



BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

XV LEGISLATURA

Serie B:
PROPOSICIONES DE LEY

19 de enero de 2024

Núm. 58-1

Pág. 1

PROPOSICIÓN DE LEY

122/000048 Proposición de Ley Orgánica para la protección de los derechos constitucionales de los trabajadores.

Presentada por el Grupo Parlamentario VOX.

La Mesa de la Cámara, en su reunión del día de hoy, ha adoptado el acuerdo que se indica respecto del asunto de referencia.

(122) Proposición de ley de Grupos Parlamentarios del Congreso.

Autor: Grupo Parlamentario VOX

Proposición de Ley Orgánica para la protección de los derechos constitucionales de los trabajadores.

Acuerdo:

Admitir a trámite, trasladar al Gobierno a los efectos del artículo 126 del Reglamento, publicar en el Boletín Oficial de las Cortes y notificar al autor la iniciativa.

En ejecución de dicho acuerdo se ordena la publicación de conformidad con el artículo 97 del Reglamento de la Cámara.

Palacio del Congreso de los Diputados, 16 de enero de 2024.—P.D. El Secretario General del Congreso de los Diputados, **Fernando Galindo Elola-Olaso**.

A la Mesa del Congreso de los Diputados

El Grupo Parlamentario VOX, al amparo de lo establecido en los artículos 124 y siguientes del vigente Reglamento del Congreso de los Diputados, presenta la siguiente Proposición de Ley Orgánica para la protección de los derechos constitucionales de los trabajadores.

Palacio del Congreso de los Diputados, 11 de enero de 2024.—**María José Rodríguez de Millán Parro**, Portavoz de Grupo Parlamentario VOX.

PROPOSICIÓN DE LEY ORGÁNICA PARA LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS
CONSTITUCIONALES DE LOS TRABAJADORES

Exposición de motivos

I

La Constitución Española («CE»), refrendada por los españoles el 6 de diciembre de 1978, supuso la concreción de un nuevo modelo político. Tras gozar del necesario consenso popular expresado por medio de un referéndum, la norma fundamental sentó las bases de un «Estado social y democrático de Derecho» que tiene como valores superiores «la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político» bajo la forma de una Monarquía parlamentaria (artículo 1.1 y 1.3 CE), y que insiste en que «la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social» (artículo 10.1 CE).

En los últimos años, nuestro sistema democrático se está viendo sometido a severos ataques de gran entidad. La particular gravedad de estos reside en que no son llevados a cabo por agentes exógenos al sistema sino, antes al contrario, por los sujetos encargados de su defensa y protección. Así, el fenómeno que se observa en tiempos más recientes, de forma cada vez más acusada, es si cabe aún más alarmante: el mayor depositario del deber de proteger la Constitución, de promover su cumplimiento y garantizar su defensa, que es el Gobierno de la Nación, parece encontrarse a la vanguardia del desmantelamiento del régimen de garantías previsto en el texto constitucional y que es imprescindible en cualquier sistema democrático.

Este especial deber del Gobierno se concreta en numerosos lugares. Así, el artículo 97 CE dispone que el Gobierno actuará «de acuerdo con la Constitución y las leyes». Asimismo, está especialmente facultado para llevar a cabo medidas con finalidad reparadora del ordenamiento. Entre estas se encuentran la interposición por el presidente del recurso de inconstitucionalidad contra leyes y disposiciones normativas con fuerza de ley que contradigan lo dispuesto en la Constitución [artículo 162.1.a) *ibidem*], así como la potestad del Gobierno como órgano colegiado para impugnar «ante el Tribunal Constitucional las disposiciones y resoluciones adoptadas por los órganos de las Comunidades Autónomas» (artículo 161.2).

Sin embargo, a pesar de esta función constitucional, el Gobierno de la Nación ha impulsado la elaboración de numerosas normas que vulneran abiertamente no sólo los principios que inspiran la Constitución y el Estado de Derecho creado por ella, sino también las más elementales reglas de procedimiento, que son las que aseguran que el proceso de formación de las leyes se adecúe a los criterios básicos exigidos por un sistema democrático occidental. Estos criterios, a su vez, se fundamentan en el presupuesto de la gran importancia que tienen las formas en un régimen parlamentario.

Así, con carácter principal, se encuentran aquellas normas que han culminado en el fin de la neutralidad del Estado y del conjunto de las administraciones y que, a la vez, restringen de forma progresiva el ámbito de libertad y promueven de forma intencionada, ideológica y partidista el enfrentamiento entre los españoles.

Se busca crear un modelo de sociedad con una ideología oficial, como se puede apreciar en otras normas que consagran un relato sesgado en relación con el pasado histórico de España, pretendiendo unificar y extender una visión parcial y artificiosamente unilateral de la realidad pasada y presente de nuestro país.

Cuando se contemplan en su conjunto las normas incluidas en esta tendencia, se advierte que se está lesionando constantemente el deber de neutralidad de los poderes públicos y cercenando el necesario pluralismo político (artículos 1.1 y 6 CE). También, que se está atentando contra los derechos fundamentales a la libertad ideológica (artículo 16.1 CE) y de expresión (artículo 20.1 a) CE), de reunión (artículo 21 CE) y de asociación (artículo 22), entre otros.

El constituyente buscó un modelo institucional y social de consenso, sin decantarse por una ideología concreta, para garantizar el libre desarrollo de la personalidad de todos los españoles. Este modelo tiene distintas garantías institucionales, entre las que destacan el respeto a los derechos de las minorías parlamentarias en el procedimiento de elaboración de las leyes, y, sobre todo, la integridad del sistema de control de constitucionalidad de las leyes a través del Tribunal Constitucional. Estas cuestiones, que afectan a la misma entraña de la legitimidad del sistema institucional, no pueden ser objeto de cuestionamiento por mayorías políticas coyunturales. Y esto es precisamente lo que está liderando el Gobierno en los tiempos recientes, al lanzarse a una dinámica de desbordamiento del texto constitucional por la vía de los hechos consumados.

II

En definitiva, se está produciendo, sin atender a ningún tipo de límite o control, el fenómeno denominado como «mutación constitucional» que, según el Diccionario Panhispánico del Español Jurídico se define como la «transformación de los textos constitucionales que no se debe a una reforma legal y expresa, sino a cambios producidos sobre la base de interpretaciones y prácticas». Esta figura, si bien se permite en ciertos casos excepcionales para que la letra del texto constitucional se adapte a la evolución de la sociedad, tiene el riesgo de servir como impulso o amparo de prácticas abiertamente contradictorias con la propia Constitución, cuando no hostiles a ella. Eso es exactamente lo que está ocurriendo en España, donde se está impulsando un verdadero proceso de reforma constitucional encubierto realizado en fraude de ley y que vulnera el Título X de la norma suprema (artículos 166 a 169 CE).

El camino elegido para emprender este proceso de mutación constitucional, sin el consenso y participación de los españoles, es el del fraude de ley mediante una interpretación interesada de los procedimientos legislativos y alejada de su espíritu. Los impulsores de estas normas han pretendido convertir su ideología en el pensamiento oficial de la Administración, y aun de las más variadas instancias sociales, a modo de nueva religión oficial del Estado, violando la neutralidad de los poderes públicos, y pretendiendo reducir cada vez más las libertades constitucionales de los españoles que no comulgan con los postulados de una concreta (y coyuntural) mayoría parlamentaria.

Lo que esta mutación pretende es desbordar de modo flagrante los límites impuestos por la letra y el espíritu de la Constitución, a través de la aprobación de normas que son incompatibles con esa letra y ese espíritu, confiando en que el nombramiento de magistrados del Tribunal Constitucional afines a la propia mayoría parlamentaria permitirá llevar a cabo ese desbordamiento con impunidad. De este modo, se ha asistido a la aprobación de leyes que atacan principios y consensos comunes, que vulneran el contenido esencial de los derechos fundamentales y libertades públicas de los españoles, y que incluso constituyen una amenaza directa contra el mismo fundamento y presupuesto del orden constitucional, que es la unidad de España.

Se impone la necesidad de acometer una sanación del ordenamiento jurídico español para contribuir al progreso, al crecimiento económico, a la modernización de las estructuras estatales, al refuerzo de la unidad nacional y a la igualdad entre los españoles. Para ello es necesario emprender una profunda labor de derogación normativa, que esta Ley Orgánica se propone comenzar y que a continuación se detalla.

III

En esta categoría de normas que constituyen una clara extralimitación de las previsiones del texto constitucional se ubican, en el ámbito de la protección de los derechos constitucionales de los trabajadores, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, algunos preceptos del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (el «Estatuto de los Trabajadores» o «ET»), la Ley Orgánica 5/2021, de 22 de

abril, de derogación del artículo 315 apartado 3 del Código Penal y la Ley 12/ 2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales.

IV

En primer lugar, la Ley Orgánica 5/2021, de 22 de abril, de derogación del artículo 315 apartado 3 del Código Penal, suprimió este precepto. Se despenalizó de esta manera la actividad de los denominados «piquetes violentos» y se conculcó, con ello, el derecho fundamental de los trabajadores a elegir con libertad si llevar a cabo o no una acción de huelga.

La previsión de la tipificación de esta conducta, que es la coacción «a otras personas a iniciar o continuar una huelga», se incorporó a la versión inicial de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal (el «Código Penal») en 1995. El texto despenalizador del piquete violento, en la citada Ley Orgánica 5/2021, defiende que se derogue la norma penal que contemplaba la forma agravada de coacciones prevista en el artículo 315.3 del Código Penal, en favor de los tipos generales, más atenuados, de coacciones genéricas (172 CP) o amenazas (169 CP). Se afirma que «en la mayoría de los casos los hechos no puedan ser entendidos como violentos o coactivos y, en consecuencia, como un riesgo cierto para la integridad de las personas o de los bienes o instalaciones donde se desarrollan».

A pesar de este desiderátum, la actividad violenta no solo se ha mantenido, sino que se ha intensificado hasta el punto de que, ante jornadas de huelga, grupos minoritarios perfectamente organizados impiden el derecho al trabajo a miles de personas mediante la coacción, la intimidación y la violencia. No es admisible en un Estado de Derecho el abuso indiscriminado del derecho de huelga, instrumentalizando el ejercicio del mismo para fines ilícitos como son la alteración del orden público o el impedimento del libre ejercicio del derecho al trabajo.

Asimismo, debe llamarse la atención sobre un hecho singular: esta despenalización entra en una contradicción flagrante con la introducción en el mismo Código Penal, y con los mismos auspiciadores, del subtipo atenuado de coacciones para el caso del manifestante pródigo del artículo 172 quater, al que se castiga con dureza sin que sea necesario que concurra ejercicio de violencia por parte del sujeto activo de este último delito. Esta regulación debe compararse con la del piquete de huelga al que, de hecho, se calificaba informalmente como «violento». Es verdaderamente llamativo el distinto tratamiento penal en función, exclusivamente, de la ideología o del propósito político del sujeto activo.

V

En segundo lugar, la Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales, establece una presunción de laboralidad de la actividad de las personas que prestan servicios de reparto o distribución de productos que implica establecer barreras al mercado laboral de los repartidores, afectando tanto a su capacidad de organizar el trabajo como a su remuneración. Ello se efectúa en contra del derecho a la libertad de empresa (artículo 38 CE), mediante la introducción de una nueva disposición adicional vigesimotercera al Estatuto de los Trabajadores. Los trabajadores afectados han denunciado que se les aplica un régimen jurídico que no desean, por lo que ha de postularse la supresión de esa disposición adicional vigesimotercera.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 58-1

19 de enero de 2024

Pág. 5

VI

En tercer lugar, esta Ley Orgánica lleva a cabo la derogación de la figura de los planes de igualdad en el ámbito laboral. Estos fueron introducidos a través de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que reguló la cuestión en sus artículos 45 y siguientes, ubicados en el Título IV (El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades), y que implicó también distintas modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores.

De esta manera, se mantienen los mandatos dirigidos a las empresas para que respeten la igualdad entre todos sus trabajadores, en los términos del artículo 14 de la Constitución, así como para que promuevan condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos, especialmente los de naturaleza sexual. Se elimina, sin embargo, la propia figura de los planes de igualdad, en tanto que instrumento político ineficaz y discriminatorio.

VII

La presente Ley Orgánica consta de tres artículos, una disposición adicional, una disposición derogatoria y tres disposiciones finales.

Al amparo de lo expuesto, el Grupo Parlamentario VOX presenta la siguiente Proposición de Ley Orgánica.

Artículo primero. *Modificación de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.*

Se introduce un nuevo apartado 3 en el artículo 315, que queda redactado como sigue:

«3. Quienes, actuando en grupo o individualmente, pero de acuerdo con otros, coaccionen a otras personas a iniciar o continuar una huelga, serán castigados con la pena de prisión de dos a cuatro años y seis meses o con la pena de multa de dieciocho a veinticuatro meses.»

Artículo segundo. *Modificación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.*

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres queda modificada como sigue:

Uno. Se modifica el artículo 45, que quedará con la siguiente redacción:

«Artículo 45. *Igualdad entre los trabajadores.*

Las empresas respetarán la igualdad de todos sus trabajadores, sin que pueda prevalecer entre ellos discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.»

Dos. Se suprimen los artículos 46 y 47.

Tres. Se modifica el artículo 48, que quedará con la siguiente redacción:

«Artículo 48. *Medidas específicas para prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.*

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital.»

Cuatro. Se suprime el artículo 49.

Cinco. Se suprime el Capítulo IV del Título IV (artículo 50).

Seis. Se suprime la disposición transitoria décima segunda.

Artículo tercero. *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. Se suprime el apartado 5 del artículo 17.

Dos. Se suprime el apartado 3 del artículo 64.

Tres. Se modifica el apartado 3 del artículo 82, que quedará con la siguiente redacción:

«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, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, 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, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia

le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.»

Cuatro. Se modifican los apartados 1 y 2 del artículo 85, que quedarán con la siguiente redacción:

«Artículo 85. *Contenido.*

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

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

3. [...].»

Cinco. Se modifica el segundo párrafo del apartado 2 de la disposición adicional décima, que quedará con la siguiente redacción:

«Las actividades económicas que se tomarán como referencia para determinar el cumplimiento de esta condición estará definida por los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) en vigor en cada momento, incluidos en el ámbito del convenio aplicable según los datos facilitados al realizar su inscripción en el Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (REGCON), de conformidad con el artículo 6.2 y el anexo 1 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.»

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 58-1

19 de enero de 2024

Pág. 8

Seis. Se suprime la disposición adicional vigesimotercera.

Disposición adicional única. *Planes de igualdad en las empresas.*

Quedan sin efecto, desde la entrada en vigor de la presente Ley Orgánica, los planes de igualdad que hubiesen sido puestos en aplicación en las empresas.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

Quedan derogadas todas las normas de igual o inferior rango en lo que contradigan o se opongan a lo dispuesto en la presente Ley Orgánica.

Disposición final primera. *Títulos competenciales.*

1. El artículo primero se dicta al amparo del artículo 149.1. 6.^a de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación penal.

2. El artículo segundo y la disposición adicional única constituyen regulación de las condiciones básicas que garantizan la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y el cumplimiento de los deberes constitucionales, de acuerdo con el artículo 149.1.1.^a de la Constitución.

3. El artículo tercero se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7.^a de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral.

Disposición final segunda. *Carácter de los preceptos.*

El artículo primero y segundo tienen carácter orgánico. Los restantes preceptos tienen carácter ordinario.

Disposición final tercera. *Entrada en vigor.*

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