



# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

XV LEGISLATURA

Serie A:  
PROYECTOS DE LEY

8 de abril de 2024

Núm. 8-3

Pág. 1

### ENMIENDAS E ÍNDICE DE ENMIENDAS AL ARTICULADO

**121/000008 Proyecto de Ley por la que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y otras disposiciones en materia laboral, para la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea.**

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 97 del Reglamento de la Cámara, se ordena la publicación en el Boletín Oficial de las Cortes Generales de las enmiendas presentadas en relación con el Proyecto de Ley por la que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y otras disposiciones en materia laboral, para la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, así como del índice de enmiendas al articulado.

Palacio del Congreso de los Diputados, 2 de abril de 2024.—P.D. El Secretario General del Congreso de los Diputados, **Fernando Galindo Elola-Olaso**.

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

El Grupo Parlamentario Junts per Catalunya al amparo de lo dispuesto en el artículo 110 y siguientes del Reglamento de la Cámara, presenta las siguientes enmiendas al Proyecto de Ley por la que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y otras disposiciones en materia laboral, para la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea.

Palacio del Congreso de los Diputados, 20 de marzo de 2024.—**Míriam Nogueras i Camero**, Portavoz Grupo Parlamentario Junts per Catalunya.

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 8-3

8 de abril de 2024

Pág. 2

### ENMIENDA NÚM. 1

#### Grupo Parlamentario Junts per Catalunya

Precepto que se modifica:

Artículo único. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Cuatro. Artículo 14.

De modificación

Texto que se propone:

Cuatro. Se modifica el apartado 1 del artículo 14, que queda redactado como sigue:

«1. Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba de conformidad con lo establecido en convenio colectivo. En todo caso, dicho periodo de prueba habrá de respetar los límites recogidos en este artículo.

La duración del periodo de prueba no podrá exceder de seis meses para técnicos y técnicas tituladas, ni de dos meses para las demás personas trabajadoras. En las empresas de menos de veinticinco personas, el periodo de prueba no podrá exceder de tres meses para las personas trabajadoras que no sean técnicos y técnicas titulados.

En el supuesto de contratos temporales y de duración determinada, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes si el contrato es concertado por un periodo igual o superior a seis meses. Para contratos de duración inferior, la extensión del periodo de prueba se reducirá en la misma proporción.

La empresa y la persona trabajadora están, respectivamente, obligadas a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando la persona trabajadora haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

**Sin perjuicio de lo establecido anteriormente, siempre y cuando se acredite por razones técnicas u organizativas que no se puede valorar el desempeño de la actividad laboral en el periodo de 6 meses indicado como regla general, y dentro del marco de la negociación colectiva sectorial, se podrán establecer periodos de prueba que superen los plazos establecidos en este artículo, con el límite máximo de diez meses y con derecho a indemnización, para aquellos puestos de trabajo que requieran de una titulación oficial específica. Esta ampliación solo será de aplicación siempre que se trate de contratos indefinidos.**

**Por convenio colectivo sectorial, se establecerá en qué casos se podrá ampliar el período de prueba, así como, la indemnización que corresponda por extinción del contrato en caso de superar los límites legales que se establecen en este artículo.»**

#### JUSTIFICACIÓN

Se mejora técnicamente el contenido del artículo para recoger la realidad de algunos sectores en los que como consecuencia de la tarea a desempeñar no es posible determinar en el plazo que establece el artículo la adaptación de la persona trabajadora a ese puesto de trabajo, puestos en los que no es suficiente con la titulación que presenta la persona trabajadora, sino que requiere de un período claro de práctica de la actividad por ser necesario determinar que la persona trabajadora reúne todos los requisitos para poder

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 8-3

8 de abril de 2024

Pág. 3

desempeñar el puesto de trabajo. Todo ello, en base a lo establecido en la Directiva para la que el periodo de prueba permite verificar que los trabajadores y los puestos para los que han sido contratados son compatibles.

La Directiva en el considerando 28 no impone a los Estados miembros que la duración del periodo de prueba sea entre 3 y 6 meses, lo único que señala es que esa duración «puede ser razonable».

Es el caso del sector de la educación, dónde se pueden cubrir puestos de trabajo con profesionales, ej. en Infantil, Primaria, ESO o Bachillerato, que requiere de un tiempo prudencial hasta ahora 10 meses, que coincide con la duración del periodo lectivo escolar) que determine que la persona trabajadora puede estar al frente de un aula, de la atención a menores de edad y adolescentes, que [requiere de un tiempo] y no se adquiere con la mera titulación. La función docente requiere de actividades destinadas a la programación, desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje y evaluación. Para poder realizar la práctica de estas funciones es necesario el periodo de 10 meses indicado anteriormente, pues la programación suele coincidir con el inicio del curso escolar y la evaluación con el final.

Esta excepcionalidad está habilitada por el apartado 3 del artículo 8 de la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea que establece:

«3. Los Estados miembros podrán contemplar, con carácter excepcional, unos períodos de prueba de mayor duración en los casos en que ello esté justificado por la naturaleza del empleo o sea de interés del trabajador. [...]»

### ENMIENDA NÚM. 2

#### Grupo Parlamentario Junts per Catalunya

Precepto que se añade:

Disposiciones adicionales nuevas

De adición

Texto que se propone:

«Disposición adicional (nueva). *Modificación de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.*

Se modifica el artículo 6 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, quedando redactado de la siguiente forma:

Artículo 6. *Supuestos de utilización.*

1. El contrato de puesta a disposición es el celebrado entre la Empresa de Trabajo Temporal y la empresa usuaria teniendo por objeto la cesión de la persona trabajadora para prestar servicios a la empresa usuaria, a cuyo poder de dirección quedará sometido aquél.

2. Podrán celebrarse contratos de puesta a disposición entre una Empresa de Trabajo Temporal y una empresa usuaria en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato de duración determinada conforme a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, podrán celebrarse contratos de puesta a disposición entre una Empresa de Trabajo Temporal y una empresa usuaria en los mismos supuestos y

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar contratos formativos conforme a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Podrán celebrarse contratos de puesta a disposición entre una Empresa de Trabajo Temporal y una empresa usuaria, a tiempo completo y a tiempo parcial, en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar, legal o convencionalmente, un contrato fijo discontinuo conforme a lo dispuesto en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores y en los siguientes apartados.

4. Los contratos podrán concertarse para atender las siguientes necesidades:

a) para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada.

b) o para el desarrollo de aquellos que no tengan esta naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados, entendiéndose asimismo incluidos en tales supuestos las actividades que por su naturaleza tengan autonomía dentro del ciclo productivo normal de la actividad de la empresa usuaria y cuya ejecución, aunque tengan periodos de ejecución ciertos su duración real sea de difícil determinación.

c) o podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de las empresas usuarias.

5. La relación laboral de la persona cedida por la Empresa de Trabajo Temporal deberá ser de naturaleza indefinida ordinaria o fija-discontinua, rigiéndose por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en la presente Ley.

6. Las personas trabajadoras que en período cuarenta y ocho meses hubieran sido puestas a disposición por un periodo superior a treinta y seis meses, con o sin solución de continuidad, en la misma empresa usuaria, adquirirán la condición de fijas en la empresa usuaria.

7. Siempre que las personas trabajadoras puestas a disposición estén contratadas bajo la modalidad de un contrato indefinido ordinario o fijo-discontinuos, los contratos de puesta a disposición en ningún caso computarán a efectos de los límites de contratación temporal que pudieran establecerse en las leyes, en disposiciones reglamentarias, en los convenios colectivos, o en otras normas de cualquier rango.

8. El contrato de puesta a disposición se formalizará por escrito en los términos que reglamentariamente se establezcan.»

### JUSTIFICACIÓN

La actual configuración legal de las empresas de trabajo temporal en el estado español las dota de elementos cualitativos que aportan elementos de igualdad en la retribución, prevención de riesgos laborales, formación, orientación e inserción en el mercado de trabajo de colectivos necesitados de acceso al mismo, bien sea por primera vez o de reingreso por haberse visto excluidos del mercado.

Es interesante aprovechar la capacidad de estas empresas, denominadas en el ámbito de la Unión Europea Agencias de Empleo, para afrontar desafíos crónicos del mercado de trabajo como son la tasa de desempleo, especialmente el desempleo juvenil, el paro de larga duración o el de personas mayores de 50 años que necesitan un proceso de orientación y recualificación para afrontar el último tramo de su vida profesional con miras a una jubilación digna.

Por este motivo, resulta conveniente, vista la experiencia citada, habilitar a las empresas de trabajo temporal para que puedan realizar puestas a disposición de personas

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 8-3

8 de abril de 2024

Pág. 5

trabajadoras, con contrato fijo discontinuo o fijo ordinario para atender necesidades fijas discontinuas de las empresas usuarias.

Esta medida es plenamente compatible con la regulación europea en materia de empresas de trabajo temporal contenida en la Directiva 2008/104 del Parlamento Europeo y del Consejo de 19 de noviembre de 2008 relativa al trabajo a través de trabajo temporal, y con la reciente sentencia de la Sala Segunda del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 17 de marzo de 2022, que determina que estas empresas pueden cubrir puestos de trabajo permanentes siempre que lo hagan con carácter temporal.

### ENMIENDA NÚM. 3

#### Grupo Parlamentario Junts per Catalunya

Precepto que se añade:

Disposiciones adicionales nuevas

De adición

Texto que se propone:

«Disposición adicional (nueva). *Modificación de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.*

Se modifica el artículo 7 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, quedando redactado de la siguiente forma:

Artículo 7. *Duración.*

1. En materia de duración del contrato de puesta a disposición, se estará a lo dispuesto en los artículos 11 y 15 del Estatuto de los Trabajadores y en sus disposiciones de desarrollo para la modalidad de contratación correspondiente al supuesto del contrato de puesta a disposición, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 12.3 de esta ley en cuanto a los eventuales períodos de formación previos a la prestación efectiva de servicios.

2. Si a la finalización del plazo de puesta a disposición la persona trabajadora continuara prestando servicios en la empresa usuaria, se le considerará vinculado a la misma por un contrato indefinido.

3. Los contratos de puesta a disposición celebrados para cubrir las necesidades de carácter fijo-discontinuo de las empresas usuarias, previstas en el apartado 3 del artículo 6 de esta Ley, tendrán la duración inicial y prorrogada que acuerden la Empresa de Trabajo Temporal y la empresa usuaria, con los límites temporales establecidos en dicho apartado en relación con la puesta a disposición de la propia persona trabajadora.

4. Será nula la cláusula del contrato de puesta a disposición que prohíba la contratación de la persona trabajadora por la empresa usuaria a la finalización del contrato de puesta a disposición.»

### JUSTIFICACIÓN

La actual configuración legal de las empresas de trabajo temporal en el estado español las dota de elementos cualitativos que aportan elementos de igualdad en la retribución, prevención de riesgos laborales, formación, orientación e inserción en el mercado de trabajo de colectivos necesitados de acceso al mismo, bien sea por primera vez o de reingreso por haberse visto excluidos del mercado.

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 8-3

8 de abril de 2024

Pág. 6

Es interesante aprovechar la capacidad de estas empresas, denominadas en el ámbito de la Unión Europea Agencias de Empleo, para afrontar desafíos crónicos del mercado de trabajo como son la tasa de desempleo, especialmente el desempleo juvenil, el paro de larga duración o el de personas mayores de 50 años que necesitan un proceso de orientación y recualificación para afrontar el último tramo de su vida profesional con miras a una jubilación digna.

Por este motivo, resulta conveniente, vista la experiencia citada, habilitar a las empresas de trabajo temporal para que puedan realizar puestas a disposición de personas trabajadoras, con contrato fijo discontinuo o fijo ordinario para atender necesidades fijas discontinuas de las empresas usuarias.

Esta medida es plenamente compatible con la regulación europea en materia de empresas de trabajo temporal contenida en la Directiva 2008/104 del Parlamento Europeo y del Consejo de 19 de noviembre de 2008 relativa al trabajo a través de trabajo temporal, y con la reciente sentencia de la Sala Segunda del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 17 de marzo de 2022, que determina que estas empresas pueden cubrir puestos de trabajo permanentes siempre que lo hagan con carácter temporal.

### ENMIENDA NÚM. 4

#### Grupo Parlamentario Junts per Catalunya

Precepto que se añade:

Disposiciones adicionales nuevas

De adición

Texto que se propone:

«Disposición adicional (nueva). *Modificación de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.*

Se modifica el artículo 10 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, quedando redactado de la siguiente forma:

Artículo 10. *Forma y duración.*

1. El contrato de trabajo celebrado entre la Empresa de Trabajo Temporal y la persona trabajadora para prestar servicios en empresas usuarias podrá concertarse por tiempo indefinido ordinario, fijo-discontinuo o por duración determinada coincidente con la del contrato de puesta a disposición.

Los contratos regulados en este artículo deberán formalizarse por escrito de acuerdo con lo establecido para cada modalidad. Asimismo, la Empresa de Trabajo Temporal deberá comunicar su contenido a la oficina pública de empleo, en los términos que reglamentariamente se determinen, en el plazo de los diez días siguientes a su celebración.

2. Específicamente, la Empresa de Trabajo Temporal podrá celebrar contratos de naturaleza indefinida ordinaria para la cobertura de uno o varios contratos de puesta a disposición sucesivos o simultáneos con una o varias empresas usuarias, siempre que tales contratos de puesta a disposición respondan en todos los casos a un supuesto de los contemplados en el artículo 6 de esta Ley.

Los contratos indefinidos ordinarios suscritos por las empresas de empleo podrán extinguirse en los supuestos y en las condiciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y en la presente Ley.

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

3. La Empresa de Trabajo Temporal podrá celebrar el contrato indefinido de naturaleza fija-discontinua para la puesta a disposición de la persona trabajadora en una o varias empresas usuarias para cubrir sus sucesivas o simultáneas necesidades fijas-discontinuas, temporales, o ambas, contempladas en el artículo 6 de esta Ley.

El contrato indefinido de naturaleza fija-discontinua concertado por las empresas de empleo se regirá por lo dispuesto en la presente Ley, en el reglamento que la desarrolle y en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal de las empresas de empleo.

El contrato indefinido de naturaleza fija-discontinua concertado por las empresas de empleo quedará en situación de inactividad durante los periodos de tiempo en los que por cualquier causa la persona trabajadora no se encuentre cedida con la cobertura de un contrato de puesta a disposición.

4. La empresa de empleo podrá celebrar un contrato de duración determinada en los siguientes supuestos:

a) para la puesta a disposición de la persona trabajadora con una duración coincidente con el contrato de puesta a disposición, y

b) para la cobertura de varios contratos de puesta a disposición, simultáneos o sucesivos, con la misma o varias empresas usuarias distintas, siempre que tales contratos de puesta a disposición respondan a un supuesto de contratación de duración determinada o temporal de los contemplados en el Estatuto de los Trabajadores o en su normativa de desarrollo.

5. Las empresas de empleo podrán celebrar contratos formativos con las personas trabajadoras contratadas para ser puestas a disposición en una o varias empresas usuarias de acuerdo con lo previsto en la normativa reguladora de estos contratos.»

### JUSTIFICACIÓN

La actual configuración legal de las empresas de trabajo temporal en el estado español las dota de elementos cualitativos que aportan elementos de igualdad en la retribución, prevención de riesgos laborales, formación, orientación e inserción en el mercado de trabajo de colectivos necesitados de acceso al mismo, bien sea por primera vez o de reingreso por haberse visto excluidos del mercado.

Es interesante aprovechar la capacidad de estas empresas, denominadas en el ámbito de la Unión Europea Agencias de Empleo, para afrontar desafíos crónicos del mercado de trabajo como son la tasa de desempleo, especialmente el desempleo juvenil, el paro de larga duración o el de personas mayores de 50 años que necesitan un proceso de orientación y recualificación para afrontar el último tramo de su vida profesional con miras a una jubilación digna.

Por este motivo, resulta conveniente, vista la experiencia citada, habilitar a las empresas de trabajo temporal para que puedan realizar puestas a disposición de personas trabajadoras, con contrato fijo discontinuo o fijo ordinario para atender necesidades fijas discontinuas de las empresas usuarias.

Esta medida es plenamente compatible con la regulación europea en materia de empresas de trabajo temporal contenida en la Directiva 2008/104 del Parlamento Europeo y del Consejo de 19 de noviembre de 2008 relativa al trabajo a través de trabajo temporal, y con la reciente sentencia de la Sala Segunda del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 17 de marzo de 2022, que determina que estas empresas pueden cubrir puestos de trabajo permanentes siempre que lo hagan con carácter temporal.

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 8-3

8 de abril de 2024

Pág. 8

### ENMIENDA NÚM. 5

#### Grupo Parlamentario Junts per Catalunya

Precepto que se añade:

Disposiciones adicionales nuevas

De adición

Texto que se propone:

«Disposición adicional (nueva). *Modificación de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.*

Se añade una Disposición adicional nueva, con el siguiente redactado:

Disposición adicional nueva.

Dada la naturaleza de la actividad de las empresas de empleo, a efectos de lo dispuesto en los artículos 40, 41 y 51 del Estatuto de los Trabajadores, la apreciación de los umbrales numéricos por considerar el carácter colectivo del traslado, la modificación sustancial de condiciones o el despido, realizados por la Empresa de Trabajo Temporal respecto de las personas trabajadores puestas a disposición, estará referida a las puestas a disposición en el mismo centro de trabajo administrativo de la Empresa de Trabajo Temporal.»

#### JUSTIFICACIÓN

La actual configuración legal de las empresas de trabajo temporal en el estado español las dota de elementos cualitativos que aportan elementos de igualdad en la retribución, prevención de riesgos laborales, formación, orientación e inserción en el mercado de trabajo de colectivos necesitados de acceso al mismo, bien sea por primera vez o de reingreso por haberse visto excluidos del mercado.

Es interesante aprovechar la capacidad de estas empresas, denominadas en el ámbito de la Unión Europea Agencias de Empleo, para afrontar desafíos crónicos del mercado de trabajo como son la tasa de desempleo, especialmente el desempleo juvenil, el paro de larga duración o el de personas mayores de 50 años que necesitan un proceso de orientación y recualificación para afrontar el último tramo de su vida profesional con miras a una jubilación digna.

Por este motivo, resulta conveniente, vista la experiencia citada, habilitar a las empresas de trabajo temporal para que puedan realizar puestas a disposición de personas trabajadoras, con contrato fijo discontinuo o fijo ordinario para atender necesidades fijas discontinuas de las empresas usuarias.

Esta medida es plenamente compatible con la regulación europea en materia de empresas de trabajo temporal contenida en la Directiva 2008/104 del Parlamento Europeo y del Consejo de 19 de noviembre de 2008 relativa al trabajo a través de trabajo temporal, y con la reciente sentencia de la Sala Segunda del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 17 de marzo de 2022, que determina que estas empresas pueden cubrir puestos de trabajo permanentes siempre que lo hagan con carácter temporal.



# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 8-3

8 de abril de 2024

Pág. 9

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

El Grupo Parlamentario Mixto al amparo de lo dispuesto en el artículo 110 y siguientes del Reglamento de la Cámara, presenta las siguientes enmiendas al Proyecto de Ley por la que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y otras disposiciones en materia laboral, para la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea.

Palacio del Congreso de los Diputados, 20 de marzo de 2024.—**Néstor Rego Candamil**, Diputado del Grupo Parlamentario Mixto (BNG) y Portavoz adjunto Grupo Parlamentario Mixto.

### ENMIENDA NÚM. 6

**Néstor Rego Candamil**  
(Grupo Parlamentario Mixto)

Precepto que se modifica:

Exposición de motivos

De modificación

Texto que se propone:

Exposición de motivos

III

[...]

En cualquier caso, la tramitación parlamentaria de la norma permitirá, en su caso, incorporar ~~las mejoras que se puedan acordar en el marco del diálogo social, en particular en relación con los contratos a tiempo parcial para reforzar la aplicación de los principios anteriores.~~ **las mejoras que se consensúen por las distintas fuerzas políticas.**

### JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica

### ENMIENDA NÚM. 7

**Néstor Rego Candamil**  
(Grupo Parlamentario Mixto)

Precepto que se añade:

Disposiciones adicionales nuevas

De adición

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 8-3

8 de abril de 2024

Pág. 10

Texto que se propone:

1. Para garantir políticas de emprego específicas e adaptadas á realidade galega, completaranse as transferencias á Galiza das competencias pendentes para poder exercer todas as funcións en materia de xestión do traballo, o emprego, formación e recoñecemento de prestacións.

2. Así mesmo acometerase a transferencia da formación para o emprego á Galiza e o rescate público do sistema de formación para o emprego.

3. Avanzarase na recuperación do papel dos servizos públicos de emprego que garanta o desenvolvemento das actuacións públicas dirixidas a favorecer un funcionamento a que mellore a empregabilidade do conxunto da poboación activa e a inserción da poboación desempregada. Para isto, cómpre a dotación orzamentaria suficiente, para dispor dos recursos, ferramentas e capital humano para poder realizar unha intermediación efectiva.

Neste mesmo sentido, derróganse as previsións contempladas na Lei 3/2023, de 28 de febreiro, de Emprego que permiten a privatización dalgunhas accións das políticas activas de emprego e nas materias asociadas.

1. Para garantir políticas de empleo específicas y adaptadas a la realidad gallega, se completarán las transferencias a Galiza de las competencias pendientes para poder ejercer todas las funciones en materia de gestión del trabajo, el empleo, formación y reconocimiento de prestaciones.

2. Asimismo, se acometerá la transferencia de la formación para el empleo a Galiza y el rescate público del sistema de formación para el empleo.

3. Se avanzará en la recuperación del papel de los servicios públicos de empleo que garantice el desarrollo de las actuaciones públicas dirigidas a favorecer un funcionamiento a que mejore la empleabilidad del conjunto de la población activa y la inserción de la población desempleada. Para esto, hace falta la dotación presupuestaria suficiente, para disponer de los recursos, herramientas y capital humano para poder realizar una intermediación efectiva.

En este mismo sentido, se derogan las provisiones contempladas en la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo que permiten a privatización de algunas acciones de las políticas activas de empleo y en las materias asociadas.

### JUSTIFICACIÓN

Mellora.

Mejora.

### ENMIENDA NÚM. 8

**Néstor Rego Candamil**  
(Grupo Parlamentario Mixto)

Precepto que se añade:

Apartados nuevos

De adición

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 8-3

8 de abril de 2024

Pág. 11

Texto que se propone:

Dos bis. Se modifica el artículo 11.2 relativo a los contratos formativos en su apartado m) que quedaría redactado como sigue:

m) La retribución por el tiempo de trabajo será el 100% de la fijada en el convenio colectivo correspondiente a las funciones desempeñadas. Los convenios colectivos establecerán los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales que se podrán desempeñar por medio de contrato formativo.

Dous bis. Modifícase o artigo 11.2 relativo aos contratos formativos no seu apartado m) que quedaría redactado como segue:

m) A retribución polo tempo de traballo será o 100% da fixada no convenio colectivo correspondente ás funcións desempeñadas. Os convenios colectivos establecerán os postos de traballo, actividades, niveis ou grupos profesionais que se poderán desempeñar por medio de contrato formativo.

### JUSTIFICACIÓN

Mejora.

Mellora.

### ENMIENDA NÚM. 9

**Néstor Rego Candamil**  
**(Grupo Parlamentario Mixto)**

Precepto que se añade:

Apartados nuevos

De adición

Texto que se propone:

Dos bis. Se añade un nuevo apartado n) en el artículo 11.2 con el siguiente contenido:

n) No se podrán establecer contratos formativos cuando la empresa se encuentre en situación de suspensión o de reducción de jornada temporal de empleo derivada de un ERTE.

Dous bis. Engádesse un novo apartado n) no artigo 11.2 co seguinte contido:

n) Non se poderán establecer contratos formativos cando a empresa se atope en situación de suspensión ou de redución de xornada temporal de emprego derivada dun ERTE.

### JUSTIFICACIÓN

Mejora.

Mellora.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES  
**CONGRESO DE LOS DIPUTADOS**

Serie A Núm. 8-3

8 de abril de 2024

Pág. 12

**ENMIENDA NÚM. 10**

**Néstor Rego Candamil**  
**(Grupo Parlamentario Mixto)**

Precepto que se añade:

Apartados nuevos

De adición

Texto que se propone:

Dos bis. Se añade un nuevo apartado n) en el artículo 11.2 con el siguiente contenido:

n) Los planes formativos individuales deberán especificar el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos. Las personas tutoras designadas por la empresa deberán contar con la formación o experiencia suficientes para esas tareas y estar debidamente acreditadas.

Dous bis. Engádese un novo apartado n) no artigo 11.2 co seguinte contido:

n) Os plans formativos individuais deberán especificar o contido da formación, o calendario e as actividades e os requisitos de titoría para o cumprimento dos seus obxectivos. As persoas titoras designadas pola empresa deberán contar coa formación ou experiencia suficientes para esas tarefas e estar debidamente acreditadas.

JUSTIFICACIÓN

Mejora.

Mellora.

**ENMIENDA NÚM. 11**

**Néstor Rego Candamil**  
**(Grupo Parlamentario Mixto)**

Precepto que se añade:

Apartados nuevos

De adición

Texto que se propone:

Dos bis. Se modifica el artículo 11, relativo a los contratos formativos, en su apartado 2.g) que queda redactado como sigue:

g) La duración del contrato formativo será inferior al año y se limitará a un máximo de seis meses el tiempo de trabajo efectivo en la empresa, permitiendo así que se incremente y mejore la formación teórica. Se especificará en el plan formativo individual el contenido de la práctica profesional.

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 8-3

8 de abril de 2024

Pág. 13

Dous bis. Modifícase o artigo 11, relativo aos contratos formativos, no seu apartado 2.g) que queda redactado como segue:

g) A duración do contrato formativo será inferior ao ano e limitarase a un máximo de seis meses o tempo de traballo efectivo na empresa, permitindo así que se incremente e mellora a formación teórica. Especificarase no plan formativo individual o contido da práctica profesional.

### JUSTIFICACIÓN

Mejora.

Mellora.

### ENMIENDA NÚM. 12

**Néstor Rego Candamil**  
**(Grupo Parlamentario Mixto)**

Precepto que se añade:

Apartados nuevos

De adición

Texto que se propone:

Dos bis. Se modifica el artículo 11.3.d) que queda redactado como sigue:

c) La duración de este contrato no podrá ser superior a seis meses. Dentro de este límite los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o autonómico, o en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar su duración, atendiendo a las características del sector y de las prácticas profesionales a realizar.

Dous bis. Modifícase o artigo 11.3.d) que queda redactado como segue:

c) A duración deste contrato non poderá ser superior a seis meses. Dentro deste límite os convenios colectivos de ámbito sectorial estatal ou autonómico, ou na súa falta, os convenios colectivos sectoriais de ámbito inferior poderán determinar a súa duración, atendendo ás características do sector e das prácticas profesionais a realizar.

### JUSTIFICACIÓN

Mejora.

Mellora.

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 8-3

8 de abril de 2024

Pág. 14

### ENMIENDA NÚM. 13

**Néstor Rego Candamil**  
**(Grupo Parlamentario Mixto)**

Precepto que se añade:

Apartados nuevos

De adición

Texto que se propone:

Dos bis. Se modifica el artículo 11.3 para eliminar el apartado e)

Dous bis. Modifícase o artigo 11.3 para eliminar o apartado e)

#### JUSTIFICACIÓN

Se pretende eliminar la posibilidad de establecer un período de prueba en este tipo de contratos

Preténdese eliminar a posibilidade de establecer un período de proba neste tipo de contratos

### ENMIENDA NÚM. 14

**Néstor Rego Candamil**  
**(Grupo Parlamentario Mixto)**

Precepto que se modifica:

Artículo único. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Tres. Artículo 12.

De modificación

Texto que se propone:

Tres. Se modifican los apartados 4 y 5 del artículo 12, que quedan redactados como sigue:

«4. El contrato a tiempo parcial se regirá por las siguientes reglas:

a) El contrato, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2, se deberá formalizar necesariamente por escrito. ~~En el contrato deberá figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, así como el modo de su distribución según lo previsto en convenio colectivo.~~ **En el contrato tiene que constar con exactitud, en un período de referencia no más largo que el semanal, la distribución de la jornada. Cualquier modificación del tiempo o de su distribución por voluntad del empresario merecerá la consideración de modificación sustancial de las condiciones de trabajo.**

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 8-3

8 de abril de 2024

Pág. 15

Tres. Modifícanse os apartados 4 e 5 do artigo 12, que quedan redactados como segue:

«4. O contrato a tempo parcial rexerese polas seguintes regras:

a) O contrato, conforme ao disposto no artigo 8.2, deberase formalizar necesariamente por escrito. ~~No contrato deberá figurar o número de horas ordinarias de traballo ao día, á semana, ao mes ou ao ano contratadas, así como o modo da súa distribución segundo o previsto en convenio colectivo.~~ **No contrato ten que constar con exactitude, nun período de referencia non máis longo que o semanal, a distribución da xornada. Calquera modificación do tempo ou da súa distribución por vontade do empresario merecerá a consideración de modificación substancial das condicións de traballo.**

### JUSTIFICACIÓN

Mejora.

Mellora.

### ENMIENDA NÚM. 15

**Néstor Rego Candamil**  
**(Grupo Parlamentario Mixto)**

Precepto que se modifica:

Artículo único. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Tres. Artículo 12.

De modificación

Texto que se propone:

Tres. Se modifican los apartados 4 y 5 del artículo 12, que quedan redactados como sigue:

«4. El contrato a tiempo parcial se regirá por las siguientes reglas:

~~e) La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, así como el incremento o disminución de las horas de trabajo en el contrato a tiempo parcial, tendrá carácter voluntario y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en el artículo 41.1.a). El trabajador no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c), puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.~~ **Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo nunca pueden implicar reducciones o ampliaciones de joranda, ya supongan o no cambios entre el contrato a tiempo completo y el contrato a tiempo parcial.**

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 8-3

8 de abril de 2024

Pág. 16

Tres. Modifícanse os apartados 4 e 5 do artigo 12, que quedan redactados como segue:

«4. O contrato a tempo parcial rexerase polas seguintes regras:

e) ~~A conversión dun traballo a tempo completo nun traballo a tempo parcial e viceversa, así como o incremento ou diminución das horas de traballo no contrato a tempo parcial, terá carácter voluntario e non se poderá impoñer de forma unilateral ou como consecuencia dunha modificación substancial de condicións de traballo ao amparo do disposto no artigo 41.1.a). O traballador non poderá ser despedido nin sufrir ningún outro tipo de sanción ou efecto prexudicial polo feito de rexeitar esta conversión, sen prexuízo das medidas que, de conformidade co disposto nos artigos 51 e 52.e), poidan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción. As modificacións substanciais das condicións de traballo nunca poden implicar reducións ou ampliacións de joranda, xa supoñan ou non cambios entre o contrato a tempo completo e o contrato a tempo parcial.~~

### JUSTIFICACIÓN

Mejora.

Mellora.

### ENMIENDA NÚM. 16

**Néstor Rego Candamil**  
(Grupo Parlamentario Mixto)

Precepto que se modifica:

Artículo único. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Tres. Artículo 12.

De modificación

Texto que se propone:

Tres. Se modifican los apartados 4 y 5 del artículo 12, que quedan redactados como sigue:

«4. El contrato a tiempo parcial se regirá por las siguientes reglas:

b) ~~Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de los trabajadores a tiempo completo y esta se realice de forma partida, solo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria, salvo que se disponga otra cosa mediante convenio colectivo. La jornada semanal total debe estar comprendida entre las 20 horas semanales como mínimo y el 77% de la jornada semanal. Sólo se podrá realizar una interrupción de la joranda diaria. No se podrán suscribir contratos a tiempo parcial por debajo de la jornada mínima fijada de 20 horas. Los contratos que, incluidas las horas complementarias, superen el 77% de la jornada semanal ordinaria, se retribuirán como si fuesen contratos a jornada completa.~~



# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 8-3

8 de abril de 2024

Pág. 17

Tres. Modifícanse os apartados 4 e 5 do artigo 12, que quedan redactados como segue:

«4. O contrato a tempo parcial rexerese polas seguintes regras:

~~b) Cando o contrato a tempo parcial conleve a execución dunha xornada diaria inferior á dos traballadores a tempo completo e esta se realice de forma partida, só será posible efectuar unha única interrupción na devandita xornada diaria, salvo que se dispoña outra cousa mediante convenio colectivo. A xornada semanal total debe estar comprendida entre as 20 horas semanais como mínimo e o 77 % da xornada semanal. Só se poderá realizar unha interrupción da joranda diaria. Non se poderán subscribir contratos a tempo parcial por baixo da xornada mínima fixada de 20 horas. Os contratos que, incluídas as horas complementarias, superen o 77 % da xornada semanal ordinaria, retribuiranse coma se fosen contratos a xornada completa.~~

### JUSTIFICACIÓN

Mejora.

Mellora.

### ENMIENDA NÚM. 17

**Néstor Rego Candamil**  
**(Grupo Parlamentario Mixto)**

Precepto que se modifica:

Artículo único. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Tres. Artículo 12.

De modificación

Texto que se propone:

5. Se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme a las siguientes reglas:

a) El empresario solo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito.

~~b) Solo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual. Sólo se podrá realizar pacto de horas complementarias en los contratos indefinidos a tiempo parcial y no serán de realización obligatoria~~

c) El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por la empresa, así como una indicación de los días y las horas de referencia en los que esta puede solicitar los servicios de la persona trabajadora.

El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del treinta por ciento de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Los convenios colectivos podrán establecer otro porcentaje máximo, que, en ningún caso, podrá ser inferior al citado treinta por ciento ni exceder del sesenta por ciento de las horas ordinarias contratadas.

d) La persona trabajadora deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días. En el caso de cancelación total o parcial por parte de la empresa de la realización de dichas horas sin observar el plazo de preaviso anterior, la persona trabajadora conservará en todo caso el derecho a la retribución correspondiente.

e) El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:

- 1.<sup>a</sup> La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.
- 2.<sup>a</sup> Necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.
- 3.<sup>a</sup> Incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

f) El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos a las reglas previstas en las letras anteriores. En caso de incumplimiento de tales reglas, la negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

g) Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el quince por ciento, ampliables al treinta por ciento por convenio colectivo, de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa del trabajador a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.

Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas que se establecen en la letra c).

h) La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34.3 y 4; 36.1 y 37.1.

i) Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y periodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

**6. En el caso de que durante 18 meses consecutivos se realice una jornada superior a la jornada ordinaria pactada en más de un 10% a través de horas complementarias, la persona trabajadora tendrá derecho a que se incremente la jornada ordinaria en un 10%.**

5. Consideranse horas complementarias as realizadas como adición ás horas ordinarias pactadas no contrato a tempo parcial, conforme ás seguintes regras:

a) O empresario só poderá esixir a realización de horas complementarias cando así o pactase expresamente co traballador. O pacto sobre horas complementarias poderá acordarse no momento da celebración do contrato a tempo parcial ou con posterioridade ao mesmo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto ao contrato. O pacto formalizarase necesariamente por escrito.

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 8-3

8 de abril de 2024

Pág. 19

b) ~~Só se poderá formalizar un pacto de horas complementarias no caso de contratos a tempo parcial cunha xornada de traballo non inferior a dez horas semanais en cómputo anual. Só se poderá realizar pacto de horas complementarias nos contratos indefinidos a tempo parcial e non serán de realización obrigatoria~~

c) O pacto de horas complementarias deberá recoller o número de horas complementarias cuxa realización poderá ser requirida pola empresa, así como unha indicación dos días e as horas de referencia nos que esta pode solicitar os servizos da persoa traballadora.

O número de horas complementarias pactadas non poderá exceder do trinta por cento das horas ordinarias de traballo obxecto do contrato. Os convenios colectivos poderán establecer outra porcentaxe máxima, que, en ningún caso, poderá ser inferior ao citado trinta por cento nin exceder do sesenta por cento das horas ordinarias contratadas.

d) A persoa traballadora deberá coñecer o día e a hora de realización das horas complementarias pactadas cun aviso previo/previo aviso mínimo de tres días. No caso de cancelación total ou parcial por parte da empresa da realización das devanditas horas sen observar o prazo de aviso previo/previo aviso anterior, a persoa traballadora conservará en todo caso o dereito á retribución correspondente.

e) O pacto de horas complementarias poderá quedar sen efecto por renuncia do traballador, mediante un aviso previo/previo aviso de quince días, unha vez cumprido un ano desde a súa celebración, cando concorra algunha das seguintes circunstancias:

- 1.<sup>a</sup> A atención das responsabilidades familiares enunciadas no artigo 37.
- 2.<sup>a</sup> Necesidades formativas, sempre que se acredite a incompatibilidade horaria.
- 3.<sup>a</sup> Incompatibilidade con outro contrato a tempo parcial.

f) O pacto de horas complementarias e as condicións de realización das mesmas estarán suxeitos ás regras previstas nas letras anteriores. En caso de incumprimento de tales regras, a negativa do traballador á realización das horas complementarias, a pesar de ser pactadas, non constituirá conduta laboral sancionable.

g) Sen prexuízo do pacto de horas complementarias, nos contratos a tempo parcial de duración indefinida cunha xornada de traballo non inferior a dez horas semanais en cómputo anual, o empresario poderá, en calquera momento, ofrecer ao traballador a realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuxo número non poderá superar o quince por cento, ampliables ao trinta por cento por convenio colectivo, das horas ordinarias obxecto do contrato. A negativa do traballador á realización destas horas non constituirá conduta laboral sancionable.

Estas horas complementarias non se computarán a efectos das porcentaxes de horas complementarias pactadas que se establecen na letra c).

h) A realización de horas complementarias haberá de respectar, en todo caso, os límites en materia de xornada e descansos establecidos nos artigos 34.3 e 4; 36.1 e 37.1.

i) As horas complementarias efectivamente realizadas retribuiranse como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización á Seguridade Social e períodos de carencia e bases reguladoras das prestacións. Para ese efecto, o número e retribución das horas complementarias realizadas deberase recoller no recibo individual de salarios e nos documentos de cotización á Seguridade Social.

**6. No caso de que durante 18 meses consecutivos realízase unha xornada superior á xornada ordinaria pactada en máis dun 10% a través de horas complementarias, a persoa traballadora terá dereito a que se incremente a xornada ordinaria nun 10%.**

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES  
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 8-3

8 de abril de 2024

Pág. 20

JUSTIFICACIÓN

Mejora.

Mellora.

ENMIENDA NÚM. 18

Néstor Rego Candamil  
(Grupo Parlamentario Mixto)

Precepto que se modifica:

Artículo único. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Tres. Artículo 12.

De modificación

Texto que se propone:

Tres. Se modifican los apartados 4 y 5 del artículo 12, y **se añade un nuevo punto 5.bis** que quedan redactados como sigue:

**«5.bis. Se limita el porcentaje máximo de personas con contrato parcial por empresa en función del cuadro de personal hasta un máximo del 15%. Así mismo, se establecerá una penalización a las empresas a modo de complemento mensual compensatorio en favor de las personas trabajadoras con contrato parcial, sean fijas o eventuales».**

**«5.bis. Limitátese a porcentaxe máxima de persoas con contrato parcial por empresa en función do cadro de persoal até un máximo do 15%. Así mesmo, establececerase unha penalización ás empresas a modo de complemento mensual compensatorio en favor das persoas traballadoras con contrato parcial, sexan fixas ou eventuais».**

JUSTIFICACIÓN

Mejora.

Mellora.

ENMIENDA NÚM. 19

Néstor Rego Candamil  
(Grupo Parlamentario Mixto)

Precepto que se modifica:

Artículo único. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Tres. Artículo 12.

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 8-3

8 de abril de 2024

Pág. 21

De modificación

Texto que se propone:

Tres. Se modifican los apartados 4 y 5 del artículo 12, que quedan redactados como sigue:

«4. El contrato a tiempo parcial se regirá por las siguientes reglas:

f) Los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de las personas trabajadoras a tiempo parcial a la formación profesional continua, **dentro del horario laboral y facilitando la conciliación**, a fin de favorecer su progresión y movilidad profesionales.

Tres. Modifícanse os apartados 4 e 5 do artigo 12, que quedan redactados como segue:

«4. O contrato a tempo parcial rexerase polas seguintes regras:

f) Os convenios colectivos establecerán medidas para facilitar o acceso efectivo das persoas traballadoras a tempo parcial á formación profesional continua, **dentro do horario laboral e facilitando a conciliación**, a fin de favorecer a súa progresión e mobilidade profesionais.

### JUSTIFICACIÓN

Mejora.

Mellora.

### ENMIENDA NÚM. 20

**Néstor Rego Candamil**  
**(Grupo Parlamentario Mixto)**

Precepto que se modifica:

Artículo único. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Cuatro. Artículo 14.

De modificación

Texto que se propone:

Cuatro. Se modifica el apartado 1 del artículo 14, que queda redactado como sigue:

«1. Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba de conformidad con lo establecido en convenio colectivo. En todo caso, dicho periodo de prueba habrá de respetar los límites recogidos en este artículo:

~~La duración del periodo de prueba no podrá exceder de seis meses para técnicos y técnicas tituladas, ni de dos meses para las demás personas trabajadoras. En las empresas de menos de veinticinco personas, el periodo de prueba no podrá exceder de tres meses para las personas trabajadoras que no sean técnicos y técnicas titulados.~~

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 8-3

8 de abril de 2024

Pág. 22

En el supuesto de contratos temporales y de duración determinada, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes si el contrato es concertado por un periodo igual o superior a seis meses. Para contratos de duración inferior, la extensión del periodo de prueba se reducirá en la misma proporción. **el período de prueba no podrá ser superior a 15 días para todos los colectivos de personas trabajadoras.**

La empresa y la persona trabajadora están, respectivamente, obligadas a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando la persona trabajadora haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.»

Catro. Modifícase o apartado 1 do artigo 14, que queda redactado como segue:

«1. Poderá concertarse por escrito un período de proba de conformidade co establecido en convenio colectivo. En todo caso, ~~o citado período de proba haberá de respectar os límites recolleitos neste artigo.~~

~~A duración do período de proba non poderá exceder de seis meses para técnicos e técnicas tituladas, nin de dous meses para as demais persoas traballadoras. Nas empresas de menos de vinte e cinco persoas, o período de proba non poderá exceder de tres meses para as persoas traballadoras que non sexan técnicos e técnicas titulados.~~

~~No suposto de contratos temporais e de duración determinada, o período de proba non poderá exceder dun mes se o contrato é concertado por un período igual ou superior a seis meses. Para contratos de duración inferior, a extensión do período de proba reducirase na mesma proporción. O período de proba non poderá ser superior a 15 días para todos os colectivos de persoas traballadoras.~~

~~A empresa e a persoa traballadora están, respectivamente, obrigadas a realizar as experiencias que constitúan o obxecto da proba.~~

~~Será nulo o pacto que estableza un período de proba cando a persoa traballadora haxa xa desempeñado as mesmas funcións con anterioridade na empresa, baixo calquera modalidade de contratación.»~~

### JUSTIFICACIÓN

Evitar que se siga utilizando el período de prueba como forma de contrato temporal en el cual, además, la finalización de la relación laboral no tiene consideración de despido y, por lo tanto, no da lugar a los efectos propios de este (indemnización, acceso prestación desempleo....).

Evitar que se siga a utilizar o período de proba como forma de contrato temporal no cal, ademais, a finalización da relación laboral non ten consideración de despedimento e, polo tanto, non da lugar aos efectos propios deste (indemnización, acceso prestación desemprego...).

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 8-3

8 de abril de 2024

Pág. 23

### ENMIENDA NÚM. 21

**Néstor Rego Candamil**  
**(Grupo Parlamentario Mixto)**

Precepto que se añade:

Apartados nuevos

De adición

Texto que se propone:

Cuatro bis. Se modifica el artículo 16 relativo a los contratos fijos-discontinuos que queda redactado como sigue:

Artículo 16. *Contrato fijo-discontinuo.*

1. El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativos que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

Asimismo, podrá celebrarse un contrato fijo-discontinuo entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida, en los términos previstos en el artículo 10.3 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. En todo caso se prohíbe la contratación fija-discontinua en las ETT cuando se trate de jornadas parciales y para cubrir puestos de trabajo estables en la empresa usuaria.

2. El contrato de trabajo fijo-discontinuo, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2, se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

3. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo de empresa, se establecerán los criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento de las personas fijas-discontinuas. En todo caso, el llamamiento deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada. El tiempo mínimo entre llamamientos no puede ser superior a los 2 meses con carácter general y excepcionalmente llegará a 3 meses.

Así mismo, el período mínimo para el llamamiento deberá ser, como mínimo, de 15 días de antelación y deberá fijarse una indemnización por fin de llamamiento de 45 días por año trabajado.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

Las personas fijas-discontinuas podrán ejercer las acciones que procedan en caso de incumplimientos relacionados con el llamamiento, iniciándose el plazo para ello desde el momento de la falta de este o desde el momento en que la conociesen.

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

4. Cuando la contratación fija-discontinua se justifique por la celebración de contrata, subcontrata o con motivo de concesiones administrativas en los términos de este artículo, los periodos de inactividad solo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones.

En estos supuestos, los convenios colectivos sectoriales podrán determinar un plazo máximo de inactividad entre subcontratas, que, en defecto de previsión convencional, será de tres meses. Una vez cumplido dicho plazo, la empresa adoptará las medidas coyunturales o definitivas que procedan, en los términos previstos en esta norma.

5. Los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán establecer una bolsa sectorial de empleo en la que se podrán integrar las personas fijas-discontinuas durante los periodos de inactividad, con el objetivo de favorecer su contratación y su formación continua durante estos, todo ello sin perjuicio de las obligaciones en materia de contratación y llamamiento efectivo de cada una de las empresas en los términos previstos en este artículo.

Estos mismos convenios podrán acordar, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, la celebración a tiempo parcial de los contratos fijos-discontinuos, y la obligación de las empresas de elaborar un censo anual del personal fijo-discontinuo.

Asimismo, podrán establecer un periodo mínimo de llamamiento anual y una cuantía por fin de llamamiento a satisfacer por las empresas a las personas trabajadoras, cuando este coincida con la terminación de la actividad y no se produzca, sin solución de continuidad, un nuevo llamamiento.

6. Las personas trabajadoras fijas-discontinuas no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley o los convenios colectivos.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia.

7. La empresa deberá informar a las personas fijas-discontinuas y a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria, de conformidad con los procedimientos que establezca el convenio colectivo sectorial o, en su defecto, el acuerdo de empresa.

8. Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral durante los periodos de inactividad.

Catro bis. Modifícase o artigo 16 relativo aos contratos fixos-descontinuos que queda redactado como segue:

### Artigo 16. *Contrato fixo-descontinuo.*

1. O contrato por tempo indefinido fixo-descontinuo concertarase para a realización de traballos de natureza estacional ou vinculados a actividades produtivas de tempada, ou para o desenvolvemento daqueles que non teñan dita natureza pero que, sendo de prestación intermitente, teñan períodos de execución certos, determinados ou indeterminados.

O contrato fixo-descontinuo poderá concertarse para o desenvolvemento de traballos consistentes na prestación de servizos no marco da execución de contrata



# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 8-3

8 de abril de 2024

Pág. 25

mercantís ou administrativas que, sendo previsibles, formen parte da actividade ordinaria da empresa.

Así mesmo, poderá celebrarse un contrato fixo-descontinuo entre unha empresa de traballo temporal e unha persoa contratada para ser cedida, nos termos previstos no artigo 10.3 da Lei 14/1994, do 1 de xuño, pola que se regulan as empresas de traballo temporal. En todo caso prohibese a contratación fixa-descontinua nas ETT cuandos e trate de xornadas parciais e para cubrir postos de traballo estábeis na empresa usuaria.

2. O contrato de traballo fixo-descontinuo, conforme ao disposto no artigo 8.2, deberase formalizar necesariamente por escrito e deberá reflectir os elementos esenciais da actividade laboral, entre outros, a duración do período de actividade, a xornada e a súa distribución horaria, aínda que estes últimos poderán figurar con carácter estimado, sen prexuízo da súa concreción no momento do chamamento.

3. Mediante convenio colectivo ou, na súa falta, acordo de empresa, estableceranse os criterios obxectivos e formais polos que debe rexerse o chamamento das persoas fixas-descontinuas. En todo caso, o chamamento deberá realizarse por escrito ou por outro medio que permita deixar constancia da debida notificación á persoa interesada coas indicacións precisas das condicións da súa incorporación e cunha antelación adecuada. O tempo mínimo entre chamamentos non pode ser superior aos 2 meses con carácter xeral e excepcionalmente chegará a 3 meses.

Así mesmo, o período mínimo para o chamamento deberá ser, como mínimo, de 15 días de antelación e deberá fixarse unha indemnización por fin de chamamento de 45 días por ano traballado.

Sen prexuízo do anterior, a empresa deberá trasladar á representación legal das persoas traballadoras, coa suficiente antelación, ao comezo de cada ano natural, un calendario coas previsións de chamamento anual, ou, no seu caso, semestral, así como os datos das altas efectivas das persoas fixas descontinuas unha vez se produzan..

As persoas fixas-descontinuas poderán exercer as accións que procedan en caso de incumprimentos relacionados co chamamento, iniciándose o prazo para iso desde o momento da falta de leste ou desde o momento en que a coñecesen.

4. Cando a contratación fixa-descontinua xustifíquese pola celebración de contrata, subcontratas ou con motivo de concesións administrativas nos termos deste artigo, os períodos de inactividade só poderán producirse como prazos de espera de recolocación entre subcontratacións.

Nestes supostos, os convenios colectivos sectoriais poderán determinar un prazo máximo de inactividade entre subcontratas, que, en defecto de previsión convencional, será de tres meses. Unha vez cumprido devandito prazo, a empresa adoptará as medidas conxunturais ou definitivas que procedan, nos termos previstos nesta norma.

5. Os convenios colectivos de ámbito sectorial poderán establecer unha bolsa sectorial de emprego na que se poderán integrar as persoas fixas-descontinuas durante os períodos de inactividade, co obxectivo de favorecer a súa contratación e a súa formación continua durante estes, todo iso sen prexuízo das obrigacións en materia de contratación e chamamento efectivo de cada unha das empresas nos termos previstos neste artigo.

Estes mesmos convenios poderán acordar, cando as peculiaridades da actividade do sector así o xustifiquen, a celebración a tempo parcial dos contratos fixos-descontinuos, e a obrigación das empresas de elaborar un censo anual do persoal fixo-descontinuo.

Así mesmo, poderán establecer un período mínimo de chamamento anual e unha contía por fin de chamamento a satisfacer polas empresas ás persoas traballadoras, cando este coincida coa terminación da actividade e non se produza, sen solución de continuidade, un novo chamamento.

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 8-3

8 de abril de 2024

Pág. 26

6. As persoas traballadoras fixas-descontinuas non poderán sufrir prexuízos polo exercicio dos dereitos de conciliación, ausencias con dereito a reserva de posto de traballo e outras causas xustificadas en base a dereitos recoñecidos na lei ou os convenios colectivos.

As persoas traballadoras fixas-descontinuas teñen dereito a que a súa antigüidade se calcule tendo en conta toda a duración da relación laboral e non o tempo de servizos efectivamente prestados, coa excepción daquelas condicións que esixan outro tratamento en atención á súa natureza e sempre que responda a criterios de obxectividade, proporcionalidade e transparencia.

7. A empresa deberá informar as persoas fixas-descontinuas e á representación legal das persoas traballadoras sobre a existencia de postos de traballo vacantes de carácter fixo ordinario, de maneira que aquelas poidan formular solicitudes de conversión voluntaria, de conformidade cos procedementos que estableza o convenio colectivo sectorial ou, na súa falta, o acordo de empresa.

8. As persoas traballadoras fixas-descontinuas terán a consideración de colectivo prioritario para o acceso ás iniciativas de formación do sistema de formación profesional para o emprego no ámbito laboral durante os períodos de inactividade.

### JUSTIFICACIÓN

Mejora.

Mellora.

### ENMIENDA NÚM. 22

**Néstor Rego Candamil**  
**(Grupo Parlamentario Mixto)**

Precepto que se modifica:

Artículo único. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Seis. Artículo 21 bis (nuevo).

De modificación

Texto que se propone:

Seis. Se introduce un nuevo artículo 21 bis, con la siguiente redacción:

«Artículo 21 bis. Transición a otra forma de empleo.

1. Sin perjuicio de lo previsto en los artículos 12.4.e) y 15.7, ~~la persona trabajadora con al menos seis meses de antigüedad en cualquier persona~~ **trabajadora de la empresa** tendrá derecho a solicitar puestos de trabajo vacantes en la empresa que sean a tiempo de trabajo completo, tengan una jornada mayor, sean de carácter indefinido o reúnan condiciones de mayor previsibilidad o estabilidad en el empleo.

2. La empresa deberá dar respuesta a la solicitud prevista en el apartado anterior de manera motivada y por escrito en el plazo de quince días o en el que se estableciera por convenio colectivo, que no podrá superar el plazo de un mes o de tres meses en el caso de empresas, cuyas plantillas no superen las diez personas trabajadoras.»

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 8-3

8 de abril de 2024

Pág. 27

Seis. Introdúcese un novo artigo 21 bis, coa seguinte redacción:

«Artigo 21 bis. *Transición a outra forma de emprego.*

1. Sen prexuízo do previsto nos artigos 12.4.e) e 15.7, ~~a persoa traballadora con polo menos seis meses de antigüidade en~~ **calquera persoa traballadora da empresa** terá dereito a solicitar postos de traballo vacantes na empresa que sexan a tempo de traballo completo, teñan unha xornada maior, sexan de carácter indefinido ou reúnan condicións de maior previsibilidade ou estabilidade no emprego.

2. A empresa deberá dar resposta á solicitude prevista no apartado anterior de maneira motivada e por escrito no prazo de quince días ou no que se establecese por convenio colectivo, que non poderá superar o prazo dun mes ou de tres meses no caso de empresas, cuxas persoais non superen as dez persoas traballadoras.»

### JUSTIFICACIÓN

Mejora.

Mellora.

### ENMIENDA NÚM. 23

**Néstor Rego Candamil**  
(Grupo Parlamentario Mixto)

Precepto que se añade:

Apartados novos

De adición

Texto que se propone:

Seis bis. Se modifica el artículo 27 referido al Salario Mínimo Interprofesional que queda redactado como sigue:

Artículo 27. *Salario mínimo interprofesional.*

1. El Gobierno fijará, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, conforme estipulan los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, anualmente, el salario mínimo interprofesional para situarlo en el 60% del salario medio del Estado. Para realizar este cómputo se atenderá al método de cálculo utilizado por el Comité Europeo de Derechos Sociales y a los módulos salariales que publica la Agencia Tributaria.

La revisión del salario mínimo interprofesional no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales cuando estos, en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a aquel. Así mismo, se asegurará el carácter no compensable ni absorbible de ninguno de los complementos salariales. Las Administraciones Públicas competentes, en su función de control de la legalidad sobre los convenios colectivos, deberán garantizar que se cumpla esta previsión.

2. El salario mínimo interprofesional, en su cuantía, tanto anual como mensual, es inembargable. A efectos de determinar lo anterior se tendrán en cuenta tanto el periodo de devengo como la forma de cómputo, se incluya o no el prorrateo de las

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

pagas extraordinarias, garantizándose la inembargabilidad de la cuantía que resulte en cada caso. En particular, si junto con el salario mensual se percibiese una gratificación o paga extraordinaria, el límite de inembargabilidad estará constituido por el doble del importe del salario mínimo interprofesional mensual y en el caso de que en el salario mensual percibido estuviera incluida la parte proporcional de las pagas o gratificaciones extraordinarias, el límite de inembargabilidad estará constituido por el importe del salario mínimo interprofesional en cómputo anual prorrateado entre doce meses.

3. El Salario Mínimo Interprofesional servirá como referencia para la prestación de desempleo y el subsidio por desempleo que nunca podrán ser inferiores al SMI.

Seis bis. Modifícase o artigo 27 referido ao Salario Mínimo Interprofesional que queda redactado como segue:

Artigo 27. *Salario mínimo interprofesional.*

1. O Goberno fixará, previa consulta con as organizacións sindicais e asociacións empresariais máis representativas, conforme estipulan os artigos 6 e 7 da Lei Orgánica 11/1985, do 2 de agosto, de Liberdade Sindical, anualmente, o salario mínimo interprofesional para situalo no 60% do salario medio do Estado. Para realizar este cómputo atenderase ao método de cálculo utilizado polo Comité Europeo de Dereitos Sociais e aos módulos salariais que publica a Axencia Tributaria.

A revisión do salario mínimo interprofesional non afectará á estrutura nin á contía dos salarios profesionais cando estes, no seu conxunto e cómputo anual, fosen superiores a aquel. Así mesmo, asegurarse o carácter non compensable nin absorbible de ningún dos complementos salariais. As Administracións Públicas competentes, na súa función de control da legalidade sobre os convenios colectivos, deberán garantir que se cumpra esta previsión.

2. O salario mínimo interprofesional, na súa contía, tanto anual como mensual, é inembargable. A efectos de determinar o anterior teranse en conta tanto o período de pagamento como a forma de cómputo, inclúase ou non o prorrateo das pagas extraordinarias, garantíndose a inembargabilidade da contía que resulte en cada caso. En particular, se xunto co salario mensual percíbese unha gratificación ou paga extraordinaria, o límite de inembargabilidade estará constituído polo dobre do importe do salario mínimo interprofesional mensual e no caso de que no salario mensual percibido estivese incluída a parte proporcional das pagas ou gratificacións extraordinarias, o límite de inembargabilidade estará constituído polo importe do salario mínimo interprofesional en cómputo anual prorrateado entre doce meses.

3. O Salario Mínimo Interprofesional servirá como referencia para a prestación e o subsidio por desempleo que nunca poderán ser inferiores ao SMI.

### JUSTIFICACIÓN

Garantizar por ley que se sitúa el SMI en el 60% del salario medio dando cumplimiento a la CSE.

Garantir por lei que se sitúa o SMI no 60% do salario medio dando cumprimento á CSE.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES  
**CONGRESO DE LOS DIPUTADOS**

Serie A Núm. 8-3

8 de abril de 2024

Pág. 29

**ENMIENDA NÚM. 24**

**Néstor Rego Candamil**  
**(Grupo Parlamentario Mixto)**

Precepto que se añade:

Disposiciones derogatorias nuevas

De adición

Texto que se propone:

Queda derogado el Real Decreto-ley 3/2004, de 25 de junio, para la racionalización de la regulación del salario mínimo interprofesional y para el incremento de su cuantía, por lo que quedará eliminado en consecuencia el indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM), recuperando así el SMI como único indicador público de referencia del nivel de renta para determinar las cuantías de cualquier tipo de prestación y el acceso a ayudas públicas.

Queda derogado a Real Decreto-lei 3/2004, do 25 de xuño, para a racionalización da regulación do salario mínimo interprofesional e para o incremento da súa contía, polo que quedará eliminado, en consecuencia, o indicador público de renda de efectos múltiples (IPREM), recuperando así o SMI como único indicador público de referencia do nivel de renda para determinar as contías de calquera tipo de prestación e o acceso a axudas públicas.

JUSTIFICACIÓN

Mejora.

Mellora.

**ENMIENDA NÚM. 25**

**Néstor Rego Candamil**  
**(Grupo Parlamentario Mixto)**

Precepto que se añade:

Apartados nuevos

De adición

Texto que se propone:

Cuatro bis. Se modifica el artículo 16, que queda redactado como sigue:

«Artículo 16. *Contrato fijo-discontinuo.*

1. El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados. El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

2. El contrato de trabajo fijo-discontinuo, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2, se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

3. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo de empresa, se establecerán los criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento de las personas fijas- discontinuas. En todo caso, el llamamiento deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada. Sin perjuicio de lo anterior, la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan. Las personas fijas-discontinuas podrán ejercer las acciones que procedan en caso de incumplimientos relacionados con el llamamiento, iniciándose el plazo para ello desde el momento de la falta de este o desde el momento en que la conociesen.

4. Cuando la contratación fija-discontinua se justifique por la celebración de contratos, subcontratos o con motivo de concesiones administrativas en los términos de este artículo, los periodos de inactividad solo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones. En estos supuestos, los convenios colectivos sectoriales podrán determinar un plazo máximo de inactividad entre subcontratas, que, en defecto de previsión convencional, será de tres meses. Una vez cumplido dicho plazo, la empresa adoptará las medidas coyunturales o definitivas que procedan, en los términos previstos en esta norma.

5. Los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán establecer una bolsa sectorial de empleo en la que se podrán integrar las personas fijas-discontinuas durante los periodos de inactividad, con el objetivo de favorecer su contratación y su formación continua durante estos, todo ello sin perjuicio de las obligaciones en materia de contratación y llamamiento efectivo de cada una de las empresas en los términos previstos en este artículo. Estos mismos convenios podrán acordar, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, la celebración a tiempo parcial de los contratos fijos-discontinuos, y la obligación de las empresas de elaborar un censo anual del personal fijo-discontinuo. Asimismo, podrán establecer un periodo mínimo de llamamiento anual y una cuantía por fin de llamamiento a satisfacer por las empresas a las personas trabajadoras, cuando este coincida con la terminación de la actividad y no se produzca, sin solución de continuidad, un nuevo llamamiento.

6. Las personas trabajadoras fijas-discontinuas no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley o los convenios colectivos. Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tienen derecho a que su antigüedad y sus años de prestación de servicios a efectos de cálculo de indemnizaciones, se calculen teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia.

7. La empresa deberá informar a las personas fijas-discontinuas y a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

solicitudes de conversión voluntaria, de conformidad con los procedimientos que establezca el convenio colectivo sectorial o, en su defecto, el acuerdo de empresa.

8. Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral durante los periodos de inactividad.»

Catro bis. Modifícase o artigo 16, que queda redactado como segue:

«Artigo 16. *Contrato fixo-descontinuo.*

1. O contrato por tempo indefinido fixo-descontinuo concertarase para a realización de traballos de natureza estacional ou vinculados a actividades produtivas de tempada, ou para o desenvolvemento daqueles que non teñan dita natureza pero que, sendo de prestación intermitente, teñan períodos de execución certos, determinados ou indeterminados. O contrato fixo-descontinuo poderá concertarse para o desenvolvemento de traballos consistentes na prestación de servizos no marco da execución de contratos mercantís ou administrativas que, sendo previsibles, formen parte da actividade ordinaria da empresa.

2. O contrato de traballo fixo-descontinuo, conforme ao disposto no artigo 8.2, deberase formalizar necesariamente por escrito e deberá reflectir os elementos esenciais da actividade laboral, entre outros, a duración do período de actividade, a xornada e a súa distribución horaria, aínda que estes últimos poderán figurar con carácter estimado, sen prexuízo da súa concreción no momento do chamamento.

3. Mediante convenio colectivo ou, na súa falta, acordo de empresa, estableceranse os criterios obxectivos e formais polos que debe rexerse o chamamento das persoas fixas- discontinuas. En todo caso, o chamamento deberá realizarse por escrito ou por outro medio que permita deixar constancia da debida notificación á persoa interesada coas indicacións precisas das condicións da súa incorporación e cunha antelación adecuada. Sen prexuízo do anterior, a empresa deberá trasladar á representación legal das persoas traballadoras, coa suficiente antelación, ao comezo de cada ano natural, un calendario coas previsións de chamamento anual, ou, no seu caso, semestral, así como os datos das altas efectivas das persoas fixas discontinuas unha vez prodúzanse. As persoas fixas-discontinuas poderán exercer as accións que procedan en caso de incumprimentos relacionados co chamamento, iniciándose o prazo para iso desde o momento da falta de leste ou desde o momento en que a coñecesen.

4. Cando a contratación fixa-descontinua xustifíquese pola celebración de contratos, subcontratas ou con motivo de concesións administrativas nos termos deste artigo, os períodos de inactividade só poderán producirse como prazos de espera de recolocación entre subcontratacións. Nestes supostos, os convenios colectivos sectoriais poderán determinar un prazo máximo de inactividade entre subcontratas, que, en defecto de previsión convencional, será de tres meses. Unha vez cumprido devandito prazo, a empresa adoptará as medidas conxunturais ou definitivas que procedan, nos termos previstos nesta norma.

5. Os convenios colectivos de ámbito sectorial poderán establecer unha bolsa sectorial de emprego na que se poderán integrar as persoas fixas-discontinuas durante os períodos de inactividade, co obxectivo de favorecer a súa contratación e a súa formación continua durante estes, todo iso sen prexuízo das obrigacións en materia de contratación e chamamento efectivo de cada unha das empresas nos termos previstos neste artigo. Estes mesmos convenios poderán acordar, cando as peculiaridades da actividade do sector así o xustifiquen, a celebración a tempo parcial dos contratos fixos-discontinuos, e a obrigación das empresas de elaborar un censo anual do persoal fixo-descontinuo. Así mesmo, poderán establecer un período mínimo de chamamento anual e unha contía por fin de chamamento a

satisfacer polas empresas ás persoas traballadoras, cando este coincida coa terminación da actividade e non se produza, sen solución de continuidade, un novo chamamento.

6. As persoas traballadoras fixas-descontinuas non poderán sufrir prexuízos polo exercicio dos dereitos de conciliación, ausencias con dereito a reserva de posto de traballo e outras causas xustificadas en base a dereitos recoñecidos na lei ou os convenios colectivos. As persoas traballadoras fixas-descontinuas teñen dereito a que a súa antigüidade e os seus anos de prestación de servizos a efectos de cálculo de indemnizacións, se calculen tendo en cuenta toda a duración da relación laboral e non o tempo de servizos efectivamente prestados, coa excepción daquelas condicións que esixan outro tratamento en atención á súa natureza e sempre que responda a criterios de obxectividade, proporcionalidade e transparencia.

7. A empresa deberá informar as persoas fixas-descontinuas e á representación legal das persoas traballadoras sobre a existencia de postos de traballo vacantes de carácter fixo ordinario, de maneira que aquelas poidan formular solicitudes de conversión voluntaria, de conformidade cos procedementos que estableza o convenio colectivo sectorial ou, na súa falta, o acordo de empresa.

8. As persoas traballadoras fixas-descontinuas terán a consideración de colectivo prioritario para o acceso ás iniciativas de formación do sistema de formación profesional para o emprego no ámbito laboral durante os períodos de inactividade.»

#### JUSTIFICACIÓN

Mejora.

Mellora.

#### ENMIENDA NÚM. 26

**Néstor Rego Candamil**  
**(Grupo Parlamentario Mixto)**

Precepto que se añade:

Apartados nuevos

De adición

Texto que se propone:

Seis bis. Se modifica el artículo 34 en su apartado 2, que queda redactado como sigue:

«2. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en esta Ley. En todo caso el citado acuerdo o convenio colectivo deberá establecer un porcentaje máximo y mínimo.»



# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 8-3

8 de abril de 2024

Pág. 33

Seis bis. Modifícase o artigo 34 no seu apartado 2, que queda redactado como segue:

«2. Mediante convenio colectivo ou, na súa falta, por acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores, poderase establecer a distribución irregular da xornada ao longo do ano. Dita distribución deberá respectar en todo caso os períodos mínimos de descanso diario e semanal previstos nesta Lei. En todo caso o citado acordo ou convenio colectivo deberá establecer unha porcentaxe máxima e mínima.»

### JUSTIFICACIÓN

Mejora.

Mellora.

### ENMIENDA NÚM. 27

**Néstor Rego Candamil**  
**(Grupo Parlamentario Mixto)**

Precepto que se añade:

Apartados nuevos

De adición

Texto que se propone:

Seis bis. Se modifica el artículo 39, que queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 39. *Movilidad funcional.*

1. La movilidad funcional en el seno de la empresa atenderá a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. A falta de definición de grupos profesionales, la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

3. La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías equivalentes por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 8-3

8 de abril de 2024

Pág. 34

por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

Mediante la negociación colectiva se podrán establecer períodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de las vacantes.

5. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.»

Seis bis. Modifícase o artigo 39, que queda redactado do seguinte modo:

«Artigo 39. *Movilidad funcional.*

1. A mobilidade funcional no seo da empresa atenderá ás titulacións académicas ou profesionais precisas para exercer a prestación laboral e pola pertenza ao grupo profesional. A falta de definición de grupos profesionais, a mobilidade funcional poderá efectuarse entre categorías profesionais equivalentes.

2. A mobilidade funcional para a realización de funcións non correspondentes ao grupo profesional ou a categorías equivalentes só será posible se existisen razóns técnicas ou organizativas que a xustificasen e polo tempo imprescindible para a súa atención. No caso de encomenda de funcións inferiores esta debera estar xustificada por necesidades perentorias ou imprevisibles da actividade produtiva. O empresario deberá comunicar esta situación aos representantes dos traballadores.

3. A mobilidade funcional efectuarase sen menoscabo da dignidade do traballador e sen prexuízo da súa formación e promoción profesional, tendo dereito á retribución correspondente ás funcións que efectivamente realice, salvo nos casos de encomenda de funcións inferiores, nos que manterá a retribución de orixe. Non caberá invocar as causas de despedimento obxectivo de ineptitude sobrevinda ou de falta de adaptación nos supostos de realización de funcións distintas das habituais como consecuencia da mobilidade funcional.

4. Se como consecuencia da mobilidade funcional realizásense funcións superiores ás do grupo profesional ou ás de categorías equivalentes por un período superior a seis meses durante un ano ou a oito durante dous anos, o traballador poderá reclamar o ascenso, se a iso non obsta o disposto en convenio colectivo ou, en todo caso, a cobertura da vacante correspondente ás funcións por el realizadas conforme ás regras en materia de ascensos aplicables na empresa, sen prexuízo de reclamar a diferenza salarial correspondente. Estas accións serán acumulables. Contra a negativa da empresa, e previo informe do comité ou, no seu caso, dos delegados de persoal, o traballador poderá reclamar ante a xurisdicción competente.

Mediante a negociación colectiva poderanse establecer períodos distintos dos expresados neste artigo a efectos de reclamar a cobertura das vacantes.

5. O cambio de funcións distintas das pactadas non incluido nos supostos previstos neste artigo requirirá o acordo das partes ou, na súa falta, o sometemento ás regras previstas para as modificacións substanciais de condicións de traballo ou ás que a tal fin se estableceran en convenio colectivo.»

### JUSTIFICACIÓN

Mejora.

Mellora.

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 8-3

8 de abril de 2024

Pág. 35

### ENMIENDA NÚM. 28

**Néstor Rego Candamil**  
(Grupo Parlamentario Mixto)

Precepto que se añade:

Apartados nuevos

De adición

Texto que se propone:

Artículo 40. *Movilidad geográfica.*

1. El traslado de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial.

Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Notificada la decisión de traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo, en los términos que se convengan entre las partes, que nunca será inferior a los límites mínimos establecidos en los convenios colectivos.

Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo de incorporación citado, el trabajador que no habiendo optado por la extinción de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción competente. La sentencia declarará el traslado justificado o injustificado y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser reincorporado al centro de trabajo de origen.

Cuando, con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la empresa realice traslados en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales allí señalados, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichos nuevos traslados se considerarán efectuados en fraude de Ley y serán declarados nulos y sin efecto.

2. El traslado a que se refiere el apartado anterior deberá ir precedido de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no inferior a quince días, cuando afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que éste ocupe a más de cinco trabajadores, o cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un período de noventa días comprenda a un número de trabajadores de, al menos:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.

Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

La apertura del período de consultas y las posiciones de las partes tras su conclusión deberán ser notificadas a la autoridad laboral para su conocimiento. Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.

Tras la finalización del período de consultas el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre el traslado, que se regirá a todos los efectos por lo dispuesto en el apartado 1 de este artículo.

No obstante lo señalado en el párrafo anterior, la autoridad laboral, a la vista de las posiciones de las partes y siempre que las consecuencias económicas o sociales de la medida así lo justifiquen, podrá ordenar la ampliación del plazo de incorporación a que se refiere el apartado 1 de este artículo y la consiguiente paralización de la efectividad del traslado por un período de tiempo que, en ningún caso, podrá ser superior a seis meses.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 1 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.

El acuerdo con los representantes legales de los trabajadores en el período de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados al ejercicio de la opción prevista en el párrafo cuarto del apartado 1 de este artículo.

3. Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

4. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a los trabajadores las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban los trabajadores.

Terminado este período, los trabajadores podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

5. Para hacer efectivo su derecho de protección a la salud, los trabajadores con discapacidad que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de habilitación o rehabilitación médico-funcional o atención, tratamiento u orientación psicológica relacionado con su discapacidad, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

empresa tuviera vacante en otro de sus centros de trabajo en una localidad en que sea más accesible dicho tratamiento, en los términos y condiciones establecidos en el apartado anterior para las trabajadoras víctimas de violencia de género y para las víctimas del terrorismo.

6. Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que estos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas.

El trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses; en este último supuesto, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

Contra la orden de desplazamiento, sin perjuicio de su ejecutividad, podrá recurrir el trabajador en los mismos términos previstos en el apartado 1 de este artículo para los traslados.

Los desplazamientos cuya duración en un período de tres años exceda de doce meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto en esta Ley para los traslados.

7. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo. Mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de trabajadores de otros colectivos, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.

### Artigo 40. *Movilidad xeográfica.*

1. O traslado de traballadores que non fosen contratados especificamente para prestar os seus servizos en empresas con centros de traballo móbiles ou itinerantes a un centro de traballo distinto da mesma empresa que esixa cambios de residencia requirirá a existencia de razóns económicas, técnicas, organizativas ou de produción que o xustifiquen, ou ben contratacións referidas á actividade empresarial.

Entenderase que concorren as causas a que se refire este artigo cando a adopción das medidas propostas contribúa a mellorar a situación da empresa a través dunha máis adecuada organización dos seus recursos que favoreza a súa posición competitiva no mercado ou unha mellor resposta ás esixencias da demanda.

A decisión de traslado deberá ser notificada polo empresario ao traballador, así como aos seus representantes legais, cunha antelación mínima de trinta días á data da súa efectividade.

Notificada a decisión de traslado, o traballador terá dereito a optar entre o traslado, percibindo unha compensación por gastos, ou a extinción do seu contrato, percibindo unha indemnización de vinte días de salario por ano de servizo, prorrateándose por meses os períodos de tempo inferiores a un ano e cun máximo de doce mensualidades. A compensación a que se refire o primeiro suposto comprenderá tanto os gastos propios como os dos familiares ao seu cargo, nos termos que se conveñan entre as partes, que nunca será inferior aos límites mínimos establecidos nos convenios colectivos.

Sen prexuízo da executividade do traslado no prazo de incorporación citado, o traballador que non optando pola extinción do seu contrato móstrase descontento coa decisión empresarial poderá impugnalas ante a xurisdición competente. A

sentenza declarará o traslado xustificado ou inxustificado e, neste último caso, recoñecerá o dereito do traballador para ser reincorporado ao centro de traballo de orixe.

Cando, con obxecto de eludir as previsións contidas no apartado seguinte deste artigo, a empresa realice traslados en períodos sucesivos de noventa días en número inferior aos limiares alí sinalados, sen que concorran causas novas que xustifiquen tal actuación, devanditos novos traslados consideraranse efectuados en fraude de Lei e serán declarados nulos e sen efecto.

2. O traslado a que se refire o apartado anterior deberá ir precedido dun período de consultas cos representantes legais dos traballadores dunha duración non inferior a quince días, cando afecte á totalidade do centro de traballo, sempre que este ocupe a máis de cinco traballadores, ou cando, sen afectar á totalidade do centro de traballo, nun período de noventa días comprenda a un número de traballadores de, polo menos:

- a) Dez traballadores, nas empresas que ocupen menos de cen traballadores.
- b) O dez por cento do número de traballadores da empresa naquelas que ocupen entre cen e trescentos traballadores.
- c) Treinta traballadores nas empresas que ocupen trescentos ou máis traballadores.

Devandito período de consultas deberá versar sobre as causas motivadoras da decisión empresarial e a posibilidade de evitar ou reducir os seus efectos, así como sobre as medidas necesarias para atenuar as súas consecuencias para os traballadores afectados.

A apertura do período de consultas e as posicións das partes tras a súa conclusión deberán ser notificadas á autoridade laboral para o seu coñecemento. Durante o período de consultas, as partes deberán negociar de boa fe, con vistas á consecución dun acordo.

Devandito acordo requirirá a conformidade da maioría dos membros do comité ou comités de empresa, dos delegados de persoal, no seu caso, ou de representacións sindicais, se as houber, que, no seu conxunto, representen á maioría daqueles.

Tras a finalización do período de consultas o empresario notificará aos traballadores o seu decisión sobre o traslado, que se rexerá para todos os efectos polo disposto no apartado 1 deste artigo.

Non obstante o sinalado no parágrafo anterior, a autoridade laboral, á vista das posicións das partes e sempre que as consecuencias económicas ou sociais da medida así o xustifiquen, poderá ordenar a ampliación do prazo de incorporación a que se refire o apartado 1 deste artigo e a consecuente paralización da efectividade do traslado por un período de tempo que, en ningún caso, poderá ser superior a seis meses.

Contra as decisións a que se refire o presente apartado poderase reclamar en conflito colectivo, sen prexuízo da acción individual prevista no apartado 1 deste artigo. A interposición do conflito paralizará a tramitación das accións individuais iniciadas, ata a súa resolución.

O acordo cos representantes legais dos traballadores no período de consultas entenderase sen prexuízo do dereito dos traballadores afectados ao exercicio da opción prevista no parágrafo cuarto do apartado 1 deste artigo.

3. Se por traslado uno dos cónxuxes cambia de residencia, o outro, se fose traballador da mesma empresa, terá dereito ao traslado á mesma localidade, se puxese de traballo.

4. As persoas traballadoras que teñan a consideración de vítimas de violencia de xénero ou de vítimas do terrorismo que se vexan obrigados a abandonar o posto de traballo na localidade onde viñan prestando os seus servizos, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, terán dereito preferente a

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

ocupar outro posto de traballo, do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente, que a empresa teña vacante en calquera outro dos seus centros de traballo.

En tales supostos, a empresa estará obrigada a comunicar aos traballadores as vacantes existentes no devandito momento ou as que se puidesen producir no futuro.

O traslado ou o cambio de centro de traballo terá unha duración inicial de seis meses, durante os cales a empresa terá a obrigaón de reservar o posto de traballo que anteriormente ocupaban os traballadores.

Terminado este período, os traballadores poderán optar entre o regreso ao seu posto de traballo anterior ou a continuidade no novo. Neste último caso, decaerá a mencionada obrigaón de reserva.

5. Para facer efectivo o seu dereito de protección á saúde, os traballadores con discapacidade que acrediten a necesidade de recibir fóra da súa localidade un tratamento de habilitación ou rehabilitación médico-funcional ou atención, tratamento ou orientación psicolóxica relacionado coa súa discapacidade, terán dereito preferente a ocupar outro posto de traballo, do mesmo grupo profesional, que a empresa tivese vacante noutro dos seus centros de traballo nunha localidade en que sexa máis accesible devandito tratamento, nos termos e condicións establecidos no apartado anterior para as traballadoras vítimas de violencia de xénero e para as vítimas do terrorismo.

6. Por razóns económicas, técnicas, organizativas ou de produción, ou ben por contratacións referidas á actividade empresarial, a empresa poderá efectuar desprazamentos temporais dos seus traballadores que esixan que estes residan en poboación distinta da do seu domicilio habitual, abonando, ademais dos salarios, os gastos de viaxe e as dietas.

O traballador deberá ser informado do desprazamento cunha antelación suficiente á data da súa efectividade, que non poderá ser inferior a cinco días laborables no caso de desprazamentos de duración superior a tres meses; neste último suposto, o traballador terá dereito a un permiso de catro días laborables no seu domicilio de orixe por cada tres meses de desprazamento, sen computar como tales os de viaxe, cuxos gastos correrán a cargo do empresario.

Contra a orde de desprazamento, sen prexuízo da súa executividade, poderá recorrer o traballador nos mesmos termos previstos no apartado 1 deste artigo para os traslados.

Os desprazamentos cuxa duración nun período de tres anos exceda de doce meses terán, para todos os efectos, o tratamento previsto nesta Lei para os traslados.

7. Os representantes legais dos traballadores terán prioridade de permanencia nos postos de traballo a que se refire este artigo. Mediante convenio colectivo ou acordo alcanzado durante o período de consultas poderanse establecer prioridades de permanencia a favor de traballadores doutros colectivos, tales como traballadores con cargas familiares, maiores de determinada idade ou persoas con discapacidade.

### JUSTIFICACIÓN

Mejora.

Mellora.

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 8-3

8 de abril de 2024

Pág. 40

### ENMIENDA NÚM. 29

**Néstor Rego Candamil**  
(Grupo Parlamentario Mixto)

Precepto que se añade:

Apartados nuevos

De adición

Texto que se propone:

Seis bis. Se modifica el artículo 41, que queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 41. *Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.*

1. La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

La modificación sustancial de las condiciones de trabajo no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el plan de igualdad aplicable en la empresa.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39.

Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

2. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán afectar a las condiciones reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por estos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.

Se considera de carácter colectivo la modificación de aquellas condiciones reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo o pacto colectivo o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos. La modificación de las condiciones establecidas en los convenios colectivos regulados en el Título III de la presente Ley sólo podrá producirse por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y respecto de las materias a las que se refieren los párrafos b), c), d) y e) del apartado anterior.

Además, se considera de carácter colectivo la modificación que, en un periodo de noventa días, afecte al menos a:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.



# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.

c) Treinta trabajadores, en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores. Se considera de carácter individual la modificación que, en el periodo de referencia establecido, no alcance los umbrales señalados para las modificaciones colectivas.

3. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de quince días a la fecha de su efectividad.

En los supuestos previstos en las letras a), b), c), d) y f) del apartado 1, si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

Sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación en el plazo de efectividad anteriormente citado, el trabajador que, no habiendo optado por la rescisión de su contrato, se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción social. La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones.

Cuando con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente, la empresa realice modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en periodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales que establece el apartado 2 para las modificaciones colectivas, sin que concurran causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas modificaciones se considerarán efectuadas en fraude de ley y serán declaradas nulas y sin efecto.

4. Sin perjuicio de los procedimientos específicos que puedan establecerse en la negociación colectiva, la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores, de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal de los centros de trabajo afectados, en cuyo caso representarán a todos los trabajadores de los centros afectados.

En defecto de lo previsto en el párrafo anterior, la intervención como interlocutores se regirá por las siguientes reglas:

a) Si el procedimiento afecta a un único centro de trabajo, corresponderá al comité de empresa o a los delegados de personal. En el supuesto de que en el centro de trabajo no exista representación legal de los trabajadores, estos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por estos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

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

En el supuesto de que la negociación se realice con la comisión cuyos miembros sean designados por los sindicatos, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, pudiendo ser las mismas más representativas a nivel autonómico, y con independencia de que la organización en la que esté integrado tenga carácter intersectorial o sectorial.

b) Si el procedimiento afecta a más de un centro de trabajo, la intervención como interlocutores corresponderá: En primer lugar, al comité intercentros, siempre que tenga atribuida esa función en el convenio colectivo en que se hubiera acordado su creación. En otro caso, a una comisión representativa que se constituirá de acuerdo con las siguientes reglas:

1.<sup>a</sup> Si todos los centros de trabajo afectados por el procedimiento cuentan con representantes legales de los trabajadores, la comisión estará integrada por estos.

2.<sup>a</sup> Si alguno de los centros de trabajo afectados cuenta con representantes legales de los trabajadores y otros no, la comisión estará integrada únicamente por representantes legales de los trabajadores de los centros que cuenten con dichos representantes. Y ello salvo que los trabajadores de los centros que no cuenten con representantes legales opten por designar la comisión a que se refiere la letra a), en cuyo caso la comisión representativa estará integrada conjuntamente por representantes legales de los trabajadores y por miembros de las comisiones previstas en dicho párrafo, en proporción al número de trabajadores que representen.

En el supuesto de que uno o varios centros de trabajo afectados por el procedimiento que no cuenten con representantes legales de los trabajadores opten por no designar la comisión de la letra a), se asignará su representación a los representantes legales de los trabajadores de los centros de trabajo afectados que cuenten con ellos, en proporción al número de trabajadores que representen.

3.<sup>a</sup> Si ninguno de los centros de trabajo afectados por el procedimiento cuenta con representantes legales de los trabajadores, la comisión representativa estará integrada por quienes sean elegidos por y entre los miembros de las comisiones designadas en los centros de trabajo afectados conforme a lo dispuesto en la letra a), en proporción al número de trabajadores que representen.

En todos los supuestos contemplados en este apartado, si como resultado de la aplicación de las reglas indicadas anteriormente el número inicial de representantes fuese superior a trece, estos elegirán por y entre ellos a un máximo de trece, en proporción al número de trabajadores que representen.

La comisión representativa de los trabajadores deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de inicio del procedimiento de consultas. A estos efectos, la dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a los trabajadores o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo. El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa será de siete días desde la fecha de la referida comunicación, salvo que alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con representantes legales de los trabajadores, en cuyo caso el plazo será de quince días.

Transcurrido el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa, la dirección de la empresa podrá comunicar el inicio del periodo de consultas a los representantes de los trabajadores. La falta de constitución de la comisión representativa no impedirá el inicio y transcurso del periodo de consultas, y su constitución con posterioridad al inicio del mismo no comportará, en ningún caso, la ampliación de su duración.

Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 8-3

8 de abril de 2024

Pág. 43

la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados.

El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el apartado 1 y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. Ello sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción prevista en el párrafo segundo del apartado 3.

5. La decisión sobre la modificación colectiva de las condiciones de trabajo será notificada por el empresario a los trabajadores una vez finalizado el periodo de consultas sin acuerdo y surtirá efectos en el plazo de los siete días siguientes a su notificación. Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 3. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta su resolución.

El acuerdo con los representantes legales de los trabajadores en el período de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción prevista en el párrafo segundo del apartado 3 de este artículo.

6. La modificación de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos regulados en el título III deberá realizarse conforme a lo establecido en el artículo 82.3.

7. En materia de traslados se estará a lo dispuesto en las normas específicas establecidas en el artículo 40.»

Seis bis. Modifícase o artigo 41, que queda redactado do seguinte modo:

«Artigo 41. *Modificación substancial das condicións de traballo.*

1. A dirección da empresa poderá acordar modificacións substanciais das condicións de traballo cando existan probadas razóns económicas, técnicas, organizativas ou de produción. Consideraranse tales as que estean relacionadas coa competitividade, produtividade ou organización técnica ou do traballo na empresa.

A modificación substancial das condicións de traballo non poderá dar lugar ao incumprimento das obrigacións establecidas relativas á eliminación das discriminacións por razóns de xénero ou das que estivesen previstas, no seu caso, no plan de igualdade aplicable na empresa.

Terán a consideración de modificacións substanciais das condicións de traballo, entre outras, as que afecten ás seguintes materias:

- a) Xornada de traballo.
- b) Horario.
- c) Réxime de traballo a quendas.
- d) Sistema de remuneración.
- e) Sistema de traballo e rendemento.
- f) Funcións, cando excedan dos límites que para a mobilidade funcional prevé o artigo 39.

Entenderase que concorren as causas a que se refire este artigo cando a adopción das medidas propostas contribúa a mellorar a situación da empresa a

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

través dunha máis adecuada organización dos seus recursos, que favoreza a súa posición competitiva no mercado ou unha mellor resposta ás esixencias da demanda

2. As modificacións substanciais das condicións de traballo poderán afectar as condicións recoñecidas aos traballadores no contrato de traballo, en acordos ou pactos colectivos ou gozadas por estes en virtude dunha decisión unilateral do empresario de efectos colectivos.

Considérase de carácter colectivo a modificación daquelas condicións recoñecidas aos traballadores en virtude de acordo ou pacto colectivo ou gozadas por estes en virtude dunha decisión unilateral do empresario de efectos colectivos. A modificación das condicións establecidas nos convenios colectivos regulados no Título III da presente Lei só poderá producirse por acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores e @respecto de as materias ás que se refiren os parágrafos b), c), d) e e) do apartado anterior.

Ademais, considérase de carácter colectivo a modificación que, nun período de noventa días, afecte polo menos a:

- a) Dez traballadores, nas empresas que ocupen menos de cen traballadores.
- b) O dez por cento do número de traballadores da empresa naquelas que ocupen entre cen e trescentos traballadores.
- c) Treinta traballadores, nas empresas que ocupen máis de trescentos traballadores. Considérase de carácter individual a modificación que, no período de referencia establecido, non alcance os limiares sinalados para as modificacións colectivas.

3. A decisión de modificación substancial de condicións de traballo de carácter individual deberá ser notificada polo empresario ao traballador afectado e aos seus representantes legais cunha antelación mínima de quince días á data da súa efectividade.

Nos supostos previstos nas letras a), b), c), d) e f) do apartado 1, se o traballador resultase prexudicado pola modificación substancial terá dereito a rescindir o seu contrato e percibir unha indemnización de vinte días de salario por ano de servizo prorrateándose por meses os períodos inferiores a un ano e cun máximo de nove meses.

Sen prexuízo da executividade da modificación no prazo de efectividade anteriormente citado, o traballador que, non optando pola rescisión do seu contrato, móstrese desconforme coa decisión empresarial poderá impugnalas #ante a xurisdición social. A sentenza declarará a modificación xustificada ou inxustificada e, neste último caso, recoñecerá o dereito do traballador para ser repostos nas súas anteriores condicións.

Cando con obxecto de eludir as previsións contidas no apartado seguinte, a empresa realice modificacións substanciais das condicións de traballo en períodos sucesivos de noventa días en número inferior aos limiares que establece o apartado 2 para as modificacións colectivas, sen que concorran causas novas que xustifiquen tal actuación, @dicha novas modificacións consideraranse efectuadas en fraude de lei e serán declaradas nulas e sen efecto.

4. Sen prexuízo dos procedementos específicos que poidan establecerse na negociación colectiva, a decisión de modificación substancial de condicións de traballo de carácter colectivo deberá ir precedida dun período de consultas cos representantes legais dos traballadores, de duración non superior a quince días, que versará sobre as causas motivadoras da decisión empresarial e a posibilidade de evitar ou reducir os seus efectos, así como sobre as medidas necesarias para atenuar as súas consecuencias para os traballadores afectados. A consulta levará a cabo nunha única comisión negociadora, aínda que, de existir varios centros de traballo, quedará circunscrita aos centros afectados polo procedemento. A comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece membros en representación de cada unha das partes.

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

A intervención como interlocutores #ante a dirección da empresa no procedemento de consultas corresponderá ás seccións sindicais cando estas así o acorden, sempre que teñan a representación maioritaria nos comités de empresa ou entre os delegados de persoal dos centros de traballo afectados, nese caso representarán a todos os traballadores dos centros afectados.

En defecto do previsto no parágrafo anterior, a intervención como interlocutores rexerese polas seguintes regras:

a) Se o procedemento afecta a un único centro de traballo, corresponderá ao comité de empresa ou aos delegados de persoal. No caso de que no centro de traballo non exista representación legal dos traballadores, estes poderán optar por atribuír a súa representación para a negociación do acordo, á súa elección, a unha comisión dun máximo de tres membros integrada por traballadores da propia empresa e elixida por estes democraticamente ou a unha comisión de igual número de compoñentes designados, segundo a súa representatividade, polos sindicatos máis representativos e representativos do sector ao que pertenza a empresa e que estivesen lexitimados para formar parte da comisión negociadora do convenio colectivo de aplicación á mesma.

No caso de que a negociación realícese coa comisión cuxos membros sexan designados polos sindicatos, o empresario poderá atribuír a súa representación ás organizacións empresariais nas que estivese integrado, podendo ser as mesmas máis representativas a nivel autonómico, e con independencia de que a organización na que estea integrado teña carácter intersectorial ou sectorial.

b) Se o procedemento afecta a máis dun centro de traballo, a intervención como interlocutores corresponderá:

En primeiro lugar, ao comité intercentros, sempre que teña atribuída esa función no convenio colectivo en que se acordou a súa creación.

Noutro caso, a unha comisión representativa que se constituirá #de acordo con as seguintes regras:

1.<sup>a</sup> Se todos os centros de traballo afectados polo procedemento contan con representantes legais dos traballadores, a comisión estará integrada por estes.

2.<sup>a</sup> Se algún dos centros de traballo afectados conta con representantes legais dos traballadores e outros non, a comisión estará integrada unicamente por representantes legais dos traballadores dos centros que contan con #o devanditos representantes. E iso salvo que os traballadores dos centros que non contan con representantes legais opten por designar a comisión a que se refire a letra a), nese caso a comisión representativa estará integrada conxuntamente por representantes legais dos traballadores e por membros das comisións previstas no devandito parágrafo, en proporción ao número de traballadores que representen.

No caso de que un ou varios centros de traballo afectados polo procedemento que non contan con representantes legais dos traballadores opten por non designar a comisión da letra a), asignarase a súa representación aos representantes legais dos traballadores dos centros de traballo afectados que contan con eles, en proporción ao número de traballadores que representen.

3.<sup>a</sup> Se ningún dos centros de traballo afectados polo procedemento conta con representantes legais dos traballadores, a comisión representativa estará integrada por quen sexa elixidos por e entre os membros das comisións designadas nos centros de traballo afectados conforme ao disposto na letra a), en proporción ao número de traballadores que representen.

En todos os supostos contemplados neste apartado, se como resultado da aplicación das regras indicadas anteriormente o número inicial de representantes fose superior a trece, estes elixirán por e entre eles a un máximo de trece, en proporción ao número de traballadores que representen.

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 8-3

8 de abril de 2024

Pág. 46

A comisión representativa dos traballadores deberá quedar constituída con carácter previo á comunicación empresarial de inicio do procedemento de consultas. Para estes efectos, a dirección da empresa deberá comunicar de maneira fidedigna aos traballadores ou aos seus representantes a súa intención de iniciar o procedemento de modificación substancial de condicións de traballo. O prazo máximo para a constitución da comisión representativa será de sete días desde a data da referida comunicación, salvo que algún dos centros de traballo que vaia a estar afectado polo procedemento non conte con representantes legais dos traballadores, nese caso o prazo será de quince días.

Transcorrido o prazo máximo para a constitución da comisión representativa, a dirección da empresa poderá comunicar o inicio do período de consultas aos representantes dos traballadores. A falta de constitución da comisión representativa non impedirá o inicio e transcurso do período de consultas, e a súa constitución con posterioridade ao comezo do mesmo non comportará, en ningún caso, a ampliación da súa duración.

Durante o período de consultas, as partes deberán negociar de boa fe, con vistas á consecución dun acordo. Devandito acordo requirirá a conformidade da maioría dos representantes legais dos traballadores ou, no seu caso, da maioría dos membros da comisión representativa dos traballadores sempre que, en ambos os casos, representen á maioría dos traballadores do centro ou centros de traballo afectados.

O empresario e a representación dos traballadores poderán acordar en calquera momento a substitución do período de consultas polo procedemento de mediación ou arbitraje que sexa de aplicación no ámbito da empresa, que deberá desenvolverse dentro do prazo máximo sinalado para o devandito período.

Cando o período de consultas finalice con acordo presumirase que concorren as causas xustificativas a que alude o apartado 1 e só poderá ser impugnado ante a xurisdición social pola existencia de fraude, dolo, coacción ou abuso de dereito na súa conclusión. Iso sen prexuízo do dereito dos traballadores afectados a exercitar a opción prevista no parágrafo segundo do apartado 3.

5. A decisión sobre a modificación colectiva das condicións de traballo será notificada polo empresario aos traballadores unha vez finalizado o período de consultas sen acordo e fornecerá efectos no prazo dos sete días seguintes á súa notificación. Contra as decisións a que se refire o presente apartado poderase reclamar en conflito colectivo, sen prexuízo da acción individual prevista no apartado 3. A interposición do conflito paralizará a tramitación das accións individuais iniciadas ata a súa resolución.

O acordo cos representantes legais dos traballadores no período de consultas entenderase sen prexuízo do dereito dos traballadores afectados a exercitar a opción prevista no parágrafo segundo do apartado 3 deste artigo.

6. A modificación das condicións de traballo establecidas nos convenios colectivos regulados no título III deberá realizarse conforme ao establecido no artigo 82.3.

7. En materia de traslados estarase ao disposto nas normas específicas establecidas no artigo 40.»

### JUSTIFICACIÓN

Mejora

Mellora

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 8-3

8 de abril de 2024

Pág. 47

### ENMIENDA NÚM. 30

**Néstor Rego Candamil**  
(Grupo Parlamentario Mixto)

Precepto que se añade:

Apartados nuevos

De adición

Texto que se propone:

Seis bis. Se modifica el artículo 42, que queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 42. *Subcontratación de obras y servicios.*

1. Las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquellas deberán comprobar que dichas contratistas están al corriente en el pago de las cuotas de la Seguridad Social. Al efecto, recabarán por escrito, con identificación de la empresa afectada, certificación negativa por descubiertos en la Tesorería General de la Seguridad Social, que deberá librar inexcusablemente dicha certificación en el término de treinta días improrrogables y en los términos que reglamentariamente se establezcan. Transcurrido este plazo, quedará exonerada de responsabilidad la empresa solicitante. Quedan prohibidas las cadenas de subcontratación, permitiéndose únicamente la contratación de primer nivel, con carácter causal y temporal.

2. La empresa principal, salvo el transcurso del plazo antes señalado respecto a la Seguridad Social, y durante los tres años siguientes a la terminación de su encargo, responderá solidariamente de las obligaciones referidas a la Seguridad Social contraídas por los contratistas y subcontratistas durante el periodo de vigencia de la contrata.

De las obligaciones de naturaleza salarial contraídas por las contratistas y subcontratistas con las personas trabajadoras a su servicio responderá solidariamente durante el año siguiente a la finalización del encargo.

La responsabilidad de la empresa principal se extenderá a toda la actividad contratada o subcontratada, incluyendo las empresas auxiliares, aunque no tengan la misma actividad y no presten los servicios en el centro de trabajo de la principal, e incluirá salarios, indemnizaciones y condiciones de trabajo en general.

No habrá responsabilidad por los actos de la contratista cuando la actividad contratada se refiera exclusivamente a la construcción o reparación que pueda contratar una persona respecto de su vivienda, así como cuando el propietario o propietaria de la obra o industria no contrate su realización por razón de una actividad empresarial.

3. Las personas trabajadoras de la contratista o subcontratista deberán ser informadas por escrito por su empresa de la identidad de la empresa principal para la cual estén prestando servicios en cada momento. Dicha información deberá facilitarse antes del inicio de la respectiva prestación de servicios e incluirá el nombre o razón social de la empresa principal, su domicilio social y su número de identificación fiscal. Asimismo, la contratista o subcontratista deberán informar de la identidad de la empresa principal a la Tesorería General de la Seguridad Social en los términos que reglamentariamente se determinen.

4. Sin perjuicio de la información sobre previsiones en materia de subcontratación a la que se refiere el artículo 64, cuando la empresa concierte un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

subcontratista, deberá informar a la representación legal de las personas trabajadoras sobre los siguientes extremos:

- a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.
- b) Objeto y duración de la contrata.
- c) Lugar de ejecución de la contrata.
- d) En su caso, número de personas trabajadoras que serán ocupadas por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.
- e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

Cuando la empresa principal, contratista o subcontratista compartan de forma continuada un mismo centro de trabajo, la primera deberá disponer de un libro registro en el que se refleje la información anterior respecto de todas las empresas citadas. Dicho libro estará a disposición de la representación legal de las personas trabajadoras.

5. La empresa contratista o subcontratista deberá informar igualmente a la representación legal de las personas trabajadoras, antes del inicio de la ejecución de la contrata, sobre los mismos extremos a que se refieren el apartado 3 y las letras b) a e) del apartado 4.

6. Las personas trabajadoras al servicio de cualquier empresa contratista o subcontratista tendrán derecho a la aplicación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo que les corresponderían de haber sido contratados directamente por la empresa principal para ocupar el mismo puesto.

A estos efectos, se considerarán condiciones esenciales de trabajo y empleo las referidas a la remuneración, la duración de la jornada, las horas extraordinarias, los períodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones y los días festivos.

La remuneración comprenderá todas las retribuciones económicas, fijas o variables, establecidas para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a la empresa principal que estén vinculadas a dicho puesto de trabajo. Deberá incluir, en todo caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones. Será responsabilidad de la empresa principal la cuantificación de las percepciones finales del trabajador y, a tal efecto, dicha empresa deberá consignar las retribuciones a que se refiere este párrafo en el contrato mercantil con la empresa contratista o subcontratista.

Asimismo, las personas trabajadoras al servicio de cualquier empresa contratista o subcontratista tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que a los trabajadores de la empresa principal en materia de protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, y de los menores, así como a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir las discriminaciones basadas en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual.

7. Las personas trabajadoras de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando no tengan representación legal, tendrán derecho a formular a la representación legal de personas trabajadoras de la empresa principal cuestiones relativas a las condiciones de ejecución de la actividad laboral, mientras compartan centro de trabajo y carezcan de representación.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación a las reclamaciones de la persona trabajadora respecto de la empresa de la que depende.

8. La representación legal de las personas trabajadoras de la empresa principal y de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando compartan de forma continuada centro de trabajo, podrán reunirse a efectos de coordinación entre



# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 8-3

8 de abril de 2024

Pág. 49

ellos y en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral en los términos previstos en el artículo 81.

La capacidad de representación y ámbito de actuación de la representación de las personas trabajadoras, así como su crédito horario, vendrán determinados por la legislación vigente y, en su caso, por los convenios colectivos de aplicación.»

Seis bis. Modifícase o artigo 42, que queda redactado do seguinte modo:

«Artigo 42. *Subcontratación de obras e servizos.*

1. As empresas que contraten ou subcontraten con outras a realización de obras ou servizos correspondentes á propia actividade daquelas deberán comprobar que ditas contratistas están ao corrente no pago das cotas da Seguridade Social. Para o efecto, solicitarán por escrito, con identificación da empresa afectada, certificación negativa por descubertos na Tesourería Xeral da Seguridade Social, que deberá librar inescusablemente dita certificación no termo de trinta días improrrogables e nos termos que regulamentariamente se establezan. Transcorrido este prazo, quedará exonerada de responsabilidade a empresa solicitante. Quedan prohibidas as cadeas de subcontratación, permitíndose unicamente a contratación de primeiro nivel, con carácter causal e temporal.

2. A empresa principal, salvo o transcurso do prazo antes sinalado respecto a a Seguridade Social, e durante os tres anos seguintes á terminación do seu encargo, responderá solidariamente as obrigacións referidas á Seguridade Social contraídas polos contratistas e subcontratistas durante o período de vixencia de contrátas. Das obrigacións de natureza salarial contraídas polas contratistas e subcontratistas coas persoas traballadoras ao seu servizo responderá solidariamente o ano seguinte á finalización do encargo.

A responsabilidade da empresa principal estenderase a toda a actividade contratada ou subcontratada, incluíndo as empresas auxiliares, aínda que non teñan a mesma actividade e non presten os servizos no centro de traballo da principal, e incluírá salarios, indemnizacións e condicións de traballo en xeral. Non haberá responsabilidade polos actos da contratista cando a actividade contratada refírase exclusivamente á construción ou reparación que poida contratar unha persoa a respecto da súa vivenda, así como cando o propietario ou propietaria da obra ou industria non contrate a súa realización por razón dunha actividade empresarial.

3. As persoas traballadoras da contratista ou subcontratista deberán ser informadas por escrito pola súa empresa da identidade da empresa principal para a cal estean a prestar servizos en cada momento. Dita información deberá facilitarse antes do inicio da respectiva prestación de servizos e incluírá o nome ou razón social da empresa principal, o seu domicilio social e o seu número de identificación fiscal. Así mesmo, a contratista ou subcontratista deberán informar da identidade da empresa principal á Tesourería Xeral da Seguridade Social nos termos que regulamentariamente se determinen.

4. Sen prexuízo da información sobre previsións en materia de subcontratación á que se refire o artigo 64, cando a empresa concierte un contrato de prestación de obras ou servizos cunha empresa contratista ou subcontratista, deberá informar á representación legal das persoas traballadoras sobre os seguintes extremos:

- a) Nome ou razón social, domicilio e número de identificación fiscal da empresa contratista ou subcontratista.
- b) Obxecto e duración de contrátas.
- c) Lugar de execución de contrátas.
- d) No seu caso, número de persoas traballadoras que serán ocupadas por contrátas ou subcontrata no centro de traballo da empresa principal.
- e) Medidas previstas para a coordinación de actividades desde o punto de vista da prevención de riscos laborais.

Cando a empresa principal, contratista ou subcontratista compartan de forma continuada un mesmo centro de traballo, a primeira deberá dispoñer dun libro rexistro no que se reflecta a información anterior a respecto de todas as empresas citadas. Devandito libro estará ao dispor da representación legal das persoas traballadoras.

5. A empresa contratista ou subcontratista deberá informar igualmente á representación legal das persoas traballadoras, antes do inicio da execución de contrátas, sobre os mesmos extremos a que se refiren o apartado 3 e as letras b) a e) do apartado 4.

6. As persoas traballadoras ao servizo de calquera empresa contratista ou subcontratista terán dereito á aplicación das condicións esenciais de traballo e emprego que lles corresponderían de ser contratados directamente pola empresa principal para ocupar o mesmo posto.

Para estes efectos, consideraranse condicións esenciais de traballo e emprego as referidas á remuneración, a duración da xornada, as horas extraordinarias, os períodos de descanso, o traballo nocturno, as vacacións e os días festivos.

A remuneración comprenderá todas as retribucións económicas, fixas ou variables, establecidas para o posto de traballo a desenvolver no convenio colectivo aplicable á empresa principal que estean vinculadas ao devandito posto de traballo. Deberá incluír, en todo caso, a parte proporcional correspondente ao descanso semanal, as pagas extraordinarias, os festivos e as vacacións. Será responsabilidade da empresa principal a cuantificación das percepcións finais do traballador e, para ese efecto, dita empresa deberá consignar as retribucións a que se refire este parágrafo no contrato mercantil coa empresa contratista ou subcontratista.

Así mesmo, as persoas traballadoras ao servizo de calquera empresa contratista ou subcontratista terán dereito a que se lles apliquen as mesmas disposicións que aos traballadores da empresa principal en materia de protección das mulleres embarazadas e en período de lactación, e dos menores, así como á igualdade de trato entre homes e mulleres e á aplicación das mesmas disposicións adoptadas con vistas a combater as discriminacións baseadas no sexo, a raza ou a orixe étnica, a relixión ou as crenzas, a discapacidade, a idade ou a orientación sexual.

7. As persoas traballadoras das empresas contratistas e subcontratistas, cando non teñan representación legal, terán dereito a formular á representación legal de persoas traballadoras da empresa principal cuestións relativas ás condicións de execución da actividade laboral, mentres compartan centro de traballo e carezan de representación.

O disposto no parágrafo anterior non será de aplicación ás reclamacións da persoa traballadora a respecto da empresa da que depende.

8. A representación legal das persoas traballadoras da empresa principal e das empresas contratistas e subcontratistas, cando compartan de forma continuada centro de traballo, poderán reunirse a efectos de coordinación entre eles e en relación coas condicións de execución da actividade laboral nos termos previstos no artigo 81.

A capacidade de representación e ámbito de actuación da representación das persoas traballadoras, así como o seu crédito horario, virán determinados pola lexislación vixente e, no seu caso, polos convenios colectivos de aplicación.»

#### JUSTIFICACIÓN

Mejora

mellora

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES  
**CONGRESO DE LOS DIPUTADOS**

Serie A Núm. 8-3

8 de abril de 2024

Pág. 51

**ENMIENDA NÚM. 31**

**Néstor Rego Candamil**  
**(Grupo Parlamentario Mixto)**

Precepto que se añade:

Apartados nuevos

De adición

Texto que se propone:

Seis bis. Se modifica el artículo 44 para añadir un nuevo apartado al final del mismo que quedaría redactado como sigue:

11. En toda sucesión de empresas se deberá garantizar la subrogación de los trabajadores y trabajadoras cuando exista una continuidad en la actividad, así como cuando una administración pública decida prestar de forma directa un servicio público.

Seis bis. Modifícase o artigo 44 para engadir un novo apartado ao final do mesmo que quedaría redactado como segue:

11. En toda sucesión de empresas deberase garantir a subrogación dos traballadores e traballadoras cando exista unha continuidade na actividade, así como cando unha administración pública decida prestar de forma directa un servizo público.

JUSTIFICACIÓN

Mejora

Mellora

**ENMIENDA NÚM. 32**

**Néstor Rego Candamil**  
**(Grupo Parlamentario Mixto)**

Precepto que se añade:

Apartados nuevos

De adición

Texto que se propone:

Seis bis. Se modifica el artículo 47 para incluir un nuevo apartado en el mismo con el siguiente contenido:

8. Se prohíbe la aplicación simultánea de un expediente de regulación temporal de empleo y de otras medidas tales como los descuelgues, las modificaciones de las condiciones de trabajo, movilidad geográfica, la desregulación de la jornada... etc. Así mismo, las empresas que pretendan acogerse a un ERTE, deberán estar al día en la actualización de las revisiones salariales y deberán completar hasta

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 8-3

8 de abril de 2024

Pág. 52

el 100% los salarios, así como mantener a todo el personal fijo-discontinuo o temporal de la empresa principal y el personal de las empresas auxiliares.

Seis bis. Modifícase o artigo 47 para incluír un novo apartado no mesmo co seguinte contido:

8. Se prohíbe a aplicación simultánea dun expediente de regulación temporal de emprego e doutras medidas tales como os descuelgues, as modificacións das condicións de traballo, mobilidade xeográfica, a desregulación da xornada...etc. Así mesmo, as empresas que pretendan acollerse a un ERTE, deberán estar ao día na actualización das revisións salariais e deberán completar ata o 100% os salarios, así como manter a todo o persoal fijo-descontinuo ou temporal da empresa principal e o persoal das empresas auxiliares.

### JUSTIFICACIÓN

Mejora

Mellora

### ENMIENDA NÚM. 33

**Néstor Rego Candamil**  
(Grupo Parlamentario Mixto)

Precepto que se añade:

Apartados nuevos

De adición

Texto que se propone:

Seis bis. Se modifica el apartado 2 del artículo 47 bis, que queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 47 bis.

2. La activación del Mecanismo se realizará a propuesta conjunta de las personas titulares de los Ministerios de Trabajo y Economía Social, de Asuntos Económicos y Transformación Digital, y de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, previo informe de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos.

En el ámbito de la modalidad sectorial, las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal o autonómico y la autoridad laboral de cada comunidad autónoma podrán solicitar a los Ministerios referidos la convocatoria de la Comisión tripartita del Mecanismo RED. Esta Comisión deberá reunirse en el plazo de quince días desde dicha solicitud y analizará la existencia de los cambios referidos en el apartado l.b), así como la necesidad, en su caso, de elevar una solicitud de activación del Mecanismo RED sectorial al Consejo de Ministros.

En todo caso, con carácter previo a su elevación al Consejo de Ministros, resultará imprescindible informar a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal.

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 8-3

8 de abril de 2024

Pág. 53

La decisión y las consideraciones que se incorporen al Acuerdo del Consejo de Ministros no serán por sí mismas causas para la adopción en el ámbito empresarial de las medidas previstas en esta norma en relación con el empleo o las condiciones de trabajo.»

Seis bis. Modifícase o apartado 2 do artigo 47 bis, que queda redactado do seguinte modo:

«Artigo 47 bis.

2. A activación do Mecanismo realizarase a proposta conxunta das persoas titulares dos Ministerios de Traballo e Economía Social, de Asuntos Económicos e Transformación Dixital, e de Inclusión, Seguridade Social e Migracións, previo informe da Comisión Delegada do Goberno para Asuntos Económicos.

No ámbito da modalidade sectorial, as organizacións sindicais e empresariais máis representativas a nivel estatal ou autonómico e a autoridade laboral de cada comunidade autónoma poderán solicitar aos Ministerios referidos a convocatoria da Comisión tripartita do Mecanismo RED. Esta Comisión deberá reunirse no prazo de quince días desde a devandita solicitude e analizará a existencia dos cambios referidos no apartado l.b), así como a necesidade, no seu caso, de elevar unha solicitude de activación do Mecanismo RED sectorial ao Consello de Ministros.

En todo caso, con carácter previo á súa elevación ao Consello de Ministros, resultará imprescindible informar as organizacións sindicais e empresariais máis representativas a nivel estatal.

A decisión e as consideracións que se incorporen ao Acordo do Consello de Ministros non serán por si mesmas causas para a adopción no ámbito empresarial das medidas previstas nesta norma en relación co emprego ou as condicións de traballo.»

### JUSTIFICACIÓN

Mejora

Mellora

### ENMIENDA NÚM. 34

**Néstor Rego Candamil**  
**(Grupo Parlamentario Mixto)**

Precepto que se añade:

Apartados nuevos

De adición

Texto que se propone:

Cuatro bis. Se modifica el artículo 17 para añadir un nuevo apartado que queda redactado como sigue:

6. Para garantizar la igualdad entre los trabajadores y trabajadoras de la empresa se prohíbe la doble escala salarial o categorías de entrada.

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 8-3

8 de abril de 2024

Pág. 54

6. Para garantir a igualdade entre traballadores e traballadoras da empresa prohibese a dobre escala salarial ou categorías de entrada

### JUSTIFICACIÓN

Mejora

Mellora

### ENMIENDA NÚM. 35

**Néstor Rego Candamil**  
**(Grupo Parlamentario Mixto)**

Precepto que se añade:

Apartados nuevos

De adición

Texto que se propone:

Seis bis. Se modifica el artículo 51, que queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 51. *Despido colectivo.*

1. A efectos de lo dispuesto en la presente Ley se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un período de noventa días, la extinción afecte al menos a:

- a) Diez personas trabajadoras, en las empresas o centros de trabajo que ocupen menos de cien personas trabajadoras.
- b) El 10 por ciento del número de personas trabajadoras de la empresa o centro de trabajo en aquellas que ocupen entre cien y trescientas personas trabajadoras.
- c) Treinta personas trabajadoras en las empresas o centros de trabajo que ocupen trescientas o más personas trabajadoras.

Se entenderá que concurren las causas a que se refiere el presente artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya, si las aducidas son económicas, a superar una situación económica negativa de la empresa o, si son técnicas, organizativas o de producción, a garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo en la misma a través de una más adecuada organización de los recursos.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa continuada. Se entenderá que concurre una situación económica negativa continuada cuando concorra la existencia de pérdidas actuales, no meramente estimadas, o cuando se constate de forma fehaciente una disminución grave y persistente de su nivel de ingresos ordinarios que puedan afectar a su viabilidad. A estos efectos, la empresa tendrá que acreditar los resultados alegados y justificar que de los mismos se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

se produzcan cambios en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado. A estos efectos, la empresa deberá acreditar la concurrencia de alguna de las causas señaladas y justificar que de las mismas se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para evitar una evolución negativa de la empresa.

Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de personas trabajadoras afectadas sea superior a cinco, cuando aquél se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.

Para el cómputo del número de extinciones de contratos a que se refiere el párrafo primero de este artículo, se tendrán en cuenta asimismo cualesquiera otras producidas en el período de referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a las personas trabajadoras distintos de los previstos en el párrafo c) del apartado 1 del artículo 49 de esta Ley, siempre que su número sea, al menos, de cinco.

Cuando en periodos sucesivos de noventa días y con el objeto de eludir las previsiones contenidas en este artículo, la empresa realice extinciones de contratos al amparo de lo dispuesto en el artículo 52.c) en un número inferior a los umbrales señalados, y sin que concurran causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas extinciones se considerarán efectuadas en fraude de ley, y serán declaradas nulas y sin efecto.

2. El empresario que tenga la intención de efectuar un despido colectivo deberá solicitar autorización para la extinción de los contratos de trabajo conforme al procedimiento de regulación de empleo previsto en esta Ley y en sus normas de desarrollo reglamentario. El procedimiento se iniciará mediante la solicitud a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un período de consultas con los representantes legales de las personas trabajadoras.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en el comité de empresa o entre las personas delegadas de personal.

La consulta con la representación legal de las personas trabajadoras podrá llevarse a cabo en el seno de una única comisión negociadora o de varias comisiones negociadoras, pudiendo corresponderse el ámbito de cada una de ellas con un centro de trabajo concreto o con una agrupación de centros de trabajo, quedando excluidos los centros de trabajo no afectados por el procedimiento. Cada comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes.

La comisión o, en su caso, comisiones negociadoras deberán quedar constituidas con carácter previo a la comunicación empresarial de apertura del periodo de consultas. A estos efectos, la dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a las personas trabajadoras o a sus representantes su intención de solicitar autorización para la extinción de los contratos de trabajo. En el caso de que resulten afectados más de un centro de trabajo, la dirección de la empresa deberá acordar el ámbito de la consulta con la representación legal de las personas trabajadoras de cada uno de los centros de trabajo afectados.

La autoridad laboral competente a todos los efectos será correspondiente al ámbito en el que se produzca la consulta.

La solicitud a la autoridad laboral y la comunicación de inicio del período de consultas a los representantes legales de las personas trabajadoras deberán ir acompañadas de toda la documentación necesaria para acreditar las causas

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

motivadoras del expediente y la justificación de las medidas a adoptar, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de ausencia de representación legal de las personas trabajadoras en la empresa o centro de trabajo, éstas podrán atribuir su representación para el periodo de consultas y la conclusión de un acuerdo a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.

3. Recibida la solicitud, la autoridad laboral comprobará que la misma reúne los requisitos exigidos, requiriendo, en caso contrario, su subsanación por el empresario en un plazo de diez días, con advertencia de que, si así no lo hiciere, se le tendrá por desistido de su petición, con archivo de las actuaciones.

La autoridad laboral comunicará la iniciación del expediente a la entidad gestora de la prestación por desempleo y recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre las causas motivadoras del expediente, y cuantos otros resulten necesarios para resolver fundadamente. Los informes habrán de ser evacuados en el improrrogable plazo de diez días y deberán obrar en poder de la autoridad laboral antes de la finalización del período de consultas a que se refieren los apartados 2 y 4 del presente artículo, quien los incorporará al expediente una vez concluido aquél.

Si, durante la tramitación del expediente, la autoridad laboral tuviera conocimiento de que por parte del empresario se están adoptando medidas que pudieran hacer ineficaz el resultado de cualquier pronunciamiento, aquélla podrá recabar del empresario y de las autoridades competentes la inmediata paralización de las mismas.

Cuando la extinción afectase a más del 50 por 100 de las personas trabajadoras, se dará cuenta por el empresario de la venta de los bienes de la empresa, excepto de aquellos que constituyen el tráfico normal de la misma, a la representación legal de las personas trabajadoras y, asimismo, a la autoridad competente.

4. La consulta con la representación legal de las personas trabajadoras, quienes ostentarán la condición de parte interesada en la tramitación del expediente de regulación de empleo, tendrá una duración no inferior a treinta días naturales y deberá versar sobre las causas motivadoras del expediente y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para las personas trabajadoras afectadas, tales como medidas de recolocación que podrán ser realizadas a través de empresas de recolocación autorizadas o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad, y para posibilitar la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial.

En todo caso, en las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras, se deberá acompañar a la documentación iniciadora del expediente un plan de acompañamiento social que contemple las medidas anteriormente señaladas.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo.

Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de las personas delegadas de personal en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere que, en el ámbito de la comisión negociadora correspondiente, representen a la mayoría de aquéllas.

A la finalización del o de las consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado de las mismas, así como el contenido definitivo de las medidas o del plan señalados anteriormente. El empresario y la representación de las personas trabajadoras podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho período.

5. Cuando el período de consultas concluya con acuerdo entre las partes, la autoridad laboral procederá a dictar resolución en el plazo de siete días naturales autorizando la extinción de las relaciones laborales y dando traslado de la misma a



# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y a la entidad gestora de la prestación por desempleo. Si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida extintiva en los términos contemplados en el acuerdo.

No obstante a lo dispuesto en el párrafo anterior, si la autoridad laboral apreciase, de oficio o a instancia de parte, la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo, lo remitirá, con suspensión de plazo para dictar resolución, a la autoridad judicial, a efectos de su posible declaración de nulidad. Del mismo modo actuará cuando, de oficio o a petición de la entidad gestora de la prestación por desempleo, estimase que el acuerdo pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de las personas trabajadoras afectadas por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.

6. Cuando el período de consultas concluya sin acuerdo, la autoridad laboral, aplicando los criterios establecidos reglamentariamente, dictará resolución estimando o desestimando, en todo o en parte, la solicitud empresarial. La resolución se dictará en el plazo de quince días naturales a partir de la comunicación a la autoridad laboral de la conclusión del período de consultas; si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida extintiva en los términos de la solicitud.

La resolución de la autoridad laboral será motivada y congruente con la solicitud empresarial. La autorización procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda que concurre la causa alegada por el empresario y la razonabilidad de la medida en los términos señalados en el apartado 1 de este artículo.

7. Quienes ostenten la condición de representantes legales de las personas trabajadoras tendrán prioridad de permanencia en la empresa en los supuestos a que se refiere este artículo.

8. Las personas trabajadoras cuyos contratos se extingan de conformidad con lo dispuesto en el presente artículo tendrán derecho a una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con un máximo de doce mensualidades.

9. Las personas trabajadoras, a través de su representación legal, podrán solicitar igualmente la incoación del expediente a que se refiere el presente artículo, si racionalmente se presumiera que la no incoación del mismo por el empresario pudiera ocasionarles perjuicios de imposible o difícil reparación.

En tal caso, la autoridad laboral competente determinará las actuaciones y los informes que sean precisos para la resolución del expediente, respetando los plazos previstos en el presente artículo.

10. La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de la extinción de los contratos de trabajo, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas, previo expediente tramitado conforme a lo dispuesto en este apartado.

El expediente se iniciará mediante solicitud de la empresa, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios y simultánea comunicación a los representantes legales de las personas trabajadoras, quienes ostentarán la condición de parte interesada en la totalidad de la tramitación del expediente.

La resolución de la autoridad laboral se dictará, previas las actuaciones e informes indispensables, en el plazo de cinco días desde la solicitud, y surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

La autoridad laboral que constate la fuerza mayor podrá acordar que la totalidad o una parte de la indemnización que corresponda a las personas trabajadoras afectadas por la extinción de sus contratos sea satisfecha por el Fondo de Garantía Salarial, sin perjuicio del derecho de éste a resarcirse del empresario.

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 8-3

8 de abril de 2024

Pág. 58

11. En lo no previsto en el presente artículo será de aplicación lo dispuesto en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en particular en materia de recursos. Todas las actuaciones a seguir y las notificaciones que deban efectuarse a las personas trabajadoras se practicarán con la representación legal de las mismas.

12. Las obligaciones de información y documentación previstas en el presente artículo se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a los despidos colectivos haya sido tomada por el empresario o por la empresa que ejerza el control sobre él. Cualquier justificación del empresario basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión no le ha facilitado la información necesaria no podrá ser tomada en consideración a tal efecto.

13. Cuando se trate de expedientes de regulación de empleo de empresas no incursas en procedimiento concursal, que incluyan personas trabajadoras con cincuenta y cinco o más años de edad que no tuvieren la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967, existirá la obligación de abonar las cuotas destinadas a la financiación de un convenio especial respecto de las personas trabajadoras anteriormente señaladas en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.»

Seis bis. Modifícase o artigo 51, que queda redactado do seguinte modo:

«Artigo 51. *Despedimento colectivo.*

1. A efectos do disposto na presente Lei entenderase por despedimento colectivo a extinción de contratos de traballo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción cando, nun período de noventa días, a extinción afecte polo menos a:

- a) Dez persoas traballadoras, nas empresas ou centros de traballo que ocupen menos de cen persoas traballadoras.
- b) O 10 por cento do número de persoas traballadoras da empresa ou centro de traballo naquelas que ocupen entre cen e trescentas persoas traballadoras.
- c) Treinta persoas traballadoras nas empresas ou centros de traballo que ocupen trescentas ou máis persoas traballadoras.

Entenderase que concorren as causas a que se refire o presente artigo cando a adopción das medidas propostas contribúa, se as aducidas son económicas, a superar unha situación económica negativa da empresa ou, se son técnicas, organizativas ou de produción, a garantir a viabilidade futura da empresa e do emprego na mesma a través dunha máis adecuada organización dos recursos.

Enténdese que concorren causas económicas cando dos resultados da empresa despréndase unha situación económica negativa continuada. Entenderase que concorre unha situación económica negativa continuada cando concorra a existencia de perdas actuais, non meramente estimadas, ou cando se constate de forma fidedigna unha diminución grave e persistente do seu nivel de ingresos ordinarios que poidan afectar á súa viabilidade. Para estes efectos, a empresa terá que acreditar os resultados alegados e xustificar que dos mesmos dedúcese a razonabilidade da decisión extintiva.

Enténdese que concorren causas técnicas cando se produzan cambios, no ámbito dos medios ou instrumentos de produción; causas organizativas cando se produzan cambios no ámbito dos sistemas e métodos de traballo do persoal ou no modo de organizar a produción e causas produtivas cando se produzan cambios na demanda dos produtos ou servizos que a empresa pretende colocar no mercado. Para estes efectos, a empresa deberá acreditar a concorrencia dalgunha das causas sinaladas e xustificar que das mesmas dedúcese a razonabilidade da decisión extintiva para evitar unha evolución negativa da empresa.

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Entenderase igualmente como despedimento colectivo a extinción dos contratos de traballo que afecten á totalidade do persoal da empresa, sempre que o número de persoas traballadoras afectadas sexa superior a cinco, cando aquel prodúzase como consecuencia do cesamento total da súa actividade empresarial fundada nas mesmas causas anteriormente sinaladas.

Para o cómputo do número de extincións de contratos a que se refire o parágrafo primeiro deste artigo, teranse en conta así mesmo calquera outras producidas no período de referencia por iniciativa do empresario en virtude doutros motivos non inherentes ás persoas traballadoras distintos dos previstos no parágrafo c) do apartado 1 do artigo 49 desta Lei, sempre que o seu número sexa, polo menos, de cinco.

Cando en períodos sucesivos de noventa días e co obxecto de eludir as previsións contidas neste artigo, a empresa realice extincións de contratos ao amparo do disposto no artigo 52.c) nun número inferior aos limiares sinalados, e sen que concorran causas novas que xustifiquen tal actuación, @dicha novas extincións consideraranse efectuadas en fraude de lei, e serán declaradas nulas e sen efecto.

2. O empresario que teña a intención de efectuar un despedimento colectivo deberá solicitar autorización para a extinción dos contratos de traballo conforme ao procedemento de regulación de emprego previsto nesta Lei e nas súas normas de desenvolvemento regulamentario. O procedemento iniciárase mediante a solicitude á autoridade laboral competente e a apertura simultánea dun período de consultas cos representantes legais das persoas traballadoras.

A intervención como interlocutores #ante a dirección da empresa no procedemento de consultas corresponderá ás seccións sindicais cando estas así o acorden, sempre que teñan a representación maioritaria no comité de empresa ou entre as persoas delegadas de persoal.

A consulta coa representación legal das persoas traballadoras poderá levar a cabo no seo dunha única comisión negociadora ou de varias comisións negociadoras, podendo corresponderse o ámbito de cada unha delas cun centro de traballo concreto ou cunha agrupación de centros de traballo, quedando excluídos os centros de traballo non afectados polo procedemento. Cada comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece membros en representación de cada unha das partes.

A comisión ou, no seu caso, comisións negociadoras deberán quedar constituídas con carácter previo á comunicación empresarial de apertura do período de consultas. Para estes efectos, a dirección da empresa deberá comunicar de maneira fidedigna ás persoas traballadoras ou aos seus representantes a súa intención de solicitar autorización para a extinción dos contratos de traballo. No caso de que resulten afectados máis dun centro de traballo, a dirección da empresa deberá acordar o ámbito da consulta coa representación legal das persoas traballadoras de cada un dos centros de traballo afectados.

A autoridade laboral competente para todos os efectos será correspondente ao ámbito no que se produza a consulta.

A solicitude á autoridade laboral e a comunicación de inicio do período de consultas aos representantes legais das persoas traballadoras deberán ir acompañadas de toda a documentación necesaria para acreditar as causas motivadoras do expediente e a xustificación das medidas para adoptar, nos termos que regulamentariamente se determinen.

Nos supostos de ausencia de representación legal das persoas traballadoras na empresa ou centro de traballo, estas poderán atribuír a súa representación para o período de consultas e a conclusión dun acordo a unha comisión designada conforme ao disposto no artigo 41.4.

3. Recibida a solicitude, a autoridade laboral comprobará que a mesma reúne os requisitos esixidos, requirindo, en caso contrario, a súa corrección polo

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 8-3

8 de abril de 2024

Pág. 60

empresario nun prazo de dez días, con advertencia de que, se así non o fixer, teráselle por desistido da súa petición, con arquivo das actuacións.

A autoridade laboral comunicará a iniciación do expediente á entidade xestora da prestación por desemprego e solicitará, con carácter preceptivo, informe da Inspección de Traballo e Seguridade Social sobre as causas motivadoras do expediente, e cuantos outros resulten necesarios para resolver fundadamente. Os informes haberán de ser evacuados no improrrogable prazo de dez días e deberán obrar en poder da autoridade laboral antes da finalización do período de consultas a que se refiren os apartados 2 e 4 do presente artigo, quen os incorporará ao expediente unha vez concluído aquel.

Se, durante a tramitación do expediente, a autoridade laboral tivese coñecemento de que por parte do empresario están a adoptarse medidas que puidesen facer ineficaz o resultado de calquera pronunciamento, aquela poderá solicitar do empresario e das autoridades competentes a inmediata paralización das mesmas.

Cando a extinción afectase a máis do 50 por 100 das persoas traballadoras, darase conta polo empresario da venda dos bens da empresa, excepto daqueles que constitúen o tráfico normal da mesma, á representación legal das persoas traballadoras e, así mesmo, á autoridade competente.

4. A consulta coa representación legal das persoas traballadoras, quen ostentará a condición de parte interesada na tramitación do expediente de regulación de emprego, terá unha duración non inferior a trinta días naturais e deberá versar sobre as causas motivadoras do expediente e a posibilidade de evitar ou reducir os seus efectos, así como sobre as medidas necesarias para atenuar as súas consecuencias para as persoas traballadoras afectadas, tales como medidas de recolocación que poderán ser realizadas a través de empresas de recolocación autorizadas ou accións de formación ou reciclaxe profesional para a mellora da empregabilidade, e para posibilitar a continuidade e viabilidade do proxecto empresarial.

En todo caso, nas empresas de cincuenta ou máis persoas traballadoras, deberase acompañar á documentación iniciadora do expediente un plan de acompañamento social que contemple as medidas anteriormente sinaladas.

Durante o período de consultas, as partes deberán negociar de boa fe con vistas á consecución dun acordo.

Devandito acordo requirirá a conformidade da maioría dos membros do comité ou comités de empresa, das persoas delegadas de persoal no seu caso, ou de representacións sindicais, se as houber que, no ámbito da comisión negociadora correspondente, representen á maioría daquelas.

Á finalización do ou das consultas o empresario comunicará á autoridade laboral o resultado das mesmas, así como o contido definitivo das medidas ou do plan sinalados anteriormente.

O empresario e a representación das persoas traballadoras poderán acordar en calquera momento a substitución do período de consultas polo procedemento de mediación ou arbitraje que sexa de aplicación no ámbito da empresa, que deberá desenvolverse dentro do prazo máximo sinalado para o devandito período.

5. Cando o período de consultas conclúa con acordo entre as partes, a autoridade laboral procederá a ditar resolución no prazo de sete días naturais autorizando a extinción das relacións laborais e dando traslado da mesma á Inspección de Traballo e Seguridade Social e á entidade xestora da prestación por desemprego. Se transcorrido devandito prazo non recaese pronunciamento expreso, entenderase autorizada a medida extintiva nos termos contemplados no acordo.

Con todo ao disposto no parágrafo anterior, se a autoridade laboral apreciase, de oficio ou a instancia de parte, a existencia de fraude, dolo, coacción ou abuso de dereito na conclusión do acordo, remitirao, con suspensión de prazo para ditar

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 8-3

8 de abril de 2024

Pág. 61

resolución, á autoridade xudicial, a efectos da súa posible declaración de nulidade. Do mesmo xeito actuará cando, de oficio ou a pedimento da entidade xestora da prestación por desemprego, estimase que o acordo puidese ter por obxecto a obtención indebida das prestacións por parte das persoas traballadoras afectadas por inexistencia da causa motivadora da situación legal de desemprego.

6. Cando o período de consultas conclúa sen acordo, a autoridade laboral, aplicando os criterios establecidos regulamentariamente, ditará resolución estimando ou desestimando, en todo ou en parte, a solicitude empresarial. A resolución ditarase no prazo de quince días naturais a partir da comunicación á autoridade laboral da conclusión do período de consultas; se transcorrido devandito prazo non recaese pronunciamiento expreso, entenderase autorizada a medida extintiva nos termos da solicitude.

A resolución da autoridade laboral será motivada e congruente coa solicitude empresarial. A autorización procederá cando da documentación obrante no expediente despréndase que concorre a causa alegada polo empresario e a razoabilidade da medida nos termos sinalados no apartado 1 deste artigo.

7. Quen ostente a condición de representantes legais das persoas traballadoras terán prioridade de permanencia na empresa nos supostos a que se refire este artigo.

8. As persoas traballadoras cuxos contratos se extingan de conformidade co disposto no presente artigo terán dereito a unha indemnización de vinte días de salario por ano de servizo, prorrateándose por meses os períodos de tempo inferiores a un ano, cun máximo de doce mensualidades.

9. As persoas traballadoras, a través da súa representación legal, poderán solicitar igualmente a incoación do expediente a que se refire o presente artigo, se racionalmente presumísese que a non incoación do mesmo polo empresario puidese ocasionarlles prexuízos de imposible ou difícil reparación.

En tal caso, a autoridade laboral competente determinará as actuacións e os informes que sexan precisos para a resolución do expediente, respectando os prazos previstos no presente artigo.

10. A existencia de forza maior, como causa motivadora da extinción dos contratos de traballo, deberá ser constatada pola autoridade laboral, calquera que sexa o número de persoas traballadoras afectadas, previo expediente tramitado conforme ao disposto neste apartado.

O expediente iniciarase mediante solicitude da empresa, acompañada dos medios de proba que estime necesarios e simultánea comunicación aos representantes legais das persoas traballadoras, quen ostentará a condición de parte interesada na totalidade da tramitación do expediente.

A resolución da autoridade laboral ditarase, previas as actuacións e informes indispensables, no prazo de cinco días desde a solicitude, e fornecerá efectos desde a data do feito causante da forza maior.

A autoridade laboral que constate a forza maior poderá acordar que a totalidade ou unha parte da indemnización que corresponda ás persoas traballadoras afectadas pola extinción dos seus contratos sexa satisfeita polo Fondo de Garantía Salarial, sen prexuízo do dereito deste a resarcirse do empresario.

11. No non previsto no presente artigo será de aplicación o disposto na Lei 39/2015, do 1 de outubro, do Procedemento Administrativo Común das Administracións Públicas, en particular en materia de recursos.

Todas as actuacións a seguir e as notificacións que deban efectuarse ás persoas traballadoras practícaranse coa representación legal das mesmas.

12. As obrigacións de información e documentación previstas no presente artigo aplicaranse con independencia de que a decisión relativa aos despedimentos colectivos fose tomada polo empresario ou pola empresa que exerza o control sobre el. Calquera xustificación do empresario baseada no feito de que a empresa que

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 8-3

8 de abril de 2024

Pág. 62

tomou a decisión non lle facilitou a información necesaria non poderá ser tomada en consideración para ese efecto.

13. Cando se trate de expedientes de regulación de emprego de empresas non incursas en procedemento concursal, que inclúan persoas traballadoras con cincuenta e cinco ou máis anos de idade que non tiveren a condición de mutualistas o 1 de xaneiro de 1967, existirá a obrigaón de abonar as cotas destinadas ao financiamento dun convenio especial a respecto das persoas traballadoras anteriormente sinaladas nos termos previstos na Lei Xeral da Seguridade Social.»

### JUSTIFICACIÓN

Mejora

Mellora

### ENMIENDA NÚM. 36

**Néstor Rego Candamil**  
**(Grupo Parlamentario Mixto)**

Precepto que se añade:

Apartados nuevos

De adición

Texto que se propone:

Seis bis. Se modifica el artículo 53 para añadir una nueva letra d) al apartado 4 con el siguiente contenido:

d) se considerará también nulo el despido realizado en fraude de lei. Especialmente cuando se pone fin a la relación de trabajo sin causa justificada, relacionada con su capacidad o conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio. En este mismo sentido, no se podrá reconocer el carácter improcedente en la carta de despido.

Seis bis. Modifícase o artigo 53 para engadir unha nova letra d) ao apartado 4 co seguinte contido:

d) considerárase tamén nulo o despedimento realizado en fraude de lei. Especialmente cando se pon fin á relación de traballo sen causa xustificada, relacionada coa súa capacidade ou conduta ou baseada nas necesidades de funcionamento da empresa, establecemento ou servizo. Neste mesmo sentido, non se poderá recoñecer o carácter improcedente na carta de despedimento.

### JUSTIFICACIÓN

Mejora

Mellora

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 8-3

8 de abril de 2024

Pág. 63

### ENMIENDA NÚM. 37

**Néstor Rego Candamil**  
**(Grupo Parlamentario Mixto)**

Precepto que se añade:

Apartados nuevos

De adición

Texto que se propone:

Seis bis. Se modifica el artículo 55, que queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 55. *Formas y efectos del despido disciplinario.*

1. El despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos. Por convenio colectivo podrán establecerse otras exigencias formales para el despido.

Cuando el trabajador fuera representante legal de los trabajadores o delegado sindical procederá la apertura de expediente contradictorio, en el que serán oídos, además del interesado, los restantes miembros de la representación a que perteneciere, si los hubiese.

Si el trabajador estuviera afiliado a un sindicato y al empresario le constase, deberá dar audiencia previa a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato.

2. Si el despido se realizara inobservando lo establecido en el apartado anterior, el empresario podrá realizar un nuevo despido en el que cumpla los requisitos omitidos en el precedente. Dicho nuevo despido, que solo surtirá efectos desde su fecha, solo cabrá efectuarlo en el plazo de veinte días, a contar desde el siguiente al del primer despido. Al realizarlo, el empresario pondrá a disposición del trabajador los salarios devengados en los días intermedios, manteniéndole durante los mismos en alta en la Seguridad Social.

3. El despido será calificado como procedente, improcedente o nulo.

4. El despido se considerará procedente cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en su escrito de comunicación. Será improcedente en caso contrario o cuando en su forma no se ajustará a lo establecido en el apartado 1.

5. Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

a) El de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural a que se refiere el artículo 45.1. d) y e), o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los artículos 37.4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

c) El de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento. Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

d) El de las personas trabajadoras que hayan suscrito un contrato de duración determinada, respecto de aquellos contratos concertados al margen de las razones justificativas previstas en las disposiciones legales, y, en concreto, de las referidas en el artículo 15, cualquiera que sea la causa alegada para la extinción.

6. El despido nulo tendrá el efecto de la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir.

7. El despido procedente convalidará la extinción del contrato de trabajo que con aquel se produjo, sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación.»

Seis bis. Modifícase o artigo 55, que queda redactado do seguinte modo:

«Artigo 55. *Formas e efectos do despedimento disciplinario.*

1. O despedimento deberá ser notificado por escrito ao traballador, facendo figurar os feitos que o motivan e a data en que terá efectos. Por convenio colectivo poderán establecerse outras esixencias formais para o despedimento.

Cando o traballador fose representante legal dos traballadores ou delegado sindical procederá a apertura de expediente contradictorio, no que serán oídos, ademais do interesado, os restantes membros da representación a que pertencer, se os houbese.

Se o traballador estivese afiliado a un sindicato e ao empresario constáselle, deberá dar audiencia previa aos delegados sindicais da sección sindical correspondente ao devandito sindicato.

2. Se o despedimento realizácese inobservando o establecido no apartado anterior, o empresario poderá realizar un novo despedimento no que cumpra os requisitos omitidos no precedente. Devandito novo despedimento, que só fornecerá efectos desde a súa data, só caberá efectualo no prazo de vinte días, a contar desde o seguinte ao do primeiro despedimento. Ao realizalo, o empresario poñerá ao dispor do traballador os salarios devindicados nos días intermedios, manténdolle durante os mesmos en alta na Seguridade Social.

3. O despedimento será cualificado como procedente, improcedente ou nulo.

4. O despedimento considerárase procedente cando quede acreditado o incumprimento alegado polo empresario no seu escrito de comunicación. Será improcedente en caso contrario ou cando na súa forma non se axustará ao establecido no apartado 1.

5. Será nulo o despedimento que teña por móbil algunha das causas de discriminación prohibidas na Constitución ou na lei, ou ben se produza con violación de dereitos fundamentais e liberdades públicas do traballador.

Será tamén nulo o despedimento nos seguintes supostos:

a) O das persoas traballadoras durante os períodos de suspensión do contrato de traballo por nacemento, adopción, garda con fins de adopción, acollemento, risco durante o embarazo ou risco durante a lactación natural a que se refire o artigo 45.1. d) e e), ou por enfermidades causadas por embarazo, parto ou lactación natural, ou



# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 8-3

8 de abril de 2024

Pág. 65

a notificada nunha data tal que o prazo de preaviso concedido finalice dentro de devanditos períodos.

b) O das traballadoras embarazadas, desde a data de inicio do embarazo ata o comezo do período de suspensión a que se refire a letra a); o das persoas traballadoras que solicitasen un dos permisos aos que se refiren os artigos 37.4, 5 e 6, ou estean a gozar deles, ou solicitasen ou estean a gozar a excedencia prevista no artigo 46.3; e o das traballadoras vítimas de violencia de xénero polo exercicio do seu dereito a a tutela xudicial efectiva ou dos dereitos recoñecidos nesta lei para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral.

c) O das persoas traballadoras despois de reintegrarse ao traballo ao finalizar os períodos de suspensión do contrato por nacemento, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento, a que se refire o artigo 45.1.d), sempre que non transcorresen máis de doce meses desde a data do nacemento, a adopción, a garda con fins de adopción ou o acollemento. O establecido nas letras anteriores será de aplicación, salvo que, neses casos, declárese a procedencia do despedimento por motivos non relacionados co embarazo ou co exercicio do dereito aos permisos e excedencia sinalados.

d) O das persoas traballadoras que subscribisen un contrato de duración determinada, a respecto daqueles contratos concertados á marxe das razóns xustificativas previstas nas disposicións legais, e, en concreto, das referidas no artigo 15, calquera que sexa a causa alegada para a extinción.

6. O despedimento nulo terá o efecto da readmisión inmediata do traballador, con abono dos salgalos deixados de percibir.

7. O despedimento procedente validará a extinción do contrato de traballo que con aquel produciuse, sen dereito a Indemnización nin a salgalos de tramitación.»

### JUSTIFICACIÓN

Mejora

Mellora

### ENMIENDA NÚM. 38

**Néstor Rego Candamil**  
**(Grupo Parlamentario Mixto)**

Precepto que se añade:

Apartados nuevos

De adición

Texto que se propone:

Se modifica el artículo 56, que queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 56. *Despido improcedente.*

Cuando el despido sea declarado improcedente, el trabajador o trabajadora, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la reincorporación a su puesto de trabajo, con abono de los salarios de tramitación

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 8-3

8 de abril de 2024

Pág. 66

previstos en el párrafo b) de este apartado 1, o el abono de las siguientes percepciones económicas que deberán ser fijadas en aquella:

a) Una indemnización de cuarenta y cinco días de salario, por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de cuarenta y dos mensualidades.

b) Una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia que declare la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación.

El empresario deberá mantener en alta a la persona trabajadora en la Seguridad Social durante el periodo correspondiente a los salarios a que se refiere el párrafo anterior.

Modifícase el artículo 56, que queda redactado de siguiente modo:

«Artículo 56. *Despedimento improcedente.*

Cando o despedimento sexa declarado improcedente, o traballador ou traballadora, no prazo de cinco días desde a notificación da sentenza, poderá optar entre a reincorporación ao seu posto de traballo, con abono dos salarios de tramitación previstos no parágrafo b) deste apartado 1, ou o abono das seguintes percepcións económicas que deberán ser fixadas naquela:

a) Unha indemnización de corenta e cinco días de salgalo, por ano de servizo, prorrateándose por meses os períodos de tempo inferiores a un ano e ata un máximo de corenta e dúas mensualidades.

b) Unha cantidade igual á suma dos salarios deixados de percibir desde a data do despedimento ata a notificación da sentenza que declarar a improcedencia ou ata que atopase outro emprego se tal colocación fose anterior á devandita sentenza e probásese polo empresario o percibido, para o seu desconto dos salarios de tramitación.

O empresario deberá manter en alta á persoa traballadora na Seguridade Social durante o período correspondente aos salarios a que se refire o parágrafo anterior.

### JUSTIFICACIÓN

Mejora

Mellora

### ENMIENDA NÚM. 39

**Néstor Rego Candamil**  
(Grupo Parlamentario Mixto)

Precepto que se añade:

Apartados nuevos

De adición

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Texto que se propone:

Se modifica el artículo 55, que queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 55. *Formas y efectos del despido disciplinario.*

1. El despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos.

Por convenio colectivo podrán establecerse otras exigencias formales para el despido. Cuando el trabajador fuera representante legal de los trabajadores o delegado sindical procederá la apertura de expediente contradictorio, en el que serán oídos, además del interesado, los restantes miembros de la representación a que perteneciere, si los hubiese.

Si el trabajador estuviera afiliado a un sindicato y al empresario le constase, deberá dar audiencia previa a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato.

2. Si el despido se realizara inobservando lo establecido en el apartado anterior, el empresario podrá realizar un nuevo despido en el que cumpla los requisitos omitidos en el precedente. Dicho nuevo despido, que solo surtirá efectos desde su fecha, solo cabrá efectuarlo en el plazo de veinte días, a contar desde el siguiente al del primer despido. Al realizarlo, el empresario pondrá a disposición del trabajador los salarios devengados en los días intermedios, manteniéndole durante los mismos en alta en la Seguridad Social.

3. El despido será calificado como procedente, improcedente o nulo.

4. El despido se considerará procedente cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en su escrito de comunicación. Será improcedente en caso contrario o cuando en su forma no se ajustará a lo establecido en el apartado 1.

5. Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador. Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

a) El de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural a que se refiere el artículo 45.1. d) y e), o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los artículos 37.4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

c) El de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento. Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

d) El de las personas trabajadoras que hayan suscrito un contrato de duración determinada, respecto de aquellos contratos concertados al margen de las razones justificativas previstas en las disposiciones legales, y, en concreto, de las referidas en el artículo 15, cualquiera que sea la causa alegada para la extinción.

6. Declarado un despido como nulo el trabajador o trabajadora podrá, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, optar entre la reincorporación a su puesto de trabajo, con abono de los salarios de tramitación previstos en el párrafo b) de este apartado 1, o el abono de las siguientes percepciones económicas que deberán ser fijadas en aquella:

a) Una indemnización de cuarenta y cinco días de salario, por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de cuarenta y dos mensualidades.

b) Una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia que declare la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación.

El empresario deberá mantener en alta a la persona trabajadora en la Seguridad Social durante el periodo correspondiente a los salarios a que se refiere el párrafo anterior.

7. El despido procedente convalidará la extinción del contrato de trabajo que con aquel se produjo, sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación.»

Modifícase o artículo 55, que queda redactado de siguiente modo:

«Artículo 55. *Formas e efectos do despedimento disciplinario.*

1. O despedimento deberá ser notificado por escrito ao traballador, facendo figurar os feitos que o motivan e a data en que terá efectos. Por convenio colectivo poderán establecerse outras esixencias formais para o despedimento.

Cando o traballador fose representante legal dos traballadores ou delegado sindical procederá a apertura de expediente contradictorio, no que serán oídos, ademais do interesado, os restantes membros da representación a que pertencer, se os houbese.

Se o traballador estivese afiliado a un sindicato e ao empresario constáselle, deberá dar audiencia previa aos delegados sindicais da sección sindical correspondente ao devandito sindicato.

2. Se o despedimento realizácese inobservando o establecido no apartado anterior, o empresario poderá realizar un novo despedimento no que cumpra os requisitos omitidos no precedente. Devandito novo despedimento, que só fornecerá efectos desde a súa data, só caberá efectualo no prazo de vinte días, a contar desde o seguinte ao do primeiro despedimento. Ao realizalo, o empresario poñerá ao dispor do traballador os salarios devindicados nos días intermedios, manténdolle durante os mesmos en alta na Seguridade Social.

3. O despedimento será cualificado como procedente, improcedente ou nulo.

4. O despedimento considerárase procedente cando quede acreditado o incumplimento alegado polo empresario no seu escrito de comunicación. Será improcedente en caso contrario ou cando na súa forma non se axustará ao establecido no apartado 1.

5. Será nulo o despedimento que teña por móbil algunha das causas de discriminación prohibidas na Constitución ou na lei, ou ben se produza con violación

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 8-3

8 de abril de 2024

Pág. 69

de dereitos fundamentais e liberdades públicas do traballador. Será tamén nulo o despedimento nos seguintes supostos:

a) O das persoas traballadoras durante os períodos de suspensión do contrato de traballo por nacemento, adopción, garda con fins de adopción, acollemento, risco durante o embarazo ou risco durante a lactación natural a que se refire o artigo 45.1.d) e e), ou por enfermidades causadas por embarazo, parto ou lactación natural, ou a notificada nunha data tal que o prazo de preaviso concedido finalice dentro de devanditos períodos.

b) O das traballadoras embarazadas, desde a data de inicio do embarazo ata o comezo do período de suspensión a que se refire a letra a); o das persoas traballadoras que solicitasen un dos permisos aos que se refiren os artigos 37.4, 5 e 6, ou estean a gozar deles, ou solicitasen ou estean a gozar a excedencia prevista no artigo 46.3; e o das traballadoras vítimas de violencia de xénero polo exercicio do seu dereito a a tutela xudicial efectiva ou dos dereitos recoñecidos nesta lei para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral.

c) O das persoas traballadoras despois de reintegrarse ao traballo ao finalizar os períodos de suspensión do contrato por nacemento, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento, a que se refire o artigo 45.1.d), sempre que non transcorresen máis de doce meses desde a data do nacemento, a adopción, a garda con fins de adopción ou o acollemento. O establecido nas letras anteriores será de aplicación, salvo que, neses casos, declárese a procedencia do despedimento por motivos non relacionados co embarazo ou co exercicio do dereito aos permisos e excedencia sinalados.

d) O das persoas traballadoras que subscribisen un contrato de duración determinada, a respecto daqueles contratos concertados á marxe das razóns xustificativas previstas nas disposicións legais, e, en concreto, das referidas no artigo 15, calquera que sexa a causa alegada para a extinción.

6. Declarado un despedimento como nulo o traballador ou traballadora poderá, no prazo de cinco días desde a notificación da sentenza, optar entre a reincorporación ao seu posto de traballo, con abono dos salarios de tramitación previstos no parágrafo b) deste apartado 1, ou o abono das seguintes percepcións económicas que deberán ser fixadas naquela:

a) Unha indemnización de corenta e cinco días de salgalo, por ano de servizo, prorrateándose por meses os períodos de tempo inferiores a un ano e ata un máximo de corenta e dúas mensualidades.

b) Unha cantidade igual á suma dos salarios deixados de percibir desde a data do despedimento ata a notificación da sentenza que declarar a improcedencia ou ata que atopase outro emprego se tal colocación fose anterior á devandita sentenza e probácese polo empresario o percibido, para o seu desconto dos salarios de tramitación.

O empresario deberá manter en alta á persoa traballadora na Seguridade Social durante o período correspondente aos salarios a que se refire o parágrafo anterior.

7. O despedimento procedente validará a extinción do contrato de traballo que con aquel produciuse, sen dereito a Indemnización nin a salgalos de tramitación.»

### JUSTIFICACIÓN

Mejora

Mellora

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 8-3

8 de abril de 2024

Pág. 70

### ENMIENDA NÚM. 40

**Néstor Rego Candamil**  
**(Grupo Parlamentario Mixto)**

Precepto que se añade:

Apartados nuevos

De adición

Texto que se propone:

Seis bis. Se modifica el artículo 82, que queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 82. *Concepto y eficacia.*

1. Los convenios colectivos, como resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva.

2. Mediante los convenios colectivos, y en su ámbito correspondiente, los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y de productividad. Igualmente podrán regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten.

3. Los convenios colectivos regulados por esta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en esta Ley, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar el régimen salarial previsto en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, cuando la situación y perspectivas económicas de ésta pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que le sea de aplicación, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el periodo de vigencia del convenio o, en su caso, los tres años de duración.

En caso de desacuerdo entre las partes, será necesario acudir a los procedimientos de mediación establecidos al efecto por medio de convenios o acuerdos interprofesionales. Los convenios o acuerdos interprofesionales podrán establecer el compromiso previo de someterse a un arbitraje vinculante para los casos de ausencia de avenencia en la mediación, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 de esta Ley.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, los trabajadores podrán atribuir su representación para la celebración de este acuerdo de empresa a una comisión integrada por un máximo de tres miembros integrada, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa; sus acuerdos requerirán el voto favorable de la mayoría de sus miembros. La designación deberá realizarse en un plazo de cinco días a contar desde el inicio del periodo de consultas, sin que la

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

falta de designación pueda suponer la paralización del mismo. En ese caso, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales del sector.

4. El convenio colectivo que sucede a uno anterior puede disponer sobre los derechos reconocidos en aquel. En dicho supuesto se aplicará, íntegramente, lo regulado en el nuevo convenio.»

Seis bis. Modifícase o artigo 82, que queda redactado do seguinte modo:

«Artigo 82. *Concepto e eficacia.*

1. Os convenios colectivos, como resultado da negociación desenvolta polos representantes dos traballadores e dos empresarios, constitúen a expresión do acordo libremente adoptado por eles en virtude da súa autonomía colectiva.

2. Mediante os convenios colectivos, e no seu ámbito correspondente, os traballadores e empresarios regulan as condicións de traballo e de produtividade. Igualmente poderán regular a paz laboral a través das obrigacións que se pacten.

3. Os convenios colectivos regulados por esta Lei obrigan a todos os empresarios e traballadores incluídos dentro do seu ámbito de aplicación e durante todo o tempo da súa vixencia.

Sen prexuízo do anterior, por acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores lexitimados para negociar un convenio colectivo conforme ao previsto nesta Lei, poderase proceder, previo desenvolvemento dun período de consultas nos termos do artigo 41.4, a inaplicar o réxime salarial previsto nos convenios colectivos de ámbito superior á empresa, cando a situación e perspectivas económicas desta puidesen verse danadas como consecuencia de tal aplicación, afectando as posibilidades de mantemento do emprego na mesma.

O acordo de inaplicación deberá determinar con exactitude a retribución para percibir polos traballadores da devandita empresa, establecendo, no seu caso e en atención á desaparición das causas que o determinaron, unha programación da progresiva converxencia cara á recuperación das condicións salariais establecidas no convenio colectivo de ámbito superior á empresa que lle sexa de aplicación, sen que en ningún caso dita inaplicación poida superar o período de vixencia do convenio ou, no seu caso, os tres anos de duración.

En caso de desacordo entre as partes, será necesario acudir aos procedementos de mediación establecidos para o efecto por medio de convenios ou acordos interprofesionais. Os convenios ou acordos interprofesionais poderán establecer o compromiso previo de someterse a unha arbitrase vinculante para os casos de ausencia de avinza na mediación, nese caso o laudo arbitral terá a mesma eficacia que os acordos en período de consultas e só será recurrible conforme ao procedemento e en base aos motivos establecidos no artigo 91 desta Lei.

Nos supostos de ausencia de representación legal dos traballadores na empresa, os traballadores poderán atribuír a súa representación para a celebración deste acordo de empresa a unha comisión integrada por un máximo de tres membros integrada, segundo a súa representatividade, polos sindicatos máis representativos e representativos do sector ao que pertenza a empresa; os seus acordos requirirán o voto favorable da maioría dos seus membros. A designación deberá realizarse nun prazo de cinco días a contar desde o inicio do período de consultas, sen que a falta de designación poida supoñer a paralización do mesmo. Nese caso, o empresario poderá atribuír a súa representación ás organizacións empresariais do sector.

4. O convenio colectivo que sucede a un anterior pode dispoñer sobre os dereitos recoñecidos naquel. No devandito suposto aplicarase, íntegramente, o regulado no novo convenio.»

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 8-3

8 de abril de 2024

Pág. 72

### JUSTIFICACIÓN

Mejora

Mellora

### ENMIENDA NÚM. 41

**Néstor Rego Candamil**  
(Grupo Parlamentario Mixto)

Precepto que se añade:

Apartados nuevos

De adición

Texto que se propone:

Seis bis. Se modifica el artículo 83, que queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 83. *Unidades de negociación.*

1. Los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden.

2. Las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, de carácter estatal o, de forma preferente para su ámbito, de comunidad autónoma, en los términos que establecen los artículo 6 y 7 de la LOLS, podrán establecer, mediante acuerdos interprofesionales, cláusulas sobre la estructura de la negociación colectiva, fijando, en su caso, las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito.

Asimismo, dispondrán de la facultad anterior en las comunidades autónomas uniprovinciales las organizaciones sindicales que alcancen el 15 % de la representación y asociaciones empresariales que alcancen el 15 % de las empresas o personas trabajadoras.

3. Dichas organizaciones de trabajadores y empresarios podrán igualmente elaborar acuerdos sobre materias concretas. Estos acuerdos, así como los acuerdos interprofesionales a que se refiere el apartado 2, tendrán el tratamiento de esta ley para los convenios colectivos.»

Seis bis. Modifícase o artigo 83, que queda redactado do seguinte modo:

«Artigo 83. *Unidades de negociación.*

1. Os convenios colectivos terán o ámbito de aplicación que as partes acordem.

2. As organizacións sindicais e asociacións empresariais máis representativas, de carácter estatal ou, de forma preferente para o seu ámbito, de comunidade autónoma, nos termos que establecen os artigo 6 e 7 da LOLS, poderán establecer, mediante acordos interprofesionais, cláusulas sobre a estrutura da negociación colectiva, fixando, no seu caso, as regras que han de resolver os conflitos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito.

Así mesmo, dispoñerán da facultade anterior nas comunidades autónomas uniprovinciais as organizacións sindicais que alcancen o 15 % da representación e asociacións empresariais que alcancen o 15 % das empresas ou persoas traballadoras.



# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 8-3

8 de abril de 2024

Pág. 73

3. As citadas organizacións de traballadores e empresarios poderán igualmente elaborar acordos sobre materias concretas. Estes acordos, así como os acordos interprofesionais a que se refire o apartado 2, terán o tratamento desta lei para os convenios colectivos.»

### JUSTIFICACIÓN

Mejora

Mellora

### ENMIENDA NÚM. 42

**Néstor Rego Candamil**  
**(Grupo Parlamentario Mixto)**

Precepto que se añade:

Apartados nuevos

De adición

Texto que se propone:

Seis bis. Se modifica el artículo 84, que queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 84. *Concurrencia.*

1. Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto salvo pacto en contrario, negociado conforme a lo dispuesto en el artículo 83.2, y salvo lo previsto en el apartado siguiente.

2. La regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa, o de centro de trabajo, que podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior, no podrá implicar rebajas en las condiciones de empleo y de trabajo disfrutadas en los convenios sectoriales de aplicación, siendo derechos reconocidos en convenio sectorial norma mínima, irrenunciables y, por tanto, indisponibles por convenios de ámbito inferior.

En virtud del principio de norma más favorable, en cualquier momento podrán negociarse mediante convenio colectivo de empresa, o de centro de trabajo, las siguientes materias:

- a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- d) La jornada de trabajo.
- e) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- f) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por esta ley a los convenios de empresa.
- g) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

h) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2.

En aquellas materias no reguladas en el convenio colectivo de empresa o centro de trabajo se aplicará directamente el convenio sectorial vigente de ámbito inmediatamente superior.

Tendrán el mismo tratamiento en estas materias los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas a que se refiere el artículo 87.1.

Los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 no podrán disponer de la prioridad aplicativa prevista en este apartado.

3. En todo caso, y sin perjuicio de la reserva de materias dispuesta en el apartado 4 de este artículo, los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88 podrán, dentro de una comunidad autónoma, y en un ámbito convencional superior al de empresa, negociar acuerdos o convenios que afecten a lo dispuesto en los de ámbito estatal siempre que dicha decisión obtenga el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación.

4. En el supuesto previsto en el apartado anterior, se considerarán materias no negociables en el ámbito de una comunidad autónoma el periodo de prueba, las modalidades de contratación, la clasificación profesional, la jornada máxima anual de trabajo, el régimen disciplinario, las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales y la movilidad geográfica.»

Modifícase o artigo 84, que queda redactado do seguinte modo:

«Artigo 84. *Concorrenza.*

1. Un convenio colectivo, durante a súa vixencia, non poderá ser afectado polo disposto en convenios de ámbito distinto salvo pacto en contrario, negociado conforme ao disposto no artigo 83.2, e salvo o previsto no apartado seguinte.

2. A regulación das condicións establecidas nun convenio de empresa, ou de centro de traballo, que poderá negociarse en calquera momento da vixencia de convenios colectivos de ámbito superior, non poderá implicar rebaixas nas condicións de emprego e de traballo gozadas nos convenios sectoriais de aplicación, sendo dereitos recoñecidos en convenio sectorial norma mínima, irrenunciabes e, por tanto, indisponibles por convenios de ámbito inferior.

En virtude do principio de norma máis favorable, en calquera momento poderán negociarse mediante convenio colectivo de empresa, ou de centro de traballo, as seguintes materias:

a) A contía do salario base e dos complementos salariais, incluídos os vinculados á situación e resultados da empresa.

b) O abono ou a compensación das horas extraordinarias e a retribución específica do traballo a quendas.

c) O horario e a distribución do tempo de traballo, o réxime de traballo a quendas e a planificación anual das vacacións.

d) A xornada de traballo.

e) A adaptación ao ámbito da empresa do sistema de clasificación profesional dos traballadores.

f) A adaptación dos aspectos das modalidades de contratación que se atribúen por esta lei aos convenios de empresa.

g) As medidas para favorecer a conciliación entre a vida laboral, familiar e persoal.

h) Aqueloutras que dispoñan os acordos e convenios colectivos a que se refire o artigo 83.2.

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 8-3

8 de abril de 2024

Pág. 75

Naquelas materias non reguladas no convenio colectivo de empresa ou centro de traballo aplicarase directamente o convenio sectorial vixente de ámbito inmediatamente superior.

Terán o mesmo tratamento nestas materias os convenios colectivos para un grupo de empresas ou unha pluralidade de empresas vinculadas por razóns organizativas ou produtivas e nominativamente identificadas a que se refire o artigo 87.1.

Os acordos e convenios colectivos a que se refire o artigo 83.2 non poderán dispoñer da prioridade aplicativa prevista neste apartado.

3. En todo caso, e sen prexuízo da reserva de materias disposta no apartado 4 deste artigo, os sindicatos e as asociacións empresariais que reúnan os requisitos de lexitimación dos artigos 87 e 88 poderán, dentro dunha comunidade autónoma, e nun ámbito convencional superior ao de empresa, negociar acordos ou convenios que afecten ao disposto nos de ámbito estatal sempre que dita decisión obteña o respaldo das maiorías esixidas para constituír a comisión negociadora na correspondente unidade de negociación.

4. No suposto previsto no apartado anterior, consideraranse materias non negociables no ámbito dunha comunidade autónoma o período de proba, as modalidades de contratación, a clasificación profesional, a xornada máxima anual de traballo, o réxime disciplinario, as normas mínimas en materia de prevención de riscos laborais e a mobilidade xeográfica.»

### JUSTIFICACIÓN

Mejora

Mellora

### ENMIENDA NÚM. 43

**Néstor Rego Candamil**  
**(Grupo Parlamentario Mixto)**

Precepto que se modifica:

Artículo único. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. SIETE. Disposición adicional vigesimonovena (nueva)

De modificación

Texto que se propone:

Siete. Se introduce una nueva disposición adicional vigesimonovena, con la siguiente redacción:

«Disposición adicional vigesimonovena. *Empleo en paralelo y transición a otras formas de empleo en el sector público.*

Las previsiones contenidas en los artículos 21.1 y 21 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, relativas al empleo en paralelo y a la transición a otras formas de empleo, serán de aplicación al personal laboral del sector público en los términos dispuestos por su normativa específica y, en especial, por lo dispuesto por la normativa en materia de incompatibilidades de las empleadas y empleados públicos y la reguladora del ejercicio del alto cargo.

Así mismo, los contratos a tiempo parcial, con la misma duración mínima de 20 horas que en el sector privado, deben tener carácter excepcional y ser debidamente justificados y limitados en el tiempo y con negociación previo en el ámbito de representación que corresponda.

Para avanzar en la consecución de un empleo de calidad y no precario en el sector público se eliminará la tasa de reposición en el conjunto de las administraciones públicas y se permitirá que estas gestionen las ofertas de empleo público en función de sus necesidades, garantizando la ejecución de los procesos selectivos en un plazo máximo de 12 meses

Se asegurará además que la tasa de interinidad no pueda superar en ningún caso el 5%, ofertando anualmente en las OPE todas las plazas de la relación de puestos de trabajo que sean necesarias para cumplir este requisito. Es necesario avanzar en la transparencia y control de las plazas en aquellos sectores en que no existe RPT, fijando criterios para determinar el carácter estructural o no estructural de las plazas y realizar un seguimiento anual para determinar las plazas a ofertar en las OPE»

Sete. Introdúcese unha nova disposición adicional vixesimonovena, coa seguinte redacción:

«Disposición adicional vixesimonovena. *Emprego en paralelo e transición a outras formas de emprego no sector público.*

As previsións contidas nos artigos 21.1 e 21 bis do texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, relativas ao emprego en paralelo e á transición a outras formas de emprego, serán de aplicación ao persoal laboral do sector público nos termos dispostos pola súa normativa específica e, en especial, polo disposto pola normativa en materia de incompatibilidades das empregadas e empregados públicos e a reguladora do exercicio do alto cargo.

Así mesmo, os contratos a tempo parcial, coa mesma duración mínima de 20 horas que no sector privado, deben ter carácter excepcional e ser debidamente xustificadas e limitadas no tempo e con negociación previo no ámbito de representación que corresponda.

Para avanzar na consecución dun emprego de calidade e non precario no sector público eliminarase a taxa de reposición no conxunto das administracións públicas e se permitirá que estas xestionen as ofertas de emprego público en función das súas necesidades, garantindo a execución dos procesos selectivos nun prazo máximo de 12 meses

Asegurarase ademais que a taxa de interinidade non poida superar en ningún caso o 5%, ofertando anualmente nas OPE todas as prazas da relación de postos de traballo que sexan necesarias para cumprir este requisito. É necesario avanzar na transparencia e control das prazas naqueles sectores en que non existe RPT, fixando criterios para determinar o carácter estrutural ou non estrutural das prazas e realizar un seguimiento anual para determinar as prazas a ofertar nas OPE»

#### JUSTIFICACIÓN

Mejora

Mellora

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES  
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 8-3

8 de abril de 2024

Pág. 77

ENMIENDA NÚM. 44

Néstor Rego Candamil  
(Grupo Parlamentario Mixto)

Precepto que se modifica:

Disposición adicional tercera

De modificación

Texto que se propone:

Disposición adicional tercera. *Evaluación de la previsibilidad en el marco del diálogo social.*

En el plazo de 6 meses desde la entrada en vigor de esta norma, ~~y en el marco del diálogo social,~~ **de acuerdo con las organizaciones sindicales y empresariales que tengan la condición de más representativas en aplicación de los artículos 6 y 7 de la LOLS**, se evaluará su impacto en la previsibilidad de las condiciones de empleo, así como sus consecuencias en materia de tiempo de trabajo, en particular en los contratos a tiempo parcial, para, en su caso, adoptar las medidas que permitan mejorar las garantías de las personas trabajadoras y de las empresas, sin perjuicio de las mejoras que se puedan acordar en el marco del diálogo social y que puedan incorporarse al proyecto de ley durante la tramitación de la norma.

Disposición adicional terceira. *Avaliación da previsibilidade no marco de diálogo social.*

No prazo de 6 meses desde a entrada en vigor desta norma, ~~e no marco de diálogo social,~~ **de acordo con as organizacións sindicais e empresariais que teñan a condición de máis representativas en aplicación dos artigos 6 e 7 da LOLS**, avaliarase o seu impacto na previsibilidade das condicións de emprego, así como as súas consecuencias en materia de tempo de traballo, en particular nos contratos a tempo parcial, para, no seu caso, adoptar as medidas que permitan mellorar as garantías das persoas traballadoras e das empresas, sen prexuízo das melloras que se poidan acordar no marco do diálogo social e que poidan incorporarse ao proxecto de lei durante a tramitación da norma.

JUSTIFICACIÓN

Mejora

Mellora

ENMIENDA NÚM. 45

Néstor Rego Candamil  
(Grupo Parlamentario Mixto)

Precepto que se modifica:

Disposiciones finales nuevas

De modificación

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 8-3

8 de abril de 2024

Pág. 78

Texto que se propone:

Disposición Final. *Modificación del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.*

Se modifica el apartado 3 del artículo 36 que queda redactado como sigue:

3. Para la negociación de todas aquellas materias y condiciones de trabajo comunes al personal funcionarios, estatutario y laboral de cada Administración Pública, se constituirá en la Administración General del Estado, en cada una de las comunidades autónomas, ciudades de Ceuta y Melilla y entidades locales una Mesa General de Negociación.

Son de aplicación a estas Mesas Generales los criterios establecidos en el primer apartado del presente artículo sobre representación de las organizaciones sindicales en la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas, tomando en consideración los resultados obtenidos en el conjunto de las elecciones a los órganos de representación de los empleados públicos comprendidos en el correspondiente ámbito de negociación.

Además, también estarán presentes en estas Mesas Generales, las organizaciones sindicales que formen parte de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas siempre que hubieran obtenido el 10 por 100 de los representantes a personal funcionarios o laboral en el ámbito correspondiente a la Mesa de que se trate.

Disposición Final. *Modificación do Real Decreto Lexislativo 5/2015, do 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público.*

Modifícase o apartado 3 do artigo 36 que queda redactado como segue:

3. Para a negociación de todas aquelas materias e condicións de traballo comúns aos persoal funcionarios, estatutario e laboral de cada Administración Pública, constituirase na Administración Xeral do Estado, en cada unha das comunidades autónomas, cidades de Ceuta e Melilla e entidades locais unha Mesa Xeral de Negociación.

Son de aplicación a estas Mesas Xerais os criterios establecidos no primeiro apartado do presente artigo sobre representación das organizacións sindicais na Mesa Xeral de Negociación das Administracións Públicas, tomando en consideración os resultados obtidos no conxunto das eleccións aos órganos de representación dos empregados públicos comprendidos no correspondente ámbito de negociación.

Ademais, tamén estarán presentes nestas Mesas Xerais, as organizacións sindicais que formen parte da Mesa Xeral de Negociación das Administracións Públicas sempre que obtivesen o 10 por 100 dos representantes a persoal funcionarios ou laboral no ámbito correspondente á Mesa de que se trate.

### JUSTIFICACIÓN

Mejora

Mellora

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES  
**CONGRESO DE LOS DIPUTADOS**

Serie A Núm. 8-3

8 de abril de 2024

Pág. 79

**ENMIENDA NÚM. 46**

**Néstor Rego Candamil**  
**(Grupo Parlamentario Mixto)**

Precepto que se modifica:

Disposiciones adicionales nuevas

De modificación

Texto que se propone:

El Gobierno aprobará las medidas necesarias para que las auditorías retributivas y los planes de igualdad sean una realidad de obligado cumplimiento y reforzado del papel de la Inspección de Trabajo. Así mismo, se realizará e intensificará el control de legalidad de las Administraciones Públicas sobre los convenios colectivos para poner fin a las desigualdades y discriminaciones.

O Goberno aprobará as medidas necesarias para que as auditorías retributivas e os plans de igualdade sexan unha realidade de obrigado cumprimento e reforzado do papel da Inspección de Traballo. Así mesmo, realizarase e intensificará o control de legalidade das Administracións Públicas sobre os convenios colectivos para poñer fin ás desigualdades e discriminacións.

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora

Mellora

**ENMIENDA NÚM. 47**

**Néstor Rego Candamil**  
**(Grupo Parlamentario Mixto)**

Precepto que se modifica:

Disposiciones adicionales nuevas

De modificación

Texto que se propone:

Se prohíben las denominadas empresas multiservicios que cubren actividades de la empresa cliente que deberían ser ejecutadas con contratos directos, burlando la equiparación salarial y la igualdad en las condiciones laborales, imposibilitando la aplicación del convenio colectivo del sector y que impiden la sucesión empresarial en las contrataciones.

Se prohiben as denominadas empresas multiservicios que cobren actividades da empresa cliente que deberían ser executadas con contratos directos, burlando a equiparación salarial e a igualdade nas condicións laborais, imposibilitando a aplicación do convenio colectivo do sector e que impiden a sucesión empresarial nas contratacións.

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 8-3

8 de abril de 2024

Pág. 80

### JUSTIFICACIÓN

Mejora

Mellora

### ENMIENDA NÚM. 48

**Néstor Rego Candamil**  
**(Grupo Parlamentario Mixto)**

Precepto que se modifica:

Disposiciones adicionales nuevas

De modificación

Texto que se propone:

Se promoverá una modificación de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014 para recuperar el derecho de subrogación en los pliegos de condiciones que operan en la contratación pública.

Promoverase unha modificación de a Lei 9/2017, do 8 de novembro, de Contratos do Sector Público, pola que se transponen ao ordenamento xurídico español as Directivas do Parlamento Europeo e do Consello 2014/23/UE e 2014/24/UE, do 26 de febreiro de 2014 para recuperar o dereito de subrogación nos pregos de condicións que operan na contratación pública.

### JUSTIFICACIÓN

Mejora

Mellora

### ENMIENDA NÚM. 49

**Néstor Rego Candamil**  
**(Grupo Parlamentario Mixto)**

Precepto que se modifica:

Disposiciones adicionales nuevas

De modificación

Texto que se propone:

Se incrementará la inversión pública en los servicios públicos de colocación de forma que puedan desarrollar adecuadamente su labor, al tiempo que se elimina la participación de la Empresas de Trabajo Temporal y de agencias privadas de colocación en las funciones de intermediación laboral.



# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 8-3

8 de abril de 2024

Pág. 81

Incrementarase o investimento público nos servizos públicos de colocación de forma que poidan desenvolver adecuadamente o seu labor, á vez que se elimina a participación da Empresas de Tráballo Temporal e de axencias privadas de colocación nas funcións de intermediación laboral.

### JUSTIFICACIÓN

Mejora

Mellora

### ENMIENDA NÚM. 50

**Néstor Rego Candamil**  
**(Grupo Parlamentario Mixto)**

Precepto que se modifica:

Disposiciones adicionales nuevas

De modificación

Texto que se propone:

En el caso de las personas trabajadoras fijas discontinuas, el derecho al subsidio por desempleo no exigirá requisitos previos de tiempo mínimo cotizado para acceder al mismo. Su duración será, en cualquier caso, como mínimo, de 6 meses.

No caso das persoas traballadoras fijas descontinuas, o dereito ao subsidio por desemprego non esixirá requisitos previos de tempo mínimo cotizado para acceder a este. A súa duración será, en calquera caso, como mínimo, de 6 meses.

### JUSTIFICACIÓN

Mejora

Mellora

### ENMIENDA NÚM. 51

**Néstor Rego Candamil**  
**(Grupo Parlamentario Mixto)**

Precepto que se modifica:

Disposiciones adicionales nuevas

De modificación

Texto que se propone:

El Gobierno promoverá la regulación de una Renta de Inserción Laboral y Social, en substitución del IMV y de la RAI, con unha cuantía mínima equivalente al

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 8-3

8 de abril de 2024

Pág. 82

SMI —debiendo situarse este en el 60% del salario medio en el Estado español— para todas las personas mayores de 18 años que no cobren ningún tipo de prestación económica, acompañada del seguimiento de un itinerario personal de orientación y formación profesional hasta la consecución de un puesto de trabajo en el tiempo más breve posible.

O Goberno promoverá a regulación dunha Renda de Inserción Laboral e Social, en substitución do IMV e da RAI, cunha contía mínima equivalente ao SMI —debendo situarse este en o 60% do salario medio no Estado español— para todas as persoas maiores de 18 anos que non cobren ningún tipo de prestación económica, acompañada do seguimento dun itinerario persoal de orientación e formación profesional ata a consecución dun posto de traballo no tempo máis breve posible.

### JUSTIFICACIÓN

Mejora

Mellora

### ENMIENDA NÚM. 52

**Néstor Rego Candamil**  
**(Grupo Parlamentario Mixto)**

Precepto que se modifica:

Disposiciones finales nuevas

De modificación

Texto que se propone:

El Gobierno aprobará unas nuevas tablas para la cotización en el concepto de desempleo a pagar por todas las empresas para frenar el gasto público derivado de la precariedad laboral y para el fomento de la contratación indefinida a tiempo completo.

El tipo general del 5,50 sólo se aplicará a la contratación indefinida a tiempo completo, pasará a ser del 6,70 para el resto de la contratación indefinida a tiempo parcial y fija-discontinua.

Igualmente, el tipo actual del 6,70 para la contratación de duración determinada a tiempo completo y parcial pasará a ser del 7,00.

El tipo de cotización por desempleo de las personas trabajadoras contratadas de forma temporal pasará a ser del 1,55, sea cual sea la duración y jornada del contrato, no el actual del 1,60.

Las empresas que apliquen un ERTE de duración igual o superior a 12 meses deberán pagar el 6,00 durante los meses de vigencia de este.

O Goberno aprobará unhas novas táboas para a cotización no concepto de desemprego a pagar por todas as empresas para frenar o gasto público derivado da precariedade laboral e para o fomento da contratación indefinida a tempo completo.

O tipo xeral do 5,50 só se aplicará á contratación indefinida a tempo completo, pasará a ser do 6,70 para o resto da contratación indefinida a tempo parcial e fixa-descontinua.

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 8-3

8 de abril de 2024

Pág. 83

Igualmente, o tipo actual do 6,70 para a contratación de duración determinada a tempo completo e parcial pasará a ser do 7,00.

O tipo de cotización por desempleo das persoas traballadoras contratadas de forma temporal pasará a ser do 1,55, sexa cal for a duración e xornada do contrato, non o actual do 1,60.

As empresas que apliquen un ERTE de duración igual ou superior a 12 meses deberán pagar o 6,00 durante os meses de vixencia deste.

### JUSTIFICACIÓN

Mejora

Mellora

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

El Grupo Parlamentario VOX al amparo de lo dispuesto en el artículo 110 y siguientes del Reglamento de la Cámara, presenta las siguientes enmiendas al Proyecto de Ley por la que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y otras disposiciones en materia laboral, para la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea.

Palacio del Congreso de los Diputados, 20 de marzo de 2024.—**José María Figaredo Álvarez-Sala**, Portavoz adjunto Grupo Parlamentario VOX.

### ENMIENDA NÚM. 53

#### Grupo Parlamentario VOX

Precepto que se modifica:

En todo el Proyecto

De modificación

Texto que se propone:

Se propone la supresión de todas las expresiones en que concurre un desdoblamiento artificioso para aludir a los dos sexos en todo el proyecto de Ley Orgánica.

### JUSTIFICACIÓN

El uso del llamado «lenguaje inclusivo» es una tendencia deliberadamente impulsada por determinados sectores políticos para imponer en todo tipo de textos, incluidos los jurídicos, su propia ideología. La norma gramatical marcada por la Real Academia Española, así como una elemental economía del lenguaje y el propio sentido común, demandan que los textos legales sean firmemente preservados de la mencionada tendencia.

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 8-3

8 de abril de 2024

Pág. 84

De esta manera, la expresión «las personas trabajadoras» será sustituida por «los trabajadores»; «las pescadoras y pescadores» por «los pescadores»; «técnicos y técnicas» por «técnicos»; y, cuando se haya utilizado artificialmente la expresión «la empresa» para no mencionar a «el empresario», se utilizará esta última expresión.

### ENMIENDA NÚM. 54

#### Grupo Parlamentario VOX

Precepto que se modifica:

Disposición final primera. Modificación del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto. Tres. Artículo 8

De modificación

Texto que se propone:

Tres. Se modifica el apartado 12 del artículo 8, que queda redactado como sigue:

«12. Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de ~~sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español~~ **nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social**, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación, o ante una situación de pluriempleo del trabajador»

#### JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica, con la finalidad de sustituir, en la reforma que el Proyecto propone de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, las expresiones de carácter ideológico por las que utiliza el artículo 14 de la Constitución.

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 8-3

8 de abril de 2024

Pág. 85

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

El Grupo Parlamentario Republicano al amparo de lo dispuesto en el artículo 110 y siguientes del Reglamento de la Cámara, presenta las siguientes enmiendas al Proyecto de Ley por la que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y otras disposiciones en materia laboral, para la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea.

Palacio del Congreso de los Diputados, 20 de marzo de 2024.—**Teresa Jordà i Roura**, Portavoz adjunto Grupo Parlamentario Republicano.

### ENMIENDA NÚM. 55

#### Grupo Parlamentario Republicano

Precepto que se añade:

Apartados nuevos

De adición

Texto que se propone:

Se introduce un apartado nuevo al Artículo único. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, quedando redactado como sigue:

«X. Se modifica el apartado 9 del artículo 34, que queda redactado como sigue:

9. La empresa garantizará el registro diario de jornada automatizado e inalterable por las partes, 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 que se establece en este artículo.

De incumplirse esta obligación empresarial, se presumirá la existencia de tantas horas extraordinarias como el trabajador demostre indiciariamente que ha realizado.

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 empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

#### JUSTIFICACIÓN

Resulta necesario adoptar legislativamente nuevos mecanismos para garantizar el efectivo cumplimiento de las jornadas pactadas, desincentivando el fraude y la exigencia empresarial de realizar horas extraordinarias que no sean voluntarias, limitadas, cotizadas y remuneradas debidamente.

Por estos motivos se añade la expresión « automatizado e inalterable por las partes» en el primer párrafo. Asimismo, se adhiere una nueva presunción mediante un nuevo segundo párrafo con el siguiente tenor literal: «De incumplirse esta obligación empresarial, se presumirá la existencia de tantas horas extraordinarias como el trabajador demostre indiciariamente que ha realizado».

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 8-3

8 de abril de 2024

Pág. 86

### ENMIENDA NÚM. 56

#### Grupo Parlamentario Republicano

Precepto que se añade:

Apartados nuevos

De adición

Texto que se propone:

Se introduce un apartado nuevo al Artículo único. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, quedando redactado como sigue:

«X. Uno. Se introduce una nueva letra j) en el artículo 4.2, quedando redactada como sigue:

j) A conocer por escrito del plazo y lugar de impugnación de cualquier decisión de la empleadora que afecte a la relación laboral en el momento en que sea comunicada, sin que pueda iniciarse el computo de los plazos de prescripción o caducidad que correspondan para su impugnación si no se cumple con dicho requisito formal.»

#### JUSTIFICACIÓN

La directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea que ahora se traspone recoge en su considerando 18:

(18) La información sobre el procedimiento que deben seguir el empleador y el trabajador en caso de que se ponga fin a su relación laboral debe poder incluir el vencimiento del plazo de presentación de un recurso contra el despido.

Se propone lege ferenda esta modificación en este momento por entender que encaja con el objeto y fin de la directiva en trasposición. Que una de los aspectos esenciales de la relación en materia de información y transparencia es como indica este considerando 18 referido, que el trabajador este en igualdad de condiciones y conocimiento para accionar frente a las decisiones del empleador y especialmente frente a las decisiones extintivas.

Que en la actualidad en el ámbito de las relaciones laborales en las que el empleador es una empresa de participación pública o administración pública ya se exige que las comunicaciones contengan la información completa del plazo y órgano ante el que impugnar o accionar frente a la decisión de empresarial.

En atención a la brevedad de los plazos en el ámbito social, tanto el de caducidad de 20 días como el de prescripción general de 1 año, y a la vista de la doctrina judicial europea que en otros ámbitos con plazos mucho más amplios (derechos de consumos, cláusulas bancarias, etc etc) ha entendido imprescriptibles las acciones si no existe pleno conocimiento por el afectado de los medios y plazos de impugnación.

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 8-3

8 de abril de 2024

Pág. 87

### ENMIENDA NÚM. 57

#### Grupo Parlamentario Republicano

Precepto que se añade:

Disposiciones adicionales nuevas

De adición

Texto que se propone:

Disposición Adicional X. *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*

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, queda modificado en los siguientes términos:

Se añade un nuevo apartado 5 al artículo 40 con la siguiente redacción:

«5. En aquellos supuestos en los que la sanción propuesta tuviera carácter exclusivamente pecuniario y no se propusiera sanción accesoria, la cuantía de la sanción podrá ser reducida en un 40 por ciento cuando el sujeto infractor proceda al pago de la sanción propuesta con carácter previo a la resolución y renuncie al ejercicio de cualquier acción, alegación o recurso en vía administrativa contra la sanción, en los términos y plazos previstos reglamentariamente. Dicho pago llevará implícito el reconocimiento de responsabilidad.

Se excluirán de la posibilidad de acogerse a la reducción de la cuantía de la sanción prevista en este apartado aquellas sanciones propuestas por la comisión de infracciones en materia de prevención de riesgos laborales relacionadas causalmente con un accidente de trabajo o una enfermedad profesional.

Igualmente, se excluyen de dicha posibilidad las sanciones propuestas en actas de infracción concurrentes con actas de liquidación por los mismos hechos, que únicamente podrán ser objeto de reducción en los términos del apartado 3.»

#### JUSTIFICACIÓN

Resulta necesario poner fin a las reducciones en las sanciones a las empresas por causa de accidente de trabajo producido por vulneración de las obligaciones empresariales en materia de prevención de riesgos laborales. Las empresas infractoras cuyas acciones tienen como resultado un daño para la salud de los trabajadores deben asumir al completo sus responsabilidades de pago, sin descuento de ningún tipo.

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 8-3

8 de abril de 2024

Pág. 88

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

El Grupo Parlamentario Popular en el Congreso al amparo de lo dispuesto en el artículo 110 y siguientes del Reglamento de la Cámara, presenta las siguientes enmiendas al Proyecto de Ley por la que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y otras disposiciones en materia laboral, para la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea.

Palacio del Congreso de los Diputados, 20 de marzo de 2024.—**Miguel Tellado Filgueira**, Portavoz Grupo Parlamentario Popular en el Congreso.

### ENMIENDA NÚM. 58

#### Grupo Parlamentario Popular en el Congreso

Precepto que se modifica:

Artículo único. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Uno. Artículo 4

De modificación

Texto que se propone:

Se modifica el apartado uno del artículo único que queda redactado como sigue:

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

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

Uno. Se modifica la letra h) del artículo 4.2, y la redacción vigente de la letra h) pasa a ser la letra i), que quedan redactados como sigue:

«h) Derecho a conocer por escrito los aspectos esenciales de su relación laboral ~~y a que sus condiciones de trabajo sean previsibles~~. **A estos efectos, el papel y el formato electrónico se considerarán igualmente válidos, este último siempre que sea accesible para el trabajador, que se pueda almacenar e imprimir y que el empleador conserve la prueba de la transmisión o recepción**».

#### JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica



# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 8-3

8 de abril de 2024

Pág. 89

### ENMIENDA NÚM. 59

#### Grupo Parlamentario Popular en el Congreso

Precepto que se modifica:

Artículo único. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Dos. Artículo 8

De modificación

Texto que se propone:

Se modifica el apartado dos del artículo único que queda redactado como sigue:

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

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

[...]

Dos. Modificación del artículo 8, apartados 6 y 7, del Estatuto de los Trabajadores

6. ~~De conformidad con el derecho descrito en el artículo 4.2.h)~~; Se entenderá que las condiciones de trabajo esenciales son previsibles cuando la persona trabajadora conozca o pueda conocer de antemano de manera efectiva y por escrito, durante todo el periodo al que se extiende la prestación de servicios, ~~su~~ **pauta de trabajo las características de la prestación a realizar en el puesto de trabajo** o, en su caso, los criterios en virtud de los cuales dichas condiciones pueden cambiar.

7. Sin perjuicio de las presunciones recogidas en el apartado 2 y en el artículo 12.4.a) y c), el incumplimiento de la obligación de información sobre las condiciones esenciales de trabajo relativas a duración del contrato, duración de la jornada y su distribución, así como sobre la duración del periodo de prueba y de las exigencias de previsibilidad descritas en el artículo 12.5.c) y d) hará que el contrato se presuma celebrado por tiempo indefinido ordinario y a jornada completa, **salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios**».

#### JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 8-3

8 de abril de 2024

Pág. 90

### ENMIENDA NÚM. 60

#### Grupo Parlamentario Popular en el Congreso

Precepto que se modifica:

Artículo único. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Tres. Artículo 12

De modificación

Texto que se propone:

Se modifica el apartado Tres del artículo único que queda redactado como sigue:

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

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

[...]

Tres. Modificación del artículo 12, apartados 4.e) y 5.c), d) y e) del Estatuto de los Trabajadores.

4. El contrato a tiempo parcial se regirá por las siguientes reglas:

[...]

e) La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, ~~así como el incremento o disminución de las horas de trabajo en el contrato a tiempo parcial~~, tendrá carácter voluntario y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en el artículo 41.1.a). El trabajador no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c), puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, la empresa deberá informar a las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de las personas trabajadoras a tiempo parcial, todo ello de conformidad con los procedimientos que se establezcan en convenio colectivo.

Con carácter general, las solicitudes a que se refiere el párrafo anterior deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por la empresa. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por la empresa a la persona trabajadora por escrito y de manera motivada.

[...]

5. Se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme a las siguientes reglas:

[...]

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 8-3

8 de abril de 2024

Pág. 91

c) El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por la empresa, **y cuando sea previsible, se facilitará** una indicación de los días y las horas de referencia en los que esta puede solicitar los servicios de la persona trabajadora.

El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del treinta por ciento de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Los convenios colectivos podrán establecer otro porcentaje máximo, que, en ningún caso, podrá ser inferior al citado treinta por ciento ni exceder del sesenta por ciento de las horas ordinarias contratadas.

d) La persona trabajadora deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días, **salvo que el convenio establezca un plazo de preaviso inferior**. En el caso de cancelación total o parcial por parte de la empresa de la realización de dichas horas sin observar el plazo de preaviso anterior, la persona trabajadora ~~conservará en todo caso el~~ **tendrá derecho a la retribución correspondiente una indemnización en los términos previstos en el convenio colectivo».**

e) El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:

1.<sup>a</sup> La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37, **siempre que sean debidamente justificadas.**

2.<sup>a</sup> Necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.

3.<sup>a</sup> Incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial».

[...].

### JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica

### ENMIENDA NÚM. 61

**Grupo Parlamentario Popular  
en el Congreso**

Precepto que se modifica:

Artículo único. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Cuatro. Artículo 14

De modificación

Texto que se propone:

Se modifica el apartado cuatro del artículo único que quedará redactado como sigue:

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

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

[...]

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 8-3

8 de abril de 2024

Pág. 92

Cuatro. Se modifica el apartado 1 y 3 del artículo 14 que queda redactado como sigue:

1. Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba de conformidad con lo establecido en convenio colectivo. ~~En todo caso, dicho periodo de prueba habrá de respetar los límites recogidos en este artículo.~~

La duración del periodo de prueba no podrá exceder de seis meses para técnicos y técnicas tituladas, ni de dos meses para las demás personas trabajadoras. En las empresas de menos de veinticinco personas, el periodo de prueba no podrá exceder de tres meses para las personas trabajadoras que no sean técnicos y técnicas titulados. **En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada del artículo 15 concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes.**

**Lo anterior no obstante, los convenios colectivos podrán contemplar, con carácter excepcional, unos periodos de prueba de mayor duración en los casos en que ello esté justificado por la naturaleza del trabajo o sea en interés del trabajador.**

~~En el supuesto de contratos temporales y de duración determinada, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes si el contrato es concertado por un periodo igual o superior a seis meses. Para contratos de duración inferior, la extensión del periodo de prueba se reducirá en la misma proporción.~~

La empresa y la persona trabajadora están, respectivamente, obligadas a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando la persona trabajadora haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación».

[...]

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

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo». ~~siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.»~~

### JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica

ENMIENDA NÚM. 62

**Grupo Parlamentario Popular  
en el Congreso**

Precepto que se modifica:

Artículo único. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. SEIS. Artículo 21 bis (nuevo)

De modificación

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 8-3

8 de abril de 2024

Pág. 93

Texto que se propone:

Se modifica el apartado seis del artículo único que queda redactado como sigue:

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

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

[...]

Seis. Nuevo artículo 21 bis del Estatuto de los Trabajadores

1. Sin perjuicio de lo previsto en los artículos 12.4.e) y 15.7, la persona trabajadora con al menos seis meses de antigüedad en la empresa, **que haya completado, en su caso, el periodo de prueba**, tendrá derecho a solicitar puestos de trabajo vacantes en la empresa que sean a tiempo de trabajo completo, tengan una jornada mayor, sean de carácter indefinido o reúnan condiciones de mayor previsibilidad o estabilidad en el empleo.

2. La empresa deberá dar respuesta a la solicitud prevista en el apartado anterior de manera motivada y por escrito en el plazo de ~~quince días~~ **un mes**. ~~o en el que se estableciera por convenio colectivo, que no podrá superar el plazo de un mes o de tres meses en el caso de empresas, cuyas plantillas no superen las diez personas trabajadoras.~~ **En el caso de empresas cuya plantilla no supere las 50 personas trabajadoras el plazo será de tres meses y la respuesta podrá ser oral cuando se trate de una solicitud similar subsiguiente presentada por el mismo trabajador, si la justificación para la respuesta por lo que respecta a la situación del trabajador no ha cambiado».**

### JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica

### ENMIENDA NÚM. 63

**Grupo Parlamentario Popular  
en el Congreso**

Precepto que se modifica:

Disposición adicional primera

De modificación

Texto que se propone:

Se modifica la Disposición adicional primera que queda redactado como sigue:

«Disposición adicional primera. *Condiciones transparentes y previsibles aplicables a la gente del mar* **personas enroladas a bordo de buques.**

No serán de aplicación a las personas ~~trabajadoras del mar ni a las pescadoras y pescadores,~~ **enroladas a bordo de buques** cuando sean incompatibles con las ~~actividades desarrolladas,~~ las disposiciones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores **y otras normas** referentes a ~~la previsibilidad del trabajo, la prestación de servicios en el extranjero y la transición a otra forma de empleo~~ **las siguientes materias: el empleo en paralelo cuando sea incompatible**

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES  
**CONGRESO DE LOS DIPUTADOS**

Serie A Núm. 8-3

8 de abril de 2024

Pág. 94

con la labor realizada a bordo de buques o de buques pesqueros, la previsibilidad mínima del trabajo, el envío de trabajadores a otro Estado miembro o a un tercer país, la transición a otra forma de empleo y el suministro de información sobre la identidad de las instituciones de Seguridad Social que reciben las cotizaciones sociales».

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica

ENMIENDA NÚM. 64

**Grupo Parlamentario Popular  
en el Congreso**

Precepto que se añade:

Disposiciones adicionales nuevas

De adición

Texto que se propone:

Se añade una nueva Disposición adicional al artículo único, que queda redactada como sigue:

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

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

[...]

Ocho. Disposición adicional trigésima (Nueva). El empleo paralelo y la transición a otras formas de empleo en la negociación colectiva.

1. Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer, en atención a la especificidad de la actividad concreta de su ámbito restricciones por incompatibilidad basadas en causas objetivas, adicionales a las contempladas en el artículo 21.1 de esta Ley.

2. Los convenios o acuerdos colectivos podrán regular la identificación de puestos de trabajo y funciones cuyas vacantes, por razones objetivas, queden excluidas del derecho de transición a otra forma de empleo que regula el artículo 21.bis de esta Ley, o requieran requisitos adicionales para el ejercicio de este derecho».

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES  
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 8-3

8 de abril de 2024

Pág. 95

ENMIENDA NÚM. 65

Grupo Parlamentario Popular  
en el Congreso

Precepto que se modifica:

Disposición final cuarta

De modificación

Texto que se propone:

Se suprime el párrafo tercero de la Disposición final cuarta.

«**Disposición final cuarta.** *Habilitación normativa.*

1. Se habilita al Gobierno para dictar cuantas disposiciones necesarias para el desarrollo y ejecución de esta norma.

2. El Gobierno procederá a la modificación del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo, para adaptarlo a la regulación del artículo 8 dispuesta en esta ley antes del 1 de agosto de 2024».

~~3. En el plazo de un año el Gobierno regulará las condiciones específicas de aplicación a las personas trabajadoras del mar y a las pescadoras y pescadores a las que hace referencia la disposición adicional primera~~

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica

ENMIENDA NÚM. 66

Grupo Parlamentario Popular  
en el Congreso

Precepto que se modifica:

Disposición final quinta

De modificación

Texto que se propone:

Se modifica la Disposición final quinta que queda redactada como sigue:

«Disposición final quinta. *Entrada en vigor.*

La presente norma entrará en vigor ~~el día siguiente~~ **a los tres meses** de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»».

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 8-3

8 de abril de 2024

Pág. 96

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

El Grupo Parlamentario Vasco (EAJ-PNV) al amparo de lo dispuesto en el artículo 110 y siguientes del Reglamento de la Cámara, presenta las siguientes enmiendas al Proyecto de Ley por la que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y otras disposiciones en materia laboral, para la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea.

Palacio del Congreso de los Diputados, 20 de marzo de 2024.—**Aitor Esteban Bravo**, Portavoz Grupo Parlamentario Vasco (EAJ-PNV).

### ENMIENDA NÚM. 67

**Grupo Parlamentario Vasco (EAJ-PNV)**

Precepto que se modifica:

Artículo único. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Uno. Artículo 4

De modificación

Texto que se propone:

Uno. Se modifica la letra h) del artículo 4.2, y la redacción vigente de la letra h) pasa a ser la letra i), que quedan redactados como sigue:

«h) Derecho a conocer por escrito los aspectos esenciales de su relación laboral ~~y a que sus condiciones de trabajo sean previsibles.~~ **y su patrón de trabajo según lo establecido en los artículos 4.2 l) y 4.2 m) de la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019.**

i) A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.»

### JUSTIFICACIÓN

Adecuar el texto a la Directiva cambiando el concepto pauta de trabajo inexistente en el ordenamiento jurídico laboral por el de «patrón de trabajo», concepto recogido, definido y explicitado en la propia Directiva 2019/1152.

### ENMIENDA NÚM. 68

**Grupo Parlamentario Vasco (EAJ-PNV)**

Precepto que se añade:

Apartados nuevos

De adición



# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Texto que se propone:

Se introduce un nuevo apartado Cuatro bis, en el artículo único, con el siguiente tenor.

Cuatro bis. Se introduce un nuevo texto en el apartado 2 del artículo 15, que queda redactado como sigue:

2. A efectos de lo previsto en este artículo, se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a seis meses. Por convenio colectivo de ámbito sectorial se podrá ampliar la duración máxima del contrato hasta un año. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

2.bis. Lo dispuesto en el apartado anterior relativo al régimen temporal del contrato de duración determinada, no será de aplicación en el caso de la figura de la persona experta del sector productivo del sistema de formación profesional, regulada en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la formación profesional.

En este caso, cuando el contrato responda a la impartición de una oferta formativa por un periodo superior a los seis meses, podrá ser ampliado hasta los diez meses, duración máxima de un curso académico.

### JUSTIFICACIÓN

El sistema de FP incorpora la figura de la persona experta del sector productivo', para posibilitar que profesionales en activo de un sector productivo puedan, en un momento dado, impartir formación sobre aquello en lo que son especialistas, aportando su experiencia sobre la realidad de las empresas del sector y los procesos productivos, en muchos casos muy específicos, bajo régimen de contrato laboral.

Los ciclos formativos tienen una duración coincidente con el curso académico, y por ello, se necesita poder contratar a estas personas durante los diez meses que se prolonga el curso escolar. Dado que la participación de estos «expertos» es puntual y no permanente

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 8-3

8 de abril de 2024

Pág. 98

en la oferta de los ciclos formativos (habitualmente atendida por funcionarios docentes), la figura debería ser la del contrato de duración determinada.

La limitación de este contrato a 6 meses impide la necesaria continuidad del proceso de formación e invalida, en la práctica, la posibilidad de contratar a estos profesionales, tanto para la fp de jóvenes como de trabajadores/as. Para las administraciones es urgente poder hacer uso de esta figura, que en ningún caso es equivalente a la del funcionario docente, ya que se trata de profesionales en activo cuya participación en el sistema se produce con carácter puntual, no continuado.

Resulta fundamental, por tanto, que, del mismo modo que se han contemplado excepciones en el caso de los formadores de formación en el trabajo, se permita mantener el contrato de estos profesionales durante los diez meses del curso académico, pues es prioritario para el correcto desarrollo de las diferentes acciones formativas que las administraciones competentes puedan incorporar a estos expertos.

### ENMIENDA NÚM. 69

#### Grupo Parlamentario Vasco (EAJ-PNV)

Precepto que se modifica:

Artículo único. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Dos. Artículo 8

De modificación

Texto que se propone:

Dos. Se modifica el artículo 8, así como su título, y se adicionan dos nuevos apartados 6 y 7, quedando redactado como sigue:

«Artículo 8. *Forma del contrato y previsibilidad de las condiciones de trabajo.*

1. El contrato de trabajo se podrá celebrar por escrito o de palabra. Se presumirá existente entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquel.

2. Deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal y, en todo caso, los contratos formativos, los contratos a tiempo parcial y de relevo, fijos-discontinuos y los contratos temporales y de duración determinada.

Deberán constar igualmente por escrito los contratos de trabajo de las pescadoras y pescadores, de las personas que trabajen a distancia y de las personas contratadas en España al servicio de empresas españolas en el extranjero.

De no observarse la exigencia de forma escrita, el contrato de trabajo se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.

Cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral.

3. La empresa está obligada a comunicar a la oficina pública de empleo, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación y en los términos que reglamentariamente se determinen, el contenido de los contratos de trabajo que celebre o las prórrogas de los mismos, deban o no formalizarse por escrito.

4. La empresa entregará a la representación legal de las personas trabajadoras una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación a dicha representación.

Con el fin de comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente, esta copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del documento nacional de identidad o del número de identidad de extranjero, el domicilio, el estado civil, y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, pudiera afectar a la intimidad personal. El tratamiento de la información facilitada estará sometido a los principios y garantías previstos en la normativa aplicable en materia de protección de datos.

La copia básica se entregará por la empresa, en plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, a la representación legal de las personas trabajadoras, que la firmará a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

Posteriormente, dicha copia básica 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.

Los representantes de la Administración, así como los de las organizaciones sindicales y de las asociaciones empresariales, que tengan acceso a la copia básica de los contratos en virtud de su pertenencia a los órganos de participación institucional que reglamentariamente tengan tales facultades, observarán sigilo profesional, no pudiendo utilizar dicha documentación para fines distintos de los que motivaron su conocimiento.

5. La empresa debe informar por escrito a la persona trabajadora, en los términos y plazos que se establezcan reglamentariamente, sobre los elementos esenciales de su relación laboral, tanto en el momento en que esta se inicie como cuando se produzca cualquier modificación de dichos elementos

6. De conformidad con el derecho descrito en el artículo 4.2.h), se entenderá que las condiciones de trabajo esenciales son previsibles cuando la persona trabajadora conozca o pueda conocer de antemano de manera efectiva y por escrito, durante todo el periodo al que se extiende la prestación de servicios, su ~~pauta de trabajo~~ **patrón de trabajo** o, en su caso, los criterios en virtud de los cuales dichas condiciones pueden cambiar.

7. Sin perjuicio de las presunciones recogidas en el apartado 2 y en el artículo 12.4.a) y c), el incumplimiento de la obligación de información sobre las condiciones esenciales de trabajo relativas a duración del contrato, duración de la jornada y su distribución, así como sobre la duración del periodo de prueba y de las exigencias de previsibilidad descritas en el artículo 12.5.c) y d) hará que el contrato se presuma celebrado por tiempo indefinido ordinario y a jornada completa, **salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter parcial de los servicios.**

### JUSTIFICACIÓN

Adecuar el texto a la Directiva cambiando el concepto pauta de trabajo inexistente en el ordenamiento jurídico laboral por el de «patron de trabajo», concepto recogido, definido y explicitado en la propia Directiva 2019/1152. Asi mismo garantizar la presuncion legal y los mecanismos de resolucion previstos en el artículo 15 de la Directiva 2019/1152.

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 8-3

8 de abril de 2024

Pág. 100

### ENMIENDA NÚM. 70

#### Grupo Parlamentario Vasco (EAJ-PNV)

Precepto que se modifica:

Artículo único. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Tres. Artículo 12

De modificación

Texto que se propone:

Tres. Se modifican los apartados 4 y 5 del artículo 12, que quedan redactados como sigue:

«4. El contrato a tiempo parcial se regirá por las siguientes reglas:

a) El contrato, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2, se deberá formalizar necesariamente por escrito. En el contrato deberá figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, así como el modo de su distribución según lo previsto en convenio colectivo.

De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

b) Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de los trabajadores a tiempo completo y esta se realice de forma partida, solo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria, salvo que se disponga otra cosa mediante convenio colectivo.

c) Las personas trabajadoras a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el artículo 35.3.

La realización de horas complementarias se regirá por lo dispuesto en el apartado 5.

En todo caso, la suma de las horas ordinarias y complementarias, incluidas las previamente pactadas y las voluntarias, no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el apartado 1.

A estos efectos, la jornada de las personas trabajadoras a tiempo parcial se registrará día a día, incluyendo el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona, y se totalizará mensualmente, entregando copia a esta, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias a que se refiere el apartado 5.

La empresa deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un periodo mínimo de cuatro años.

En caso de incumplimiento de las referidas obligaciones de registro, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

d) Las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que las personas que trabajan a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza y responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado, debiendo garantizarse en todo caso la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

e) La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, así como el incremento o disminución de las horas de trabajo en

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

el contrato a tiempo parcial, tendrá carácter voluntario y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en el artículo 41.1.a). El trabajador no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c), puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, la empresa deberá informar a las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de las personas trabajadoras a tiempo parcial, todo ello de conformidad con los procedimientos que se establezcan en convenio colectivo.

Con carácter general, las solicitudes a que se refiere el párrafo anterior deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por la empresa. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por la empresa a la persona trabajadora por escrito y de manera motivada.

f) Los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de las personas trabajadoras a tiempo parcial a la formación profesional continua, a fin de favorecer su progresión y movilidad profesionales.

5. Se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme a las siguientes reglas:

a) El empresario solo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito.

b) Solo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.

c) El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por la empresa, así como una indicación de los días y las horas de referencia en los que esta puede solicitar los servicios de la persona trabajadora.

El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del treinta por ciento de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Los convenios colectivos podrán establecer otro porcentaje máximo, que, en ningún caso, podrá ser inferior al citado treinta por ciento ni exceder del sesenta por ciento de las horas ordinarias contratadas.

d) La persona trabajadora deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días. En el caso de cancelación total o parcial por parte de la empresa de la realización de dichas horas sin observar el plazo de preaviso anterior, la persona trabajadora **tendrá derecho a la indemnización en los términos previstos en el convenio colectivo de aplicación y en su defecto** conservará ~~en todo caso~~ el derecho a la retribución correspondiente.

e) El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

1.<sup>a</sup> La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 8-3

8 de abril de 2024

Pág. 102

2.<sup>a</sup> Necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.

3.<sup>a</sup> Incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

f) El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos a las reglas previstas en las letras anteriores. En caso de incumplimiento de tales reglas, la negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

g) Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el quince por ciento, ampliables al treinta por ciento por convenio colectivo, de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa del trabajador a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.

Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas que se establecen en la letra c).

h) La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34.3 y 4; 36.1 y 37.1.

i) Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y periodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social».

### JUSTIFICACIÓN

Incluir la autonomía colectiva.

### ENMIENDA NÚM. 71

#### Grupo Parlamentario Vasco (EAJ-PNV)

Precepto que se modifica:

Artículo único. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Seis. Artículo 21 bis (nuevo)

De modificación

Texto que se propone:

Seis. Se introduce un nuevo artículo 21 bis, con la siguiente redacción:

«Artículo 21 bis. *Transición a otra forma de empleo.*

1. Sin perjuicio de lo previsto en los artículos 12.4.e) y 15.7, la persona trabajadora con al menos seis meses de antigüedad en la empresa tendrá derecho a solicitar puestos de trabajo vacantes en la empresa que sean a tiempo de trabajo completo, tengan una jornada mayor, sean de carácter indefinido o reúnan condiciones de mayor previsibilidad o estabilidad en el empleo.

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 8-3

8 de abril de 2024

Pág. 103

2. La empresa deberá dar respuesta a la solicitud prevista en el apartado anterior de manera motivada y por escrito en el plazo de **un mes** o en el que se estableciera por convenio colectivo, que no podrá superar el plazo de **45 días** o de tres meses **en el caso de personas físicas que actúan como empleadoras** y empresas, cuyas plantillas no superen las diez personas trabajadoras.».

### JUSTIFICACIÓN

Adeguar el plazo a lo establecido en la directivas. Especificar que el plazo de tres meses es aplicable también a las personas físicas que actúan como empleadores.

### ENMIENDA NÚM. 72

#### Grupo Parlamentario Vasco (EAJ-PNV)

Precepto que se añade:

Apartados nuevos

De adición

Texto que se propone:

Se introduce un nuevo apartado Ocho, en el artículo único, con el siguiente tenor

Ocho. Se modifican los apartados 3 y 4 del artículo 84, quedando redactados del siguiente modo:

«3. No obstante lo establecido en el artículo anterior, en el ámbito de una comunidad autónoma, los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88, podrán negociar acuerdos y convenios colectivos de carácter provincial o autonómico así como acuerdos interprofesionales que tendrán prioridad aplicativa sobre cualquier otro convenio sectorial o acuerdo de ámbito estatal, siempre que dichos convenios y acuerdos obtengan el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación y su regulación resulte más favorable para las personas trabajadoras que la fijada en los convenios o acuerdos estatales.

4. En el supuesto previsto en el apartado anterior, se considerarán materias no negociables en el ámbito de una comunidad autónoma el periodo de prueba, las modalidades de contratación, la clasificación profesional, la jornada máxima anual de trabajo, el régimen disciplinario, las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales y la movilidad geográfica.»

### JUSTIFICACIÓN

La creación y la calidad del empleo esta íntimamente vinculada a la aproximación de las bases negociadoras al conocimiento de su entorno y por tanto a las mayorías sociales existentes en los ámbitos negociadores más próximo; Mejorar la regulación de la negociación colectiva en el ámbito provincial y en el de las CC.AA.

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 8-3

8 de abril de 2024

Pág. 104

### ENMIENDA NÚM. 73

Grupo Parlamentario Vasco (EAJ-PNV)

Precepto que se añade:

Apartados nuevos

De adición

Texto que se propone:

Se introduce un nuevo apartado Ocho en el artículo único, con el siguiente tenor

Ocho. Se modifican los apartados 3 y 4 del artículo 84, quedando redactados del siguiente modo:

«3. No obstante lo establecido en el artículo anterior, en el ámbito de una comunidad autónoma, los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88, podrán negociar acuerdos y convenios colectivos de carácter provincial o autonómico así como acuerdos interprofesionales que tendrán prioridad aplicativa sobre cualquier otro convenio sectorial o acuerdo de ámbito estatal, siempre que dichos convenios y acuerdos obtengan el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación.

4. En el supuesto previsto en el apartado anterior, se considerarán materias no negociables en el ámbito de una comunidad autónoma el periodo de prueba, las modalidades de contratación, la clasificación profesional, la jornada máxima anual de trabajo, el régimen disciplinario, las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales y la movilidad geográfica.»

### JUSTIFICACIÓN

La creación y la calidad del empleo esta íntimamente vinculada a la aproximación de las bases negociadoras al conocimiento de su entorno y por tanto a las mayorías sociales existentes en los ámbitos negociadores más próximos; Mejorar la regulación de la negociación colectiva en el ámbito provincial y en el de las CC.AA.

### ENMIENDA NÚM. 74

Grupo Parlamentario Vasco (EAJ-PNV)

Precepto que se modifica:

Disposición adicional primera

De modificación

Texto que se propone:

Disposición adicional primera. *Condiciones transparentes y previsibles aplicables a la gente del mar.*

**Dadas las características específicas de sus condiciones de trabajo**, no serán de aplicación a las personas trabajadoras del mar ni a las pescadoras y pescadores, ~~cuando sean incompatibles con las actividades desarrolladas~~, las disposiciones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores referentes al ~~a la previsibilidad del trabajo, la prestación de servicios en el extranjero y la~~



# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 8-3

8 de abril de 2024

Pág. 105

~~transición a otra forma de empleo.~~ **empleo en paralelo cuando sea incompatible con la labor realizada a bordo de buques o de buques pesqueros, la previsibilidad mínima del trabajo, el envío de trabajadores a otro Estado miembro o a un tercer país, la transición a otra forma de empleo y el suministro de información sobre la identidad de las instituciones de seguridad social que reciben las cotizaciones sociales.**

### JUSTIFICACIÓN

Transponer de forma literal la Directiva 2019/1152 a este respecto.

### ENMIENDA NÚM. 75

#### Grupo Parlamentario Vasco (EAJ-PNV)

Precepto que se añade:

Disposiciones adicionales nuevas

De adición

Texto que se propone:

*Disposición adicional cuarta. Proceso de información pública sobre las modificaciones introducidas por la presente Ley.*

Una vez publicada esta Ley en el Boletín Oficial del Estado y durante el periodo de latencia de su efectiva vigencia según lo dispuesto en la disposición final quinta, se desplegará por el Gobierno una campaña de información del contenido general de la presente Ley dirigida a los agentes sociales, que se complementará con la información particular que se prestará con ocasión de la presentación ante las oficinas de empleo de las copias básicas de los contratos de trabajo que se formalicen durante el referido periodo, conforme a lo dispuesto por el artículo 8.4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

### JUSTIFICACIÓN

El período de dos meses de demora de la entrada en vigor de la ley que planteamos bien pudiera ser aprovechado para desplegar mecanismos de información y explicación de las nuevas obligaciones impuestas por esta disposición, combinando su difusión general con la que podría llevarse a cabo por los servicios públicos de empleo con ocasión de la presentación de las copias básicas de los contratos de trabajo que se formalicen durante los dos meses de latencia de esta norma, conforme a lo dispuesto por el artículo 8.4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Así se podría mitigar, cuando menos de forma parcial, el eventual malestar que este nuevo sistema de información sobre la previsibilidad del desarrollo del contrato de trabajo pudiera causar, al que como antes se ha señalado parece responde una de las modificaciones introducidas en el preámbulo del proyecto de ley sobre el texto del anteproyecto.

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 8-3

8 de abril de 2024

Pág. 106

### ENMIENDA NÚM. 76

#### Grupo Parlamentario Vasco (EAJ-PNV)

Precepto que se modifica:

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

De modificación

Texto que se propone:

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

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, queda modificado como sigue:

**Uno.** Se suprime el apartado 4 del artículo 6.

**Dos.** Se modifica el apartado 5 del artículo 6, que queda redactado como sigue:

«5. No informar, o no contestar motivadamente y por escrito a su solicitud, a los trabajadores a tiempo parcial, a los trabajadores a distancia, a los trabajadores con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los formativos, a los trabajadores fijos-discontinuos y a los trabajadores con al menos seis meses de antigüedad en la empresa sobre las vacantes existentes en la empresa, en los términos previstos en los artículos 12.4, 13.3, 15.7, 16.7 y 21 bis del Estatuto de los Trabajadores.»

**Tres.** Se modifica el apartado 1 del artículo 7, que queda redactado como sigue:

«1. No formalizar por escrito el contrato de trabajo, cuando este requisito sea exigible o lo haya solicitado la persona trabajadora, o no formalizar el acuerdo de trabajo a distancia en los términos y con los requisitos legal y convencionalmente previstos o no informar por escrito a la persona trabajadora sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, en los términos y plazos establecidos reglamentariamente.»

**Cuatro.** Se modifica el apartado 12 del artículo 8, que queda redactado como sigue:

«12. Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación, o ante una situación de pluriempleo del trabajador.»

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 8-3

8 de abril de 2024

Pág. 107

### JUSTIFICACIÓN

La supresión del apartado 4 del artículo 6 obedece a que el hecho tipificado en el mismo («no informar por escrito al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, en los términos y plazos establecidos reglamentariamente») como infracción leve pasa a ser calificado como infracción grave en el apartado 1 del artículo 7 de esta Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (según modificación introducida por el apartado tres de esta misma disposición final).

### ENMIENDA NÚM. 77

#### Grupo Parlamentario Vasco (EAJ-PNV)

Precepto que se modifica:

Disposición final tercera

De modificación

Texto que se propone:

Disposición final tercera. *Incorporación de Derecho de la Unión Europea.*

Mediante esta ley se incorpora ~~parcialmente~~ al derecho español la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea.

### JUSTIFICACIÓN

Con las medidas planteadas de información y de inicio simultáneo de la vigencia tanto de esta ley como de la modificación del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo, la transposición no es parcial sino completa.

### ENMIENDA NÚM. 78

#### Grupo Parlamentario Vasco (EAJ-PNV)

Precepto que se modifica:

Disposición final cuarta

De modificación

Texto que se propone:

Disposición final cuarta. *Habilitación normativa.*

1. Se habilita al Gobierno para dictar cuantas disposiciones necesarias para el desarrollo y ejecución de esta norma.

2. El Gobierno procederá, **por la vía de urgencia y en el plazo improrrogable de dos meses tras la publicación de la presente ley en el Boletín Oficial del Estado**, a la modificación del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 8-3

8 de abril de 2024

Pág. 108

desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo, para adaptarlo a la regulación del artículo 8 dispuesta en esta ley antes del 1 de agosto de 2024.

3. En el plazo de un año el Gobierno regulará las condiciones específicas de aplicación a las personas trabajadoras del mar y a las pescadoras y pescadores a las que hace referencia la disposición adicional primera.

### JUSTIFICACIÓN

Si bien la supresión en el texto del proyecto de ley de la modificación del Real Decreto corrige la «anomalía en la ordenación de las fuentes del derecho» que apuntábamos en nuestro escrito de 22 de enero sobre el anteproyecto, el mandato expreso al Gobierno para su modificación «antes del 1 de agosto de 2024» contenido en la nueva disposición final cuarta, incluso en el hipotético supuesto de que se pudiera cumplimentar, dificultará temporalmente la plena y efectiva vigencia del objetivo buscado por la Directiva que se transpone y por el propio proyecto de ley.

Las cuestiones que precisan una inmediata plasmación normativa para evitar esta citada disfunción son desde luego las calificadas como nuevos elementos esenciales del contrato de trabajo, así recogidas en la reforma del Real Decreto 1689/1998 contemplada en el anteproyecto de ley.

Posibilitar la tramitación y correspondiente aprobación urgente por el Gobierno de la disposición reglamentaria precisa para modificar el Real Decreto 1689/1998.

De esta manera, con la simultánea entrada en vigor de la Ley y del Real Decreto se podría alcanzar la completa transposición de la Directiva, y que la vigencia de esta nueva ley resulte plena y efectiva.

### ENMIENDA NÚM. 79

#### Grupo Parlamentario Vasco (EAJ-PNV)

Precepto que se modifica:

Disposición final cuarta

De modificación

Texto que se propone:

Disposición final cuarta. *Habilitación normativa.*

1. Se habilita al Gobierno para dictar cuantas disposiciones necesarias para el desarrollo y ejecución de esta norma.

2. El Gobierno procederá a la modificación del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo, para adaptarlo a la regulación del artículo 8 dispuesta en esta ley antes del 1 de agosto de 2024.

3. En el plazo de un año el Gobierno regulará las condiciones específicas de aplicación a las personas trabajadoras del mar y a las pescadoras y pescadores a las que hace referencia la disposición adicional primera: **salvo en lo que respecta a las obligaciones establecidas en el artículo 1.8 de la Directiva 2019/1152.**

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 8-3

8 de abril de 2024

Pág. 109

### JUSTIFICACIÓN

Regular las condiciones de específicas de aplicación a las personas trabajadoras del mar y a las pescadoras y pescadores salvo en lo que respecta a las obligaciones establecidas en el artículo 4, apartado 2, letras m) y o) y en los artículos 7,9,10 y 12 que no son aplicables a las gente de mar ni a los pescadores tal y como lo establece el artículo 1.8 y el considerando 10 de la Directiva 2019/1152.

### ENMIENDA NÚM. 80

#### Grupo Parlamentario Vasco (EAJ-PNV)

Precepto que se modifica:

Disposición final quinta

De modificación

Texto que se propone:

Disposición final quinta. *Entrada en vigor.*

La presente norma entrará en vigor **tras dos meses** ~~el día siguiente al~~ de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

### JUSTIFICACIÓN

Si bien la supresión en el texto del proyecto de ley de la modificación del Real Decreto corrige la «anomalía en la ordenación de las fuentes del derecho» que apuntábamos en nuestro escrito de 22 de enero sobre el anteproyecto, el mandato expreso al Gobierno para su modificación «antes del 1 de agosto de 2024» contenido en la nueva disposición final cuarta, incluso en el hipotético supuesto de que se pudiera cumplimentar, dificultará temporalmente la plena y efectiva vigencia del objetivo buscado por la Directiva que se transpone y por el propio proyecto de ley.

Las cuestiones que precisan una inmediata plasmación normativa para evitar esta citada disfunción son desde luego las calificadas como nuevos elementos esenciales del contrato de trabajo, así recogidas en la reforma del Real Decreto 1689/1998 contemplada en el anteproyecto de ley.

A estos efectos podría valorarse o bien mantener la modificación del referido Real Decreto en el texto del proyecto de ley, o quizá plantear una cierta demora, por ejemplo de dos meses, en la entrada en vigor de esta ley una vez aprobada, de manera que resulte posible la tramitación y correspondiente aprobación urgente por el Gobierno de la disposición reglamentaria precisa para modificar el Real Decreto 1689/1998. De esta manera, con la simultánea entrada en vigor de la ley y del real decreto, se podría alcanzar la «completa» transposición de la Directiva y que la vigencia de esta nueva ley resulte plena y efectiva.

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 8-3

8 de abril de 2024

Pág. 110

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

El Grupo Parlamentario Socialista y el Grupo Parlamentario Plurinacional SUMAR al amparo de lo dispuesto en el artículo 110 y siguientes del Reglamento de la Cámara, presenta las siguientes enmiendas al Proyecto de Ley por la que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y otras disposiciones en materia laboral, para la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea.

Palacio del Congreso de los Diputados, 20 de marzo de 2024.—**Montse Mínguez García**, Portavoz adjunto Grupo Parlamentario Socialista y **Txema Guijarro García**, Portavoz sustituto Grupo Parlamentario Plurinacional SUMAR.

### ENMIENDA NÚM. 81

**Grupo Parlamentario Socialista**  
**Grupo Parlamentario Plurinacional**  
**SUMAR**

Precepto que se modifica:

Artículo único. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. TRES. Artículo 12

De modificación

Texto que se propone:

Tres. Se modifican los apartados 4 y 5 del artículo 12, que quedan redactados como sigue:

«4. El contrato a tiempo parcial se regirá por las siguientes reglas:

[...]

e) La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, así como el incremento o disminución de las horas de trabajo en el contrato a tiempo parcial, tendrá carácter voluntario **para la persona trabajadora** y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en el artículo 41.1.a). ~~El trabajador~~ **La persona trabajadora** no podrá ser despedido ~~o a~~ ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c), puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

[...]».

### JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 8-3

8 de abril de 2024

Pág. 111

### ENMIENDA NÚM. 82

**Grupo Parlamentario Socialista**  
**Grupo Parlamentario Plurinacional**  
**SUMAR**

Precepto que se modifica:

Disposición final primera. Modificación del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto. Uno. Artículo 6

De modificación

Texto que se propone:

**Uno. Se suprime el apartado 4 del artículo 6.**

~~Uno Dos.~~ Se modifica el apartado 5 del artículo 6, que queda redactado como sigue:

«5. No informar, o no contestar motivadamente y por escrito a su solicitud, a los trabajadores a tiempo parcial, a los trabajadores a distancia, a los trabajadores con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los formativos, a los trabajadores fijos-discontinuos y a los trabajadores con al menos seis meses de antigüedad en la empresa sobre las vacantes existentes en la empresa, en los términos previstos en los artículos 12.4, 13.3, 15.7, 16.7 y 21 bis del Estatuto de los Trabajadores.»

### JUSTIFICACIÓN

Se propone la modificación de la disposición final primera por la que se modifica 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.

La misma recoge, en primer lugar y de acuerdo con lo previsto en la exposición de motivos, la inclusión como grave de la infracción relativa a no informar por escrito a la persona trabajadora sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, en los términos y plazos establecidos reglamentariamente.

Dicha infracción viene actualmente tipificada como leve en el apartado 4 del artículo 6 del citado texto legal. Sin embargo, en el actual proyecto no se produce la supresión de la citada infracción leve, quedando de este modo duplicada. Por ello, y de manera paralela a su nueva calificación como grave, debe producirse la supresión del citado apartado del artículo 6, desapareciendo de este modo su previsión como infracción leve.

### ENMIENDA NÚM. 83

**Grupo Parlamentario Socialista**  
**Grupo Parlamentario Plurinacional**  
**SUMAR**

Precepto que se modifica:

Disposición final primera. Modificación del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto. Dos. Artículo 7

De modificación

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 8-3

8 de abril de 2024

Pág. 112

Texto que se propone:

**Des Tres.** Se modifica el apartado 1 del artículo 7, que queda redactado como sigue:

«1. No formalizar por escrito el contrato de trabajo, cuando este requisito sea exigible o lo haya solicitado la persona trabajadora, o no formalizar el acuerdo de trabajo a distancia en los términos y con los requisitos legal y convencionalmente previstos o no informar por escrito a la persona trabajadora sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, en los términos y plazos establecidos reglamentariamente.»

### JUSTIFICACIÓN

Renumeración del apartado como consecuencia de la introducción de un nuevo apartado.

### ENMIENDA NÚM. 84

**Grupo Parlamentario Socialista**  
**Grupo Parlamentario Plurinacional**  
**SUMAR**

Precepto que se modifica:

Disposición final primera. Modificación del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto. Tres. Artículo 8

De modificación

Texto que se propone:

**Tres Cuatro.** Se modifica el apartado 12 del artículo 8, que queda redactado como sigue:

«12. Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas, favorables o adversas, en las condiciones de trabajo, por cualquiera de las causas prohibidas por la normativa laboral.»

**Cinco.** Se introduce un nuevo apartado 12 bis en el artículo 8, con la siguiente redacción:

«12 bis. Las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de las personas trabajadoras como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación, o ante una situación de pluriempleo del trabajador.»

**Seis.** La letra c) del apartado 1 del artículo 16 queda redactada de la siguiente forma:

«c) Solicitar datos de carácter personal en cualquier proceso de intermediación o colocación, establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio o adoptar decisiones que constituyan discriminaciones para el acceso al empleo por cualquiera de las causas prohibidas por la normativa laboral.»



# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

**Siete.** Se modifica el apartado 1 del artículo 46 bis, que queda redactado como sigue:

«Artículo 46 bis. *Responsabilidades empresariales específicas.*

1. Los empresarios que hayan cometido las infracciones muy graves tipificadas en los apartados 12, 12 bis, 13 y 13 bis) del artículo 8 y en el apartado 2 del artículo 16 de esta Ley serán sancionados, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 1 del artículo 40, con las siguientes sanciones accesorias:

a) Perderán, automáticamente, y de forma proporcional al número de trabajadores afectados por la infracción, las ayudas, bonificaciones y, en general, los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción.

La pérdida de estas ayudas, bonificaciones y beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo afectará a los de mayor cuantía, con preferencia sobre los que la tuvieren menor en el momento de la comisión de la infracción. Este criterio ha de constar necesariamente en el acta de infracción de forma motivada.

b) Podrán ser excluidos del acceso a tales beneficios por un período de seis meses a dos años en los supuestos contemplados en el apartado anterior, con efectos desde la fecha de la resolución que imponga la sanción.»

### JUSTIFICACIÓN

Se propone la modificación de la disposición final primera por la que se modifica 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.

La misma recoge, en primer lugar y de acuerdo con lo previsto en la exposición de motivos, la inclusión como grave de la infracción relativa a no informar por escrito a la persona trabajadora sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, en los términos y plazos establecidos reglamentariamente.

Dicha infracción viene actualmente tipificada como leve en el apartado 4 del artículo 6 del citado texto legal. Sin embargo, en el actual proyecto no se produce la supresión de la citada infracción leve, quedando de este modo duplicada. Por ello, y de manera paralela a su nueva calificación como grave, debe producirse la supresión del citado apartado del artículo 6, desapareciendo de este modo su previsión como infracción leve.

Por otro lado, la igualdad y no discriminación en el trabajo es una materia que ha sido afectada, tradicionalmente, por distintas normas. Si bien la norma principal del orden social, el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores ya prevé la prohibición de discriminación en el acceso al empleo y una vez empleado (artículos 4 y 17), la pluralidad de posibles motivos de discriminación ha hecho que las distintas normas sustantivas sectoriales incluyesen la exigencia de igualdad, sin que cupiese la discriminación por los motivos que dichas leyes preveían en ningún ámbito, entre los que se incluye el laboral.

La posible existencia de diferentes motivos de trato desigual en la relación laboral ha hecho que las distintas normas sectoriales que, por distintos motivos, regulaban la igualdad y la no discriminación en el trabajo modificasen a su vez la normativa sancionadora del orden social, recogida en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobada mediante Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

Este hecho ha provocado, en ocasiones, una discrepancia entre los posibles motivos de discriminación previstos por la norma sustantiva y los motivos de discriminación tipificados como infracción en el orden social.

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 8-3

8 de abril de 2024

Pág. 114

Así, la discriminación en el acceso al empleo se ha visto recientemente afectada por dos normas:

- a) Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo (BOE de 4 de marzo).
- b) Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI (BOE de 4 de marzo).

Ambas normas han modificado de manera diferente el artículo 16.1.c) del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, el cual, hoy, tiene dos redacciones distintas aprobadas mediante norma de rango legal, con la misma fecha de aprobación y con igual momento de entrada en vigor. Estas modificaciones han generado una situación no deseada de inseguridad jurídica que da lugar a que existan dos versiones vigentes, aunque distintas, de la infracción del artículo 16.1.c) de la citada norma sancionadora, lo que se pretende revertir con la presente enmienda.

Por ello, se efectúa una modificación del artículo 16.1.c) del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social para determinar la redacción única de la infracción y regular los distintos supuestos que pueden dar lugar a una infracción por discriminación en el acceso al empleo, mediante remisión a las causas prohibidas por la legislación laboral.

De la misma manera, para garantizar coherencia en el sistema, se modifica el artículo 8.12 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, que regula los supuestos de discriminación en la relación laboral, una vez iniciada esta, para equipararlos con los de la nueva regulación del artículo 16.1.c) de la misma norma.

Asimismo, se incluye un nuevo apartado 12 bis, en el que se recoge la infracción relativa a la vulneración del principio de indemnidad que, si bien viene actualmente regulado en el apartado 12, se considera que por su singularidad respecto a la infracción de discriminación en la relación laboral stricto sensu, debe recogerse de manera independiente.

Consecuentemente, se modifica el artículo 46 bis de la misma norma, para mantener las sanciones accesorias aplicables para esta infracción.

### ENMIENDA NÚM. 85

**Grupo Parlamentario Socialista**  
**Grupo Parlamentario Plurinacional**  
**SUMAR**

Precepto que se añade:

Disposiciones finales nuevas

De adición

Texto que se propone:

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

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

Se introduce una nueva disposición adicional vigesimoctava, con la siguiente redacción:

«Disposición adicional vigesimoctava. *Elecciones a órganos de representación en el ámbito de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes*

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 8-3

8 de abril de 2024

Pág. 115

*escénicas, audiovisuales y musicales, así como de las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad.*

Como excepción a lo dispuesto en el artículo 69.2, las personas dedicadas a las actividades artísticas, así como a las actividades técnicas y auxiliares necesarias para su desarrollo, incluidas en el ámbito de aplicación del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como de las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad, serán electoras cuando sean mayores de dieciséis años y elegibles cuando tengan dieciocho años cumplidos y siempre que, en ambos casos, cuenten con una antigüedad en la empresa de, al menos, veinte días.»

### JUSTIFICACIÓN

El componente 24 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia se centra en la revalorización de la industria cultural dentro de la política palanca orientada al impulso de la industria de la cultura y del deporte. En línea con el propio plan, y estableciendo este que «existen una serie de carencias en el ámbito legislativo que deben de ser abordadas con el fin de mejorar el marco regulatorio de la cadena de valor artística que va desde la protección de la propiedad intelectual hasta los derechos de los propios artistas», la primera de las reformas previstas fue el «desarrollo Estatuto del Artista, fomento del mecenazgo y régimen de incentivos fiscales», con el objeto de adecuar el marco jurídico, fiscal y laboral del sector cultural, para mejorar la protección social de los agentes del sector y aumentar la participación de la inversión privada.

En este sentido, dentro de la Propuesta de Decisión de Ejecución del Consejo relativa a la aprobación de la evaluación del plan de recuperación y resiliencia de España, de 16 de junio de 2021, se establecieron una serie de objetivos e hitos para cada medida. Específicamente para la reforma consistente en el desarrollo del Estatuto del Artista y fomento de la inversión, el mecenazgo cultural y participación, el Consejo de la Unión Europea insta a que el futuro estatuto regule, entre otros aspectos, aunque de forma literal, la representatividad sindical, señalando que la implementación de la medida habría de estar terminada a más tardar el 31 de diciembre de 2022.

No obstante, este estatuto se enmarca dentro de iniciativas anteriores, toda vez que el 6 de septiembre de 2018 el Pleno del Congreso de los Diputados aprobó por unanimidad el informe de la Subcomisión para la elaboración del Estatuto del Artista, documento previamente aprobado el 7 de junio por dicha Subcomisión, que había sido creada en el seno de la Comisión de Cultura del Congreso de los Diputados, con la participación de profesionales de las administraciones públicas, agentes privados, asociaciones y organizaciones del sector. El informe aprobado por el Congreso de los Diputados demandaba que el Gobierno aprobase medidas de urgencia sobre la creación artística, con el objetivo de mejorar las condiciones laborales de los creadores españoles. En este contexto se produjo la abrupta irrupción de la pandemia de COVID-19 y la posterior aprobación del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, situaciones que no hicieron sino remarcar la necesidad de actualizar la regulación de los artistas. El principal hito normativo reciente de carácter laboral y específico para este colectivo fue la aprobación del Real Decreto-ley 5/2022, de 22 de marzo, por el que se adapta el régimen de la relación laboral de carácter especial de las personas dedicadas a las actividades artísticas, así como a las actividades técnicas y auxiliares necesarias para su desarrollo, y se mejoran las condiciones laborales del sector, norma en la que se sigue señalando la urgente necesidad de aprobar un Estatuto del Artista.

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 8-3

8 de abril de 2024

Pág. 116

Así las cosas, y a pesar de las acciones legislativas descritas, no es soslayable el hecho de que para poder cumplir el hito previsto por la Decisión de Ejecución del Consejo es necesario acometer una actualización del sistema de representación de las personas trabajadoras del sector, siendo esto lo que pretende la modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores contenida en esta norma, que introduce reglas especiales relativas a los requisitos que deben cumplir las personas trabajadoras que pretendan ser electoras o elegibles en las elecciones para delegados de personal o miembros del comité de empresa. Esta modificación normativa permite incrementar los niveles de participación en las elecciones a representantes de las personas trabajadoras, lo que redundará en un mejor y más eficaz sistema de representación de los colectivos afectados.

### ENMIENDA NÚM. 86

**Grupo Parlamentario Socialista**  
**Grupo Parlamentario Plurinacional**  
**SUMAR**

Precepto que se añade:

Disposiciones finales nuevas

De adición

Texto que se propone:

Disposición final XXXXX. *Modificación del Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar.*

Se modifica el Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar, en los siguientes términos:

Uno. Se modifica la disposición transitoria tercera, que queda redactada como sigue:

«Disposición transitoria tercera. *Mantenimiento de los beneficios por la contratación de personas cuidadoras en familias numerosas.*

Las bonificaciones por la contratación de personas cuidadoras en familias numerosas que se estuvieran aplicando el 1 de abril de 2024, en los términos previstos en el artículo 9 de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de protección a las familias numerosas, así como las bonificaciones a que se tenga derecho por los contratos celebrados a partir de dicha fecha al amparo de lo establecido en la disposición adicional tercera bis del Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, mantendrán su vigencia hasta la fecha de efectos de la baja de las personas cuidadoras que den derecho a las mismas en el Régimen General de la Seguridad Social.

Tales bonificaciones serán incompatibles con la reducción en la cotización establecida en el párrafo primero del apartado 1 de la disposición adicional primera de este real decreto-ley, así como con las bonificaciones establecidas en el apartado 2 de dicha disposición adicional.»

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 8-3

8 de abril de 2024

Pág. 117

Dos. Se modifica el apartado 4 de la disposición final séptima, que queda con la redacción siguiente:

«4. Lo dispuesto en los apartados 2 y 3 y el párrafo segundo del apartado 4 de la disposición adicional primera, producirán efectos cuando entre en vigor el desarrollo reglamentario previsto en los citados preceptos.»

### JUSTIFICACIÓN

La actual apartado 4 de la disposición final séptima del Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar, señala que lo dispuesto en los apartados 2 y 3 y el párrafo segundo del apartado 4 de su disposición adicional primera, así como la letra b) de su disposición derogatoria única, producirán efectos cuando entre en vigor el desarrollo reglamentario previsto en los citados preceptos y, en todo caso, el 1 de abril de 2024.

Por tanto, llegada la fecha del 1 de abril de 2024 sin que se disponga del desarrollo reglamentario indicado en el párrafo anterior, y al no modificarse la citada disposición final séptima con anterioridad a esa fecha por la demora en la publicación de la Ley de PGE para este año, resulta aconsejable clarificar, para mayor seguridad jurídica, el estado de aplicación de los beneficios en la cotización previstos en la disposición adicional primera del citado Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, ante la no disponibilidad aún del desarrollo reglamentario que resulta imprescindible para el reconocimiento efectivo de la bonificación alternativa regulada en los apartados 2 y 3 de la citada disposición adicional.

Mientras tanto, seguirá siendo de aplicación a tales contratos la reducción del 20 por ciento en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondiente al Sistema Especial para Empleados de Hogar previsto en el apartado 1 de la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 16/2022, antes citado.

Asimismo, resulta necesario adaptar la redacción de la disposición transitoria tercera del Real Decreto-ley 16/2022, antes citado, con la referencia a la nueva regulación de la bonificación por la contratación de personas cuidadoras en familias numerosas que se propone incorporar, también por otra enmienda presentada de manera paralela a esta, una disposición adicional tercera bis del Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas.

---

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

El Grupo Parlamentario Plurinacional SUMAR al amparo de lo dispuesto en el artículo 110 y siguientes del Reglamento de la Cámara, presenta las siguientes enmiendas al Proyecto de Ley por la que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y otras disposiciones en materia laboral, para la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea.

Palacio del Congreso de los Diputados, 20 de marzo de 2024.—**Txema Guijarro García**, Portavoz sustituto Grupo Parlamentario Plurinacional SUMAR.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES  
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 8-3

8 de abril de 2024

Pág. 118

ENMIENDA NÚM. 87

Grupo Parlamentario Plurinacional  
SUMAR

Precepto que se añade:

Disposiciones finales nuevas

De adición

Texto que se propone:

Se añade una Disposición final (nueva):

Disposición final XXXXX. *Modificación del Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas.*

Se modifica el Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas, en los siguientes términos:

Uno. Se modifica el apartado 1 de la disposición adicional tercera, que queda redactado como sigue:

«1. La contratación de personas en el entorno familiar dará derecho a las bonificaciones en la cotización establecidas en la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar, sin perjuicio de lo previsto en su disposición transitoria tercera y en la disposición adicional tercera bis de este real decreto-ley sobre mantenimiento de los beneficios aplicables por la contratación de personas cuidadoras en familias numerosas.

No obstante, la bonificación regulada en el apartado 2 de la citada disposición adicional primera del Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, como alternativa a la reducción del 20 por ciento en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondiente al Sistema Especial para Empleados de Hogar, será de aplicación efectiva cuando se produzca el desarrollo reglamentario previsto para dicha bonificación en el párrafo primero de los apartados 2 y 3 de la disposición adicional primera, antes citada».

Dos. Se añade la disposición adicional tercera bis, con la siguiente redacción:

Disposición adicional tercera bis. *Bonificación de cuotas de la Seguridad Social por la contratación de personas cuidadoras en familias numerosas.*

1. Con efectos a partir del 1 de abril de 2024, y hasta tanto no se produzca el desarrollo reglamentario previsto en los apartados 2 y 3 de la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar, la contratación de personas cuidadoras en familias numerosas dará derecho a una bonificación del 45 por ciento de las cuotas a la Seguridad Social a cargo del empleador en las condiciones previstas en los apartados siguientes, siempre que dicho empleador figure de alta en cualquiera de los regímenes del sistema de Seguridad Social por el desempeño de una actividad o en situación asimilada a la de alta con obligación de cotizar. Cuando el empleador sea un funcionario público civil o militar no incluido en el Régimen General de la Seguridad Social, la Tesorería General de la Seguridad Social comprobará su efectiva adscripción al régimen especial para funcionarios públicos, civiles o

militares, que corresponda, a través del sistema de consulta telemática que se establezca a tal efecto por dicho servicio común de la Seguridad Social, con los organismos gestores de los referidos regímenes especiales.

En cualquier caso, el beneficio indicado en el primer párrafo de esta disposición sólo será aplicable por la contratación de una única persona cuidadora por cada empleador que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa.

2. A efectos del derecho a la bonificación de la aportación de la persona empleadora a la cotización al Sistema Especial de Empleados de Hogar por la contratación de personas cuidadoras en familias numerosas, establecida en el apartado anterior, tendrán la consideración de personas cuidadoras las personas físicas al servicio del hogar familiar en los que el objeto de su relación laboral especial esté constituido por servicios o actividades prestados en el hogar de las familias numerosas que tengan oficialmente reconocida tal condición al amparo de dicha ley, y que consistan exclusivamente en el cuidado o atención de los miembros de dicha familia numerosa o de quienes convivan en el domicilio de la misma.

3. Para tener derecho a la bonificación prevista en esta disposición, la persona empleadora deberá tener reconocida la condición de familia numerosa en el momento de la contratación, y comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social los servicios exclusivos del cuidador a los miembros de la familia numerosa.

4. La bonificación se extinguirá cuando el empleador deje de tener reconocida oficialmente la condición de familia numerosa. En este caso, la bonificación se extinguirá con efectos del día primero del mes siguiente al que deje de reunirse la condición de familia numerosa. A tal efecto, la persona empleadora estará obligada a comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social y en el plazo de seis días a contar desde la fecha en que se produzca, la pérdida de la condición de familia numerosa.

En el supuesto de caducidad del título oficial de familia numerosa y posterior renovación del mismo, la presente bonificación se aplicará desde la fecha de efectos del título de familia numerosa renovado. En estos casos será necesario que la persona empleadora comunique la renovación del título oficial de familia numerosa a la Tesorería General de la Seguridad Social.

5. Para tener derecho a la bonificación la persona empleadora deberá estar al corriente de pago de las cuotas a la Seguridad Social. La falta de ingreso en plazo reglamentario de las cuotas de la Seguridad Social determinará la pérdida automática de esta bonificación respecto de las cuotas correspondientes a periodos no ingresados en dicho plazo.

6. A esta bonificación de cuotas prevista en esta disposición adicional será de aplicación lo previsto en los artículos 36, 37, 38 y 39 de este Real decreto-ley, respecto de aquellos aspectos que resulten de aplicación al sistema de liquidación simplificada al que se refiere el artículo 22 de la Ley General de la Seguridad Social.

#### JUSTIFICACIÓN

La disposición final séptima del Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar, señala que lo dispuesto en los apartados 2 y 3 y el párrafo segundo del apartado 4 de su disposición adicional primera, así como la letra b) de su disposición derogatoria única, producirán efectos cuando entre en vigor el desarrollo reglamentario previsto en los citados preceptos y, en todo caso, el 1 de abril de 2024.

Por tanto, llegada la fecha del 1 de abril de 2024 sin que se disponga del desarrollo reglamentario indicado en el párrafo anterior, y al no modificarse la citada disposición final séptima con anterioridad a esa fecha ha tenido plenos efectos la derogación del artículo 9 de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas y del artículo 5 del Real Decreto 1621/2005, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de protección a las familias

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

numerosas, produciéndose el efecto no deseado de dejar sin cobertura la bonificación del 45 % por la contratación de cuidadores en familias numerosas prevista en la normativa indicada.

Por ello, con la presente propuesta normativa, en la cual se propone añadir una disposición adicional tercera bis al Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas, se pretende recuperar la bonificación indicada en el párrafo anterior con efectos a partir del 1 de abril de 2024 y hasta tanto no se produzca el desarrollo reglamentario previsto para la bonificación alternativa regulada en la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre.

Asimismo, se propone modificar la actual disposición adicional tercera del citado real decreto-ley a fin de ajustar su redacción a la nueva disposición que regula la citada bonificación.



# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 8-3

8 de abril de 2024

Pág. 121

### ÍNDICE DE ENMIENDAS AL ARTICULADO

En todo el Proyecto

- Enmienda núm. 53, del G.P. VOX.

Exposición de motivos

- Enmienda núm. 6, del Sr. Rego Candamil (GMx).

Artículo único. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre

Uno. Artículo 4

- Enmienda núm. 58, del G.P. Popular en el Congreso.
- Enmienda núm. 67, del G.P. Vasco (EAJ-PNV).

Dos. Artículo 8

- Enmienda núm. 59, del G.P. Popular en el Congreso.
- Enmienda núm. 69, del G.P. Vasco (EAJ-PNV).

Tres. Artículo 12

- Enmienda núm. 14, del Sr. Rego Candamil (GMx).
- Enmienda núm. 15, del Sr. Rego Candamil (GMx).
- Enmienda núm. 16, del Sr. Rego Candamil (GMx).
- Enmienda núm. 17, del Sr. Rego Candamil (GMx).
- Enmienda núm. 18, del Sr. Rego Candamil (GMx).
- Enmienda núm. 19, del Sr. Rego Candamil (GMx).
- Enmienda núm. 60, del G.P. Popular en el Congreso.
- Enmienda núm. 70, del G.P. Vasco (EAJ-PNV).
- Enmienda núm. 81, del G.P. Socialista y del G.P. Plurinacional SUMAR.

Cuatro. Artículo 14

- Enmienda núm. 1, del G.P. Junts per Catalunya.
- Enmienda núm. 20, del Sr. Rego Candamil (GMx).
- Enmienda núm. 61, del G.P. Popular en el Congreso.

Cinco. Artículo 21

- Sin enmiendas.

Seis. Artículo 21 bis (nuevo)

- Enmienda núm. 22, del Sr. Rego Candamil (GMx).
- Enmienda núm. 62, del G.P. Popular en el Congreso.
- Enmienda núm. 71, del G.P. Vasco (EAJ-PNV).

Siete. Disposición adicional vigesimonovena (nueva)

- Enmienda núm. 43, del Sr. Rego Candamil (GMx).

Disposición adicional primera

- Enmienda núm. 63, del G.P. Popular en el Congreso.
- Enmienda núm. 74, del G.P. Vasco (EAJ-PNV).

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 8-3

8 de abril de 2024

Pág. 122

Disposición adicional segunda

— Sin enmiendas.

Disposición adicional tercera

— Enmienda núm. 44, del Sr. Rego Candamil (GMx).

Disposición transitoria primera

— Sin enmiendas.

Disposición transitoria segunda

— Sin enmiendas.

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

— Enmienda núm. 76, del G.P. Vasco (EAJ-PNV).

Uno. Artículo 6

— Enmienda núm. 82, del G.P. Socialista y del G.P. Plurinacional SUMAR.

Dos. Artículo 7

— Enmienda núm. 83, del G.P. Socialista y del G.P. Plurinacional SUMAR.

Tres. Artículo 8

— Enmienda núm. 54, del G.P. VOX.

— Enmienda núm. 84, del G.P. Socialista y del G.P. Plurinacional SUMAR.

Disposición final segunda

— Sin enmiendas.

Disposición final tercera

— Enmienda núm. 77, del G.P. Vasco (EAJ-PNV).

Disposición final cuarta

— Enmienda núm. 65, del G.P. Popular en el Congreso.

— Enmienda núm. 78, del G.P. Vasco (EAJ-PNV).

— Enmienda núm. 79, del G.P. Vasco (EAJ-PNV).

Disposición final quinta

— Enmienda núm. 66, del G.P. Popular en el Congreso.

— Enmienda núm. 80, del G.P. Vasco (EAJ-PNV).

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 8-3

8 de abril de 2024

Pág. 123

### Artículos nuevos

- Sin enmiendas.

### Disposiciones adicionales nuevas

- Enmienda núm. 2, del G.P. Junts per Catalunya.
- Enmienda núm. 3, del G.P. Junts per Catalunya.
- Enmienda núm. 4, del G.P. Junts per Catalunya.
- Enmienda núm. 5, del G.P. Junts per Catalunya.
- Enmienda núm. 7, del Sr. Rego Candamil (GMx).
- Enmienda núm. 46, del Sr. Rego Candamil (GMx).
- Enmienda núm. 47, del Sr. Rego Candamil (GMx).
- Enmienda núm. 48, del Sr. Rego Candamil (GMx).
- Enmienda núm. 49, del Sr. Rego Candamil (GMx).
- Enmienda núm. 50, del Sr. Rego Candamil (GMx).
- Enmienda núm. 51, del Sr. Rego Candamil (GMx).
- Enmienda núm. 57, del G.P. Republicano.
- Enmienda núm. 64, del G.P. Popular en el Congreso.
- Enmienda núm. 75, del G.P. Vasco (EAJ-PNV).

### Disposiciones derogatorias nuevas

- Enmienda núm. 24, del Sr. Rego Candamil (GMx).

### Disposiciones finales nuevas

- Enmienda núm. 45, del Sr. Rego Candamil (GMx).
- Enmienda núm. 52, del Sr. Rego Candamil (GMx).
- Enmienda núm. 85, del G.P. Socialista y del G.P. Plurinacional SUMAR.
- Enmienda núm. 86, del G.P. Socialista y del G.P. Plurinacional SUMAR.
- Enmienda núm. 87, del G.P. Plurinacional SUMAR.

### Apartados nuevos

- Enmienda núm. 8, del Sr. Rego Candamil (GMx).
- Enmienda núm. 9, del Sr. Rego Candamil (GMx).
- Enmienda núm. 10, del Sr. Rego Candamil (GMx).
- Enmienda núm. 11, del Sr. Rego Candamil (GMx).
- Enmienda núm. 12, del Sr. Rego Candamil (GMx).
- Enmienda núm. 13, del Sr. Rego Candamil (GMx).
- Enmienda núm. 21, del Sr. Rego Candamil (GMx).
- Enmienda núm. 23, del Sr. Rego Candamil (GMx).
- Enmienda núm. 25, del Sr. Rego Candamil (GMx).
- Enmienda núm. 26, del Sr. Rego Candamil (GMx).
- Enmienda núm. 27, del Sr. Rego Candamil (GMx).
- Enmienda núm. 28, del Sr. Rego Candamil (GMx).
- Enmienda núm. 29, del Sr. Rego Candamil (GMx).
- Enmienda núm. 30, del Sr. Rego Candamil (GMx).
- Enmienda núm. 31, del Sr. Rego Candamil (GMx).
- Enmienda núm. 32, del Sr. Rego Candamil (GMx).
- Enmienda núm. 33, del Sr. Rego Candamil (GMx).
- Enmienda núm. 34, del Sr. Rego Candamil (GMx).
- Enmienda núm. 35, del Sr. Rego Candamil (GMx).
- Enmienda núm. 36, del Sr. Rego Candamil (GMx).
- Enmienda núm. 37, del Sr. Rego Candamil (GMx).
- Enmienda núm. 38, del Sr. Rego Candamil (GMx).

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 8-3

8 de abril de 2024

Pág. 124

- Enmienda núm. 39, del Sr. Rego Candamil (GMx).
- Enmienda núm. 40, del Sr. Rego Candamil (GMx).
- Enmienda núm. 41, del Sr. Rego Candamil (GMx).
- Enmienda núm. 42, del Sr. Rego Candamil (GMx).
- Enmienda núm. 55, del G.P. Republicano.
- Enmienda núm. 56, del G.P. Republicano.
- Enmienda núm. 68, del G.P Vasco (EAJ-PNV).
- Enmienda núm. 72, del G.P Vasco (EAJ-PNV).
- Enmienda núm. 73, del G.P Vasco (EAJ-PNV).

La presente publicación recoge la reproducción literal de las enmiendas presentadas en el Registro electrónico de la Dirección de Comisiones de la Secretaría General del Congreso de los Diputados.