mantendrán su especialidad y la atribución docente reconocida por la normativa vigente.» Esta disposición adicional se introdujo en la tramitación de la ley motivada de la siguiente manera: «El Cuerpo de Profesores Técnicos de Formación Profesional ejerce de hecho funciones similares al de Profesores de Secundaria. (...) Se propone, por ello, la reordenación de los cuerpos con docencia en Formación Profesional. El texto de esta enmienda permitirá ordenar los procedimientos que faciliten la integración de los actuales funcionarios del Cuerpo de Profesores Técnicos de Formación Profesional en el Cuerpo de Profesores de Secundaria».

Sin embargo, desde la entrada en vigor de esta ley (el 19 de enero de 2021) con la redacción dada, no se ha alcanzado la motivación perseguida y se ha generado una grave situación de incertidumbre en el sistema educativo y en particular entre el Profesorado Técnico de FP:

- Se han integrado en el cuerpo de profesores de enseñanza secundaria las especialidades de formación profesional incluidas en el cuerpo a extinguir, pero no las personas, en un gesto administrativo carente de beneficio alguno para el profesorado o para el sistema educativo.
- El profesorado funcionario que por no reunir los requisitos de titulación exigidos en la fecha de entrada en vigor de la LOMLOE quede en el cuerpo a extinguir será discriminado respecto a sus compañeros que ejercerán las mismas funciones en la misma especialidad y habiendo superado el mismo sistema de acceso con la titulación que se requería en ese momento.
- Las oposiciones convocadas con anterioridad a la entrada en vigor de la ley se van a realizar al cuerpo a extinguir el próximo mes de junio en muchas comunidades autónomas, algo que jurídicamente presenta muchas dudas. Además, todas las personas con independencia de su titulación de acceso que superen esta oposición podrían quedar en el cuerpo a extinguir por la ambigüedad de la redacción de la disposición adicional undécima (no son funcionarios de carrera con la titulación requería al 19 de enero de 2021, como marca la D.A. 11.<sup>a</sup>).
- La lentitud y tardanza con la que se está haciendo este proceso supondrá que en septiembre del 2021 parte del actual profesorado interino que no dispone de «la titulación equivalente a efectos de la función pública» pueda no ser contratado, por lo que en muchos centros no habrá profesorado disponible para iniciar las clases en condiciones normales, generando un gran perjuicio a las administraciones educativas, a los centros, al alumnado y, por supuesto, al profesorado interino afectado.

Esta situación podría haberse evitado si en el trámite parlamentario de la LOMLOE se hubiera dado el debate necesario y escuchado a la comunidad educativa, y en especial a las asociaciones de docentes de Formación profesional y las organizaciones sindicales que representan al profesorado. A día de hoy, el Gobierno no ha establecido junto con las administraciones educativas el procedimiento para el acceso del profesorado técnico de formación profesional al cuerpo de secundaria, por lo que la reordenación que motivaba esta disposición no se ha realizado.

Hay especialidades profesionales (cocina, pastelería, estética, fabricación e instalación de carpintería y mueble, mantenimiento de vehículos, mecanizado y mantenimiento de máquinas, patronaje y confección, peluquería, producción en artes gráficas, servicios a la restauración y soldadura) que tienen que ser necesariamente cubiertas por docentes técnicos superiores de formación profesional, al ser especialidades que carecen de titulaciones específicas de grado universitario. El profesorado técnico de FP (PTFP) con titulaciones de FP de grado superior y/o técnico/a especialista (titulaciones de educación superior junto a las universitarias según el artículo 3 de la LOMLOE) que accedieron a las plazas públicas conforme a los requisitos exigidos en las correspondientes convocatorias es nuevamente discriminado, ahora con un agravio mayor al tener condiciones laborales diferentes con las mismas funciones y responsabilidades docentes.

El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), en su Artículo 76 (Grupos de clasificación profesional del personal funcionario de carrera) dice que sobre el grupo A que «Para el acceso a los cuerpos o escalas de este Grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta. La clasificación de los cuerpos y escalas en cada Subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso». El Artículo 2 del TREBEP establece la posibilidad de que el personal docente tenga su propia legislación como se ha venido haciendo hasta ahora: «El personal docente y el personal estatutario de los Servicios de Salud se registrarán por la legislación específica dictada



# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## SENADO

Núm. 202

16 de junio de 2021

Pág. 232

por el Estado y por las comunidades autónomas en el ámbito de sus respectivas competencias». Por tanto, ninguna otra ley impide incluir a todo el PTFP en el cuerpo de secundaria. Y lo que está claro es que si profesorado de educación secundaria y PTFP tienen las mismas responsabilidades en sus puestos de trabajo y las pruebas de acceso se regulan por la misma normativa, se estaría incumpliendo el propio TREBEP al diferenciar ambos colectivos.

Es por tanto urgente, en aras a garantizar una educación de calidad y la continuidad de la Formación Profesional, esencial e imprescindible para el empleo, modificar a la mayor brevedad la disposición adicional undécima e integrar a todo el profesorado de FP en el mismo cuerpo.

### ENMIENDA NÚM. 42

#### Del Grupo Parlamentario Ciudadanos (GPCs)

El Grupo Parlamentario Ciudadanos (GPCs), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formula la siguiente enmienda a la **Disposición transitoria segunda**.

#### ENMIENDA

De supresión.

Objeto: Supresión de la disposición transitoria segunda.

#### 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. 43

#### Del Grupo Parlamentario Ciudadanos (GPCs)

El Grupo Parlamentario Ciudadanos (GPCs), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formula la siguiente enmienda a la **Disposición final segunda**.

#### ENMIENDA

De adición.

Objeto: Adición de un nuevo apartado Tres a la disposición final segunda.

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

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## SENADO

Núm. 202

16 de junio de 2021

Pág. 233

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 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. 44 Del Grupo Parlamentario Ciudadanos (GPCs)

El Grupo Parlamentario Ciudadanos (GPCs), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formula la siguiente enmienda a la **Disposición final tercera**.

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## SENADO

Núm. 202

16 de junio de 2021

Pág. 234

### ENMIENDA

De adición.

Objeto: Adición de unos nuevos apartados a la disposición final tercera.

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

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## SENADO

Núm. 202

16 de junio de 2021

Pág. 235

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.”

(...)

(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

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## SENADO

Núm. 202

16 de junio de 2021

Pág. 236

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.

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. 45 Del Grupo Parlamentario Ciudadanos (GPCs)

El Grupo Parlamentario Ciudadanos (GPCs), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formula la siguiente enmienda a la **Disposición final tercera**.

### ENMIENDA

De adición.

Objeto: Adición de un nuevo apartado a la disposición final tercera.

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

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## SENADO

Núm. 202

16 de junio de 2021

Pág. 237

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.

### ENMIENDA NÚM. 46 Del Grupo Parlamentario Ciudadanos (GPCs)

El Grupo Parlamentario Ciudadanos (GPCs), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formula la siguiente enmienda a la **Disposición final tercera**.

### ENMIENDA

De adición.

Objeto: Adición de unos nuevos apartados a la disposición final tercera.

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.



# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## SENADO

Núm. 202

16 de junio de 2021

Pág. 238

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



# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## SENADO

Núm. 202

16 de junio de 2021

Pág. 239

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 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.

### ENMIENDA NÚM. 47 Del Grupo Parlamentario Ciudadanos (GPCs)

El Grupo Parlamentario Ciudadanos (GPCs), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formula la siguiente enmienda a la **Disposición final tercera**.

### ENMIENDA

De adición.

Objeto: Adición de unos nuevos apartados a la disposición final tercera.

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## SENADO

Núm. 202

16 de junio de 2021

Pág. 240

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. 48 Del Grupo Parlamentario Ciudadanos (GPCs)

El Grupo Parlamentario Ciudadanos (GPCs), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formula la siguiente enmienda a la **Disposición final tercera**.

### ENMIENDA

De adición.

Objeto: Adición de unos nuevos apartados a la disposición final tercera.

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 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

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## SENADO

Núm. 202

16 de junio de 2021

Pág. 241

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.»

### 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.

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## SENADO

Núm. 202

16 de junio de 2021

Pág. 242

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. 49 Del Grupo Parlamentario Ciudadanos (GPCs)

El Grupo Parlamentario Ciudadanos (GPCs), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formula la siguiente enmienda a la **Disposición final tercera**.

#### ENMIENDA

De adición.

Objeto: Adición de unos nuevos apartados a la disposición final tercera.

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.

(...)

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 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.

### ENMIENDA NÚM. 50 Del Grupo Parlamentario Ciudadanos (GPCs)

El Grupo Parlamentario Ciudadanos (GPCs), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formula la siguiente enmienda a la **Disposición final tercera**.

### ENMIENDA

De adición.

Objeto: Adición de unos nuevos apartados a la disposición final tercera.

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

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## SENADO

Núm. 202

16 de junio de 2021

Pág. 244

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. 51 Del Grupo Parlamentario Ciudadanos (GPCs)

El Grupo Parlamentario Ciudadanos (GPCs), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formula la siguiente enmienda a la **Disposición final decimotercera**.

### ENMIENDA

De modificación.

Objeto: Modificación de la disposición final decimotercera.

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.

### ENMIENDA NÚM. 52 Del Grupo Parlamentario Ciudadanos (GPCs)

El Grupo Parlamentario Ciudadanos (GPCs), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formula la siguiente enmienda a la **Disposición final nueva**.

### ENMIENDA

De adición.

Objeto: Adición de una nueva disposición final.

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,



# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## SENADO

Núm. 202

16 de junio de 2021

Pág. 245

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.

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.



# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## SENADO

Núm. 202

16 de junio de 2021

Pág. 246

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.

### ENMIENDA NÚM. 53 Del Grupo Parlamentario Ciudadanos (GPCs)

El Grupo Parlamentario Ciudadanos (GPCs), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formula la siguiente enmienda a la **Disposición final nueva**.

### ENMIENDA

De adición.

Objeto: Adición de una nueva disposición final.

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

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## SENADO

Núm. 202

16 de junio de 2021

Pág. 247

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 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. 54

#### Del Grupo Parlamentario Ciudadanos (GPCs)

El Grupo Parlamentario Ciudadanos (GPCs), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formula la siguiente enmienda a la **Disposición final nueva**.

### ENMIENDA

De adición.

Objeto: Adición de una nueva disposición final.

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.ª 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.

c) 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

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## SENADO

Núm. 202

16 de junio de 2021

Pág. 248

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.»

### 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. 55 Del Grupo Parlamentario Ciudadanos (GPCs)

El Grupo Parlamentario Ciudadanos (GPCs), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formula la siguiente enmienda a la **Disposición final nueva**.

### ENMIENDA

De adición.

Objeto: Adición de una nueva disposición final.

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,

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## SENADO

Núm. 202

16 de junio de 2021

Pág. 249

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 obligados a tributar por ellos.

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. 56 Del Grupo Parlamentario Ciudadanos (GPCs)

El Grupo Parlamentario Ciudadanos (GPCs), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formula la siguiente enmienda a la **Disposición final nueva**.

#### ENMIENDA

De adición.

Objeto: Adición de una nueva disposición final.

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.º 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

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## SENADO

Núm. 202

16 de junio de 2021

Pág. 250

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.

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.

---

El Senador Fernando Clavijo Batlle (GPN), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formula 4 enmiendas al Proyecto de Ley de trabajo a distancia (procedente del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre).

Palacio del Senado, 14 de junio de 2021.—**Fernando Clavijo Batlle.**

### ENMIENDA NÚM. 57 De don Fernando Clavijo Batlle (GPN)

El Senador Fernando Clavijo Batlle (GPN), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formula la siguiente enmienda a la **Disposición adicional nueva**.

#### ENMIENDA

De adición.

Disposición adicional. Profesorado de formación profesional.

1. Se habilita a las administraciones educativas para que, en tanto no se complete el desarrollo reglamentario previsto en el artículo 95, apartados 2, 3 y 4, de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, puedan realizar selección de funcionarios de carrera de las convocatorias en curso derivadas de las ofertas de empleo público anteriores y posteriores de forma indefinida, y en las mismas condiciones establecidas con anterioridad a la aprobación de la LOMLOE, por territorio a la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, en el Cuerpo de Profesores Técnicos de Formación Profesional, así como nombramientos de personal interino en ese Cuerpo, con los requisitos que existían para el mismo.

2. Así mismo se modifica la Disposición adicional undécima de La Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, suprimiendo el actual redactado por el siguiente: «Disposición adicional undécima. Profesorado del cuerpo a extinguir de Profesores Técnicos de Formación Profesional.

2.1. Se integran en el cuerpo de profesores de enseñanza secundaria las especialidades de formación profesional incluidas en el cuerpo a extinguir de profesores técnicos de formación profesional, manteniendo la atribución docente reconocida por la normativa vigente.

2.2. El Gobierno, de acuerdo con las Administraciones educativas, establecerá el procedimiento para el ingreso en este cuerpo, así como para el acceso al mismo, del profesorado técnico de formación profesional.

2.3. El proceso de integración a que se refiere el apartado 2 de la disposición adicional undécima de la Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, anterior se realizará en el plazo de 1 mes tras la aprobación de esta ley.

#### JUSTIFICACIÓN

La creciente relevancia de la formación profesional para la mejora de las cualificaciones profesionales de la población, y consecuentemente, de su positivo y relevante impacto en los ámbitos económicos y social, máxime en momentos como los actuales dónde todos los instrumentos son necesarios para

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## SENADO

Núm. 202

16 de junio de 2021

Pág. 251

impulsar un crecimiento económico sostenible y equitativo, es preciso que se asegure que las enseñanzas de formación profesional pueden ser impartidas con garantías de calidad y con el profesorado necesario para atender la demanda formativa. La Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, modifica, a su vez, las características del profesorado que ha de impartir las enseñanzas de formación profesional, pero esta nueva regulación solo estará operativa cuando se complete el correspondiente desarrollo reglamentario que tiene que incorporar al profesorado con titulación superior de Formación Profesional, Técnico Especialista y Maestro Industrial en igualdad de condiciones laborales y salariales que el resto de sus compañeros de Secundaria. Es preciso, por lo tanto, que las administraciones educativas cuenten con la normativa adecuada que les permita planificar y desarrollar la preparación del curso escolar con plenas garantías de calidad y dar tranquilidad a todo el colectivo docente. Para dicho fin se hace necesario establecer con carácter inmediato una habilitación a estas administraciones educativas, para que puedan seleccionar personal de carrera en las convocatorias en curso y nombrar al personal interino que cubra las vacantes que se produzcan en el ámbito del Cuerpo de Profesores Técnicos de Formación Profesional, y así pueda prestarse el servicio educativo adecuadamente y sin interrupción, sin producir perjuicios en el alumnado de formación profesional, manteniendo las condiciones que permiten el acceso de este profesorado y que garantizan la continuidad del servicio educativo en el ámbito de la formación profesional en los términos que establece la ordenación de estas enseñanzas. La gran falta de docentes en muchas especialidades de fp, unida a su capacidad demostrada durante décadas, en Formación profesional justifica el reconocimiento de una moratoria indefinida, para el acceso y permanencia en la docencia, en cumplimiento de las equivalencias reconocidas en el RD 276/2007 para ciertas especialidades, y en aquellas reconocidas a través de los R.D. de titulación LOE, (que reconocen equivalencias docentes a quienes demuestren una experiencia previa en la función docente (dos años antes del 31 de agosto de 2007).

La Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOMLOE) dispone en la disposición adicional undécima (D.A. 11.<sup>a</sup>) «Profesorado del cuerpo a extinguir de Profesores Técnicos de Formación Profesional» que:

«1. Se integran en el cuerpo de profesores de enseñanza secundaria las especialidades de formación profesional incluidas en el cuerpo a extinguir de profesores técnicos de formación profesional, manteniendo la atribución docente reconocida por la normativa vigente.

2. El Gobierno, de acuerdo con las Administraciones educativas, establecerá el procedimiento para el ingreso en este cuerpo, así como para el acceso al mismo del profesorado técnico de formación profesional que estuvieran en posesión en la fecha de entrada en vigor de esta Ley Orgánica de la titulación de grado universitario, o equivalente a efectos de acceso a la función pública, en las condiciones que se determinen.

3. Los funcionarios de carrera del cuerpo de profesores técnicos de formación profesional que, por no reunir los requisitos de titulación exigidos en la fecha de entrada en vigor de esta Ley, no puedan acceder al cuerpo de profesores de enseñanza secundaria, permanecerán en el cuerpo a extinguir de profesores técnicos de formación profesional. Estos profesores mantendrán su especialidad y la atribución docente reconocida por la normativa vigente.»

Esta disposición adicional se introdujo en la tramitación de la ley motivada de la siguiente manera: «El Cuerpo de Profesores Técnicos de Formación Profesional ejerce de hecho funciones similares al de Profesores de Secundaria. (...) Se propone, por ello, la reordenación de los cuerpos con docencia en Formación Profesional. El texto de esta enmienda permitirá ordenar los procedimientos que faciliten la integración de los actuales funcionarios del Cuerpo de Profesores Técnicos de Formación Profesional en el Cuerpo de Profesores de Secundaria».

Sin embargo, desde la entrada en vigor de esta ley (el 19 de enero de 2021) con la redacción dada, no se ha alcanzado la motivación perseguida y se ha generado una grave situación de incertidumbre en el sistema educativo y en particular entre el Profesorado Técnico de FP:

- Se han integrado en el cuerpo de profesores de enseñanza secundaria las especialidades de formación profesional incluidas en el cuerpo a extinguir, pero no las personas, en un gesto administrativo carente de beneficio alguno para el profesorado o para el sistema educativo.

- El profesorado funcionario que por no reunir los requisitos de titulación exigidos en la fecha de entrada en vigor de la LOMLOE quede en el cuerpo a extinguir será discriminado respecto a sus compañeros que ejercerán las mismas funciones en la misma especialidad y habiendo superado el mismo sistema de acceso con la titulación que se requería en ese momento.



# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## SENADO

Núm. 202

16 de junio de 2021

Pág. 252

- Las oposiciones convocadas con anterioridad a la entrada en vigor de la ley se van a realizar al cuerpo a extinguir el próximo mes de junio en muchas comunidades autónomas, algo que jurídicamente presenta muchas dudas. Además, todas las personas con independencia de su titulación de acceso que superen esta oposición podrían quedar en el cuerpo a extinguir por la ambigüedad de la redacción de la disposición adicional undécima (no son funcionarios de carrera con la titulación requerida al 19 de enero de 2021, como marca la D.A. 11.<sup>a</sup>).
- La lentitud y tardanza con la que se está haciendo este proceso supondrá que en septiembre del 2021 parte del actual profesorado interino que no dispone de «la titulación equivalente a efectos de la función pública» pueda no ser contratado, por lo que en muchos centros no habrá profesorado disponible para iniciar las clases en condiciones normales, generando un gran perjuicio a las administraciones educativas, a los centros, al alumnado y, por supuesto, al profesorado interino afectado.

Esta situación podría haberse evitado si en el trámite parlamentario de la LOMLOE se hubiera dado el debate necesario y escuchado a la comunidad educativa, y en especial a las asociaciones de docentes de Formación profesional y las organizaciones sindicales que representan al profesorado.

A día de hoy, el Gobierno no ha establecido junto con las administraciones educativas el procedimiento para el acceso del profesorado técnico de formación profesional al cuerpo de secundaria, por lo que la reordenación que motivaba esta disposición no se ha realizado.

Hay especialidades profesionales (cocina, pastelería, estética, fabricación e instalación de carpintería y mueble, mantenimiento de vehículos, mecanizado y mantenimiento de máquinas, patronaje y confección, peluquería, producción en artes gráficas, servicios a la restauración y soldadura) que tienen que ser necesariamente cubiertas por docentes técnicos superiores de formación profesional, al ser especialidades que carecen de titulaciones específicas de grado universitario. El profesorado técnico de FP (PTFP) con titulaciones de FP de grado superior y/o técnico/a especialista (titulaciones de educación superior junto a las universitarias según el artículo 3 de la LOMLOE) que accedieron a las plazas públicas conforme a los requisitos exigidos en las correspondientes convocatorias es nuevamente discriminado, ahora con un agravio mayor al tener condiciones laborales diferentes con las mismas funciones y responsabilidades docentes.

El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), en su Artículo 76 (Grupos de clasificación profesional del personal funcionario de carrera) dice que sobre el grupo A que «Para el acceso a los cuerpos o escalas de este Grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta. La clasificación de los cuerpos y escalas en cada Subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso». El Artículo 2 del TREBEP establece la posibilidad de que el personal docente tenga su propia legislación como se ha venido haciendo hasta ahora: «El personal docente y el personal estatutario de los Servicios de Salud se regirán por la legislación específica dictada por el Estado y por las comunidades autónomas en el ámbito de sus respectivas competencias». Por tanto, ninguna otra ley impide incluir a todo el PTFP en el cuerpo de secundaria. Y lo que está claro es que si profesorado de educación secundaria y PTFP tienen las mismas responsabilidades en sus puestos de trabajo y las pruebas de acceso se regulan por la misma normativa, se estaría incumpliendo el propio TREBEP al diferenciar ambos colectivos.

Es por tanto urgente, en aras a garantizar una educación de calidad y la continuidad de la Formación Profesional, esencial e imprescindible para el empleo, modificar a la mayor brevedad la disposición adicional undécima e integrar a todo el profesorado de FP en el mismo cuerpo.

### ENMIENDA NÚM. 58 De don Fernando Clavijo Batlle (GPN)

El Senador Fernando Clavijo Batlle (GPN), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formula la siguiente enmienda a la **Disposición transitoria segunda**.

#### ENMIENDA

De supresión.



# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## SENADO

Núm. 202

16 de junio de 2021

Pág. 253

### JUSTIFICACIÓN

De conformidad con la enmienda de supresión del apartado Dos de la Disposición Final Primera.

#### ENMIENDA NÚM. 59 De don Fernando Clavijo Batlle (GPN)

El Senador Fernando Clavijo Batlle (GPN), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formula la siguiente enmienda a la **Disposición final primera**.

### ENMIENDA

De supresión.

Disposición final primera. Apartado Dos. 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.

### JUSTIFICACIÓN

La Disposición, incluida en la tramitación parlamentaria del Proyecto de Ley en el Congreso de los Diputados, procede a incrementar de forma sustancial y notable, en torno al 20 %, 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. A pesar de que la última actualización de las cuantías se realizó en el año 2007, conviene considerar si el momento elegido es el más adecuado para este aumento de sanciones, estando aun inmersos en la crisis sanitaria y sufriendo las consecuencias económicas derivadas de la pandemia y las medidas de contención sanitaria adoptadas para atajarla.

Asimismo, dada la situación, especialmente, de las pequeñas y medianas empresas, el incremento económico de las sanciones puede suponer un duro impacto en estos momentos, pudiendo poner en peligro la continuidad del desarrollo de su actividad.

#### ENMIENDA NÚM. 60 De don Fernando Clavijo Batlle (GPN)

El Senador Fernando Clavijo Batlle (GPN), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formula la siguiente enmienda a la **Disposición adicional cuarta**.

### ENMIENDA

De modificación.

Donde dice:

«Disposición final decimocuarta. Entrada en vigor.

Esta Ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el “Boletín Oficial del Estado”, excepto el apartado dos de la disposición final primera, que 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 entrará en vigor el 1 de octubre de 2021».

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## SENADO

Núm. 202

16 de junio de 2021

Pág. 254

Debería decir:

«Disposición final decimocuarta. Entrada en vigor.

Esta Ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el “Boletín Oficial del Estado”, ~~excepto el apartado dos de la disposición final primera, que 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 entrará en vigor el 1 de octubre de 2021».~~

### JUSTIFICACIÓN

De conformidad con la enmienda de supresión del apartado Dos de la Disposición Final Primera.

El Grupo Parlamentario Popular en el Senado (GPP), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formula 29 enmiendas al Proyecto de Ley de trabajo a distancia (procedente del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre).

Palacio del Senado, 14 de junio de 2021.—El Portavoz, **Javier Ignacio Maroto Aranzábal**.

### ENMIENDA NÚM. 61

#### Del Grupo Parlamentario Popular en el Senado (GPP)

El Grupo Parlamentario Popular en el Senado (GPP), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formula la siguiente enmienda al **Preámbulo**.

### ENMIENDA

De modificación.

Se modifica el párrafo 7 y siguientes del apartado VI del Preámbulo que hacen referencia a las disposiciones adicionales, quedando la 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 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.»

### JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## SENADO

Núm. 202

16 de junio de 2021

Pág. 255

### ENMIENDA NÚM. 62

#### Del Grupo Parlamentario Popular en el Senado (GPP)

El Grupo Parlamentario Popular en el Senado (GPP), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formula la siguiente enmienda al **Artículo 2**.

#### ENMIENDA

De modificación.

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

«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 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. 63

#### Del Grupo Parlamentario Popular en el Senado (GPP)

El Grupo Parlamentario Popular en el Senado (GPP), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formula la siguiente enmienda al **Artículo 2**.

#### ENMIENDA

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.

### ENMIENDA NÚM. 64

#### Del Grupo Parlamentario Popular en el Senado (GPP)

El Grupo Parlamentario Popular en el Senado (GPP), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formula la siguiente enmienda al **Artículo 3**.

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## SENADO

Núm. 202

16 de junio de 2021

Pág. 256

### ENMIENDA

De modificación.

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

«Artículo 3. Limitaciones en el trabajo a distancia.

El trabajo a distancia se regirá por lo dispuesto por la presente Ley, el Estatuto de los Trabajadores, y la negociación colectiva.

Las partes no podrán pactar, en el contrato de trabajo, acuerdos que contravengan los derechos mínimos de los trabajadores previstos y regulados en los convenios colectivos aplicables al sector, la presente Ley y el Estatuto de los Trabajadores. 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.»

### JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

#### ENMIENDA NÚM. 65

#### Del Grupo Parlamentario Popular en el Senado (GPP)

El Grupo Parlamentario Popular en el Senado (GPP), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formula la siguiente enmienda al **Artículo 4**.

### ENMIENDA

De modificación.

Se modifica el apartado 5 del Artículo 4, 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.

#### ENMIENDA NÚM. 66

#### Del Grupo Parlamentario Popular en el Senado (GPP)

El Grupo Parlamentario Popular en el Senado (GPP), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formula la siguiente enmienda al **Artículo 4**.

### ENMIENDA

De modificación.

Se modifica el apartado 3 del artículo 4, quedando su redacción del siguiente tenor literal:

«3. Las empresas están obligadas a impedir cualquier discriminación directa o indirecta particularmente por razón de sexo, edad, antigüedad, grupo profesional, o por razón o motivo asociado a

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## SENADO

Núm. 202

16 de junio de 2021

Pág. 257

discapacidad de las personas trabajadoras que prestan servicios a distancia, asegurando la igualdad de trato y la prestación de los 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

Mejora técnica.

### ENMIENDA NÚM. 67

#### Del Grupo Parlamentario Popular en el Senado (GPP)

El Grupo Parlamentario Popular en el Senado (GPP), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formula la siguiente enmienda al **Artículo 5**.

### ENMIENDA

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 esta Ley, que podrá forma 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.

### ENMIENDA NÚM. 68

#### Del Grupo Parlamentario Popular en el Senado (GPP)

El Grupo Parlamentario Popular en el Senado (GPP), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formula la siguiente enmienda al **Artículo 6**.

### ENMIENDA

De adición.

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## SENADO

Núm. 202

16 de junio de 2021

Pág. 258

Se propone añadir un nuevo apartado en el artículo 6, quedando su redacción del siguiente tenor literal:

«Artículo 6. Obligaciones formales del acuerdo de trabajo a distancia.

1. El acuerdo de trabajo a distancia deberá realizarse por escrito. Este acuerdo podrá estar incorporado al contrato de trabajo inicial o realizarse en un momento posterior, pero en todo caso deberá formalizarse antes de que se inicie el trabajo a distancia.

2. La empresa deberá tener definida la relación de los puestos de trabajo aptos para su desempeño mediante la relación laboral de trabajo a distancia.

3. La empresa deberá entregar a la representación legal de las personas trabajadoras una copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen y de sus actualizaciones, excluyendo aquellos datos que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, pudieran afectar a la intimidad personal, de conformidad con lo previsto en el artículo 8.4 del Estatuto de los Trabajadores. El tratamiento de la información facilitada estará sometido a los principios y garantías previstos en la normativa aplicable en materia de protección de datos.

Esta copia se entregará por la empresa, en un plazo no superior a diez días desde su formalización, a la representación legal de las personas trabajadoras, que la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

Posteriormente, dicha copia se enviará a la oficina de empleo. Cuando no exista representación legal de las personas trabajadoras también deberá formalizarse copia básica y remitirse a la oficina de empleo.»

### JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

### ENMIENDA NÚM. 69 Del Grupo Parlamentario Popular en el Senado (GPP)

El Grupo Parlamentario Popular en el Senado (GPP), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formula la siguiente enmienda al **Artículo 7**.

### ENMIENDA

De modificación.

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

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

Sera 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 tener la 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, la retribución de este plus de disponibilidad y concretar el tiempo de desconexión.
- 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.

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## SENADO

Núm. 202

16 de junio de 2021

Pág. 259

- 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.

### ENMIENDA NÚM. 70 Del Grupo Parlamentario Popular en el Senado (GPP)

El Grupo Parlamentario Popular en el Senado (GPP), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formula la siguiente enmienda al **Artículo 8**.

### ENMIENDA

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 puestos 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. 71 Del Grupo Parlamentario Popular en el Senado (GPP)

El Grupo Parlamentario Popular en el Senado (GPP), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formula la siguiente enmienda al **Artículo 9**.

### ENMIENDA

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



# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## SENADO

Núm. 202

16 de junio de 2021

Pág. 260

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.

### ENMIENDA NÚM. 72

#### Del Grupo Parlamentario Popular en el Senado (GPP)

El Grupo Parlamentario Popular en el Senado (GPP), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formula la siguiente enmienda al **Artículo 12**.

### ENMIENDA

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 los nuevos costes que se produzcan.

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.»

### JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

### ENMIENDA NÚM. 73

#### Del Grupo Parlamentario Popular en el Senado (GPP)

El Grupo Parlamentario Popular en el Senado (GPP), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formula la siguiente enmienda al **Artículo 16**.

### ENMIENDA

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 el resto de zonas de la vivienda o del lugar acordado para el desarrollo del trabajo a distancia.

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## SENADO

Núm. 202

16 de junio de 2021

Pág. 261

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.

### ENMIENDA NÚM. 74

#### Del Grupo Parlamentario Popular en el Senado (GPP)

El Grupo Parlamentario Popular en el Senado (GPP), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formula la siguiente enmienda al **Artículo 17**.

### ENMIENDA

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 puedan 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. 75

#### Del Grupo Parlamentario Popular en el Senado (GPP)

El Grupo Parlamentario Popular en el Senado (GPP), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formula la siguiente enmienda al **Artículo 20**.

### ENMIENDA

De modificación.

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## SENADO

Núm. 202

16 de junio de 2021

Pág. 262

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. 76

#### Del Grupo Parlamentario Popular en el Senado (GPP)

El Grupo Parlamentario Popular en el Senado (GPP), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formula la siguiente enmienda a la **Disposición adicional cuarta**.

### ENMIENDA

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. Renta en especie.

[...]

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

[...]

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 de 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.

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## SENADO

Núm. 202

16 de junio de 2021

Pág. 263

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. 77

##### Del Grupo Parlamentario Popular en el Senado (GPP)

El Grupo Parlamentario Popular en el Senado (GPP), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formula la siguiente enmienda a la **Disposición adicional quinta**.

### ENMIENDA

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 dialogo 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.

#### ENMIENDA NÚM. 78

##### Del Grupo Parlamentario Popular en el Senado (GPP)

El Grupo Parlamentario Popular en el Senado (GPP), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formula la siguiente enmienda a la **Disposición adicional sexta**.

### ENMIENDA

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

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## SENADO

Núm. 202

16 de junio de 2021

Pág. 264

a distancia en pequeñas y medianas empresas que reconozca los mayores retos a los que están sometidos estas empresas, y proponga mecanismos para hacer frente a dichos retos y favorecer la adopción del trabajo a distancia.»

### JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

### ENMIENDA NÚM. 79

#### Del Grupo Parlamentario Popular en el Senado (GPP)

El Grupo Parlamentario Popular en el Senado (GPP), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formula la siguiente enmienda a la **Disposición adicional nueva**.

### ENMIENDA

De adición.

Se añade una nueva Disposición adicional novena, siendo su redacción del siguiente tenor literal.

«Disposición adicional novena. De la cobertura y digitalización en el ámbito rural.

Para garantizar la digitalización y la transformación digital, así como el trabajo a distancia en las industrias, comercios, entidades turísticas y resto de operadores económicos del ámbito rural, y asegurar la igualdad de oportunidades de los ciudadanos, con independencia de su lugar de residencia, las operadoras de telecomunicaciones presentes en el mercado español están obligadas a ofrecer, como mínimo, una banda de frecuencia de 700 MHz para garantizar la prestación de servicios de banda ancha en las zonas rurales, zonas montañosas o insulares, y otras zonas remotas que plantean dificultades económicas, propiciando el acceso a la banda ancha como mínimo de 30 Mb/s, utilizando la tecnología que sea precisa, incluyendo la tecnología vía satélite, de última generación.»

### JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

### ENMIENDA NÚM. 80

#### Del Grupo Parlamentario Popular en el Senado (GPP)

El Grupo Parlamentario Popular en el Senado (GPP), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formula la siguiente enmienda a la **Disposición adicional nueva**.

### ENMIENDA

De adición.

Se añade una nueva Disposición adicional décima, siendo su redacción del siguiente tenor literal:

«Disposición adicional décima. 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 diciembre de 2021, pudiéndose prorrogar por normativa posterior.

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## SENADO

Núm. 202

16 de junio de 2021

Pág. 265

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.

### ENMIENDA NÚM. 81

#### Del Grupo Parlamentario Popular en el Senado (GPP)

El Grupo Parlamentario Popular en el Senado (GPP), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formula la siguiente enmienda a la **Disposición transitoria tercera**.

### ENMIENDA

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. 82

#### Del Grupo Parlamentario Popular en el Senado (GPP)

El Grupo Parlamentario Popular en el Senado (GPP), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formula la siguiente enmienda a la **Disposición transitoria cuarta**.

### ENMIENDA

De modificación.

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

«Disposición transitoria cuarta. Procedimientos para el reconocimiento del ingreso mínimo vital iniciados antes de la entrada en vigor del presente real decreto-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 del presente real decreto-ley, les será de aplicación lo que a continuación se establece.

[...]

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,



# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## SENADO

Núm. 202

16 de junio de 2021

Pág. 266

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 7.7.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.

### ENMIENDA NÚM. 83 Del Grupo Parlamentario Popular en el Senado (GPP)

El Grupo Parlamentario Popular en el Senado (GPP), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formula la siguiente enmienda a la **Disposición final octava**.

### ENMIENDA

De modificación.

Se modifica la Disposición final 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,

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## SENADO

Núm. 202

16 de junio de 2021

Pág. 267

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.

### ENMIENDA NÚM. 84 Del Grupo Parlamentario Popular en el Senado (GPP)

El Grupo Parlamentario Popular en el Senado (GPP), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formula la siguiente enmienda a la **Disposición final undécima**.

### ENMIENDA

De modificación.

Se propone la modificación del 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 haberlo 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.

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.

[...]

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## SENADO

Núm. 202

16 de junio de 2021

Pág. 268

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.

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. 85 Del Grupo Parlamentario Popular en el Senado (GPP)

El Grupo Parlamentario Popular en el Senado (GPP), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formula la siguiente enmienda a la **Disposición final undécima**.

### ENMIENDA

De modificación.

Se propone la modificación del apartado dos 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:

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 requisitos 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.

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## SENADO

Núm. 202

16 de junio de 2021

Pág. 269

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 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. 86 Del Grupo Parlamentario Popular en el Senado (GPP)

El Grupo Parlamentario Popular en el Senado (GPP), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formula la siguiente enmienda a la **Disposición final undécima**.

### ENMIENDA

De modificación.

Se propone la modificación del apartado tres 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.

Tres. Se modifica el artículo 25 que pasa a tener la 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 máxima de seis meses desde la fecha de entrada en el registro de la solicitud.

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## SENADO

Núm. 202

16 de junio de 2021

Pág. 270

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 hubiera aportado la documentación requerida, se producirá la caducidad del procedimiento dictándose la resolución correspondiente.»»

### 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. 87

#### Del Grupo Parlamentario Popular en el Senado (GPP)

El Grupo Parlamentario Popular en el Senado (GPP), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formula la siguiente enmienda a la **Disposición final undécima**.

### ENMIENDA

De modificación.

Se propone la modificación del apartado cuatro 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.

Cuatro. Se modifica el artículo 33 que pasa a tener la 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, dentro de los tres 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 tres 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.

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## SENADO

Núm. 202

16 de junio de 2021

Pág. 271

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.

[...]

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, dentro de los tres meses siguientes a la notificación de la resolución por la que se concede la prestación 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. 88 Del Grupo Parlamentario Popular en el Senado (GPP)

El Grupo Parlamentario Popular en el Senado (GPP), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formula la siguiente enmienda a la **Disposición final undécima**.

### ENMIENDA

De modificación.



# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## SENADO

Núm. 202

16 de junio de 2021

Pág. 272

Se propone la modificación del apartado cinco de la Disposición final undécima, concretamente del punto 10 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, cumpliendo 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 motivará 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 reanuda 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.»

### JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

### ENMIENDA NÚM. 89 Del Grupo Parlamentario Popular en el Senado (GPP)

El Grupo Parlamentario Popular en el Senado (GPP), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formula la siguiente enmienda a la **Disposición final undécima**.

### ENMIENDA

De modificación.

Se propone la modificación del apartado cinco de la Disposición final undécima, concretamente del punto 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.

‘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, comunicarán 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

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## SENADO

Núm. 202

16 de junio de 2021

Pág. 273

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 prueba 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.

\_\_\_\_\_