



BOLETIN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

V LEGISLATURA

Serie A:
PROYECTOS DE LEY

22 de febrero de 1994

Núm. 42-4

ENMIENDAS

121/000032 Por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral.

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 determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral (número de expediente 121/32).

Palacio del Congreso de los Diputados, 17 de febrero de 1994.—P. D., El Secretario General del Congreso de los Diputados, **Ignacio Astarloa Huarte-Mendicoa**.

Al amparo de lo establecido en el Reglamento de la Cámara, se formula la siguiente enmienda a la Totalidad con texto alternativo al Proyecto de Ley por el que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral, número de expediente 121/000032.

Palacio del Congreso de los Diputados, 17 de enero de 1994.—**Rosa Aguilar Rivero**, Portavoz del Grupo Parlamentario Federal IU-IC.

ENMIENDA NUM. 1

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

EXPOSICION DE MOTIVOS

En la última década, se ha producido en España un proceso de flexibilización de la relación de trabajo y

de la contratación, cuyas consecuencias más evidentes han sido el notable aumento que ha experimentado la contratación temporal, la ruptura del principio de causalidad en estos contratos, el incremento de la precarización y la segmentación de la mano de obra y la introducción, en nuestro mercado de trabajo, de fenómenos disfuncionales relacionados con procesos de descalificación y desmotivación del trabajador, desprotección, pérdida de garantías y utilización en fraude de ley de los tipos contractuales.

Este proceso, iniciado con la Ley 32/1984, de 2 de agosto, y los Decretos dictados en su desarrollo, ha encontrado su más reciente expresión en la aprobación del Real Decreto-Ley 18/1993, de 3 de diciembre de Medidas urgentes de Fomento de la ocupación.

La presente Ley pretende devolver al Estatuto de los Trabajadores y al Derecho del trabajo, en general, su propia naturaleza como instrumento compensador, equilibrador y tutelar de una relación, como es la de trabajo, en la que una de las partes, el trabajador, puede situarse en una posición de desigualdad y desprotección.

Para ello, la Ley recoge una serie de medidas en cuanto a la contratación que persiguen fundamentalmente el retorno al principio de causalidad, suprimiendo los contratos de duración determinada por lanzamiento de nueva actividad y los denominados «temporales de fomento del empleo» de fomento del empleo y retomando los contratos de trabajo para la formación y para trabajos fijos y periódicos de carácter discontinuo, suprimidos por el Real Decreto-Ley 18/1993; si bien los

modifica para su adaptación a las causas que los justifican y evitar su utilización fraudulenta.

Del mismo modo la Ley, reforma la regulación de los contratos de trabajo en prácticas, a tiempo parcial y de relevo o de solidaridad. También en esta materia, la ley recoge la posibilidad de determinar, por convenio colectivo, las actividades que pueden incluirse en los contratos para la realización de obra o servicios determinados.

La intermediación en la contratación, tarea que hasta el Real Decreto-Ley 18/1993, era competencia exclusiva del Instituto Nacional de Empleo, vuelve a residenciarse en este organismo, prohibiendo la existencia de agencias privadas de colocación y consecuentemente la posibilidad de contratar trabajadores para cederlos temporalmente a otro empresario, figuras todas ellas ligadas al «tráfico ilegal de mano de obra».

Se introducen, por otra parte, reformas que facilitan la adopción de medidas de reparto de empleo, como son la fijación de la duración máxima de la jornada en treinta y cinco horas semanales, con la posibilidad de reducirla por medio de Real-Decreto, regulando el trabajo nocturno, a turnos y el ritmo de trabajo; la imposibilidad de realizar horas extraordinarias, salvo lo dispuesto en convenio colectivo y el establecimiento de las vacaciones anuales en treinta y cinco días naturales y el descanso semanal mínimo de dos días.

En desarrollo del artículo 40 de la Constitución y del Convenio 140 de la OIT, ratificado por España se incluye la licencia pagada de estudios, ligada a los derechos de promoción y formación de los trabajadores.

Por otra parte, la reducción actual del Estatuto recoge el principio constitucional de trato igual entre hombres y mujeres en materia salarial, pero lo hace sobre la base comparativa de «igual trabajo». La normativa internacional y comunitaria, en cambio, hace y tiempo que ha adoptado el criterio de «trabajo de valor igual», más genérico y propicio a garantizar la igualdad salarial, y así se recoge en esta redacción. Otras medidas tratan de ofrecer una protección más efectiva de la salud de la mujer en el trabajo, como son la nulidad de despido de la trabajadora embarazada o en período de lactancia, cuando no se declare procedente, la inclusión de la asistencia a controles sanitarios durante el embarazo como causa de permiso del artículo 37 y la obligación del empresario de facilitar, en estos supuestos, el cambio a un puesto de trabajo inocuo cuando en anterior pudiera resultar perjudicial.

Una de las novedades centrales de la reforma es la nueva regulación del despido improcedente. Con el objeto de evitar que vuelva a producirse una situación como la de la pasada década, con más de tres millones de despidos, entre individuales y colectivos, se traslada al trabajador la opción entre la indemnización y el reingreso. Se impide así la posibilidad del despido sin causa, por la mera voluntad del empresario, posibili-

dad que, unida al incremento de los trabajadores desempleados, sitúa al trabajador en una precariedad insostenible, agudizada aún más, si cabe, por la realidad de la crisis económica. Otras medidas en relación con el despido son la necesidad de la presentación de un plan de viabilidad de la empresa para la realización de expedientes de regulación de empleo y la inclusión de las indemnizaciones por despido entre los créditos singularmente privilegiados.

En base a los acuerdos de las organizaciones sindicales más representativas sobre criterios de reforma de la normativa electoral, se da nueva redacción a los artículos dedicados a la promoción de elecciones, a la celebración de éstas o a las funciones de la mesa electoral, al mismo tiempo que se crean nuevas figuras e instituciones, como la oficina pública de registro de actas o el procedimiento de reclamaciones en materia electoral, en el que se sustituye la actuación de órganos tripartitos por un sistema arbitral.

Se facilita también la participación de los representantes legales de los trabajadores en los supuestos de movilidad geográfica y expedientes de regulación de empleo; dándoles mayores competencias informativas en casos de contrata y subcontratas. En estos casos se amplía la responsabilidad solidaria del empresario principal, favorecida por la inclusión de la definición de los grupos de empresas en el artículo primero. Además se concreta la legitimación empresarial para la negociación de convenios de ámbito superior a la empresa.

Otras modificaciones introducidas por la ley son el derecho a la reserva del puesto de trabajo en los supuestos de excedencia y la inclusión del personal de alta dirección en el Fondo de Garantía Salarial, así como las necesarias reformas concordantes de la Ley de Procedimiento laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones de orden Social.

Introduce esta Ley, por último, un principio en la Ley General de la Seguridad Social, consistente en garantizar que las prestaciones que componen la acción protectora no puedan depender de la modalidad de contratación que origina la relación de trabajo. Con ello se pretende evitar la existencia de contratos «especiales» con un nivel de cobertura de protección social menor que en los contratos ordinarios.

CAPITULO PRIMERO

Modificaciones que se introducen en la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO PRIMERO. Relación de Trabajo

Los artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, que se relacionan a conti-

nuación, quedan modificados en los términos siguientes:

Uno. El apartado 2 del artículo 1 queda redactado de la forma siguiente:

«2. A los efectos de esta Ley, serán empresarios todas las personas, físicas o jurídicas, comunidades de bienes o grupos de empresas que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior.

Se considerarán pertenecientes a un mismo grupo las empresas que constituyan una unidad de decisión, porque cualquiera de ellas controla, directa o indirectamente, a las demás. Se entenderá que existe control de una empresa dominada por otra dominante cuando se encuentre en alguno de los casos del apartado 1 del artículo 42 del código de Comercio.»

Dos. Se crea un nuevo apartado 4 en el artículo 8, con el siguiente texto:

«4. El empresario deberá informar por escrito al trabajador, en los términos y plazos que se establezca reglamentariamente, sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, siempre que tales elementos y condiciones no figuren en el contrato de trabajo formalizado por escrito.»

Tres. El artículo 11 queda redactado de la forma siguiente:

«Artículo 11. Trabajo en prácticas y para la formación.

1. Podrán concertar contrato de trabajo en prácticas quienes estuvieran en posesión de titulación universitaria o formación profesional de grado superior, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los estudios correspondientes a su titulación.

Sin perjuicio de lo dispuesto en convenio colectivo, se determinarán reglamentariamente las actividades, profesiones y sectores susceptibles de este tipo de contratación.

2. El contrato de trabajo en prácticas se formalizará siempre por escrito, pudiendo establecerse un periodo de pruebas de un mes.

En el contrato se establecerá la duración del mismo, que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años, así como la retribución de acuerdo con lo que se establezca en los convenios colectivos sin que en su defecto pueda ser inferior a la correspondiente a la misma actividad.

Al término del contrato el trabajador tendrá derecho a incorporarse en la empresa en que hubiese realizado

las prácticas por medio de un contrato por tiempo indefinido.

3. Podrán realizar contrato de trabajo de formación para la adquisición de conocimientos teóricos y prácticos que les permitan desempeñar puestos de trabajo, las personas mayores de dieciséis años y menores de veinte años. No se aplicará el límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido.

4. El contrato de trabajo de formación deberá formalizarse por escrito y expresará las condiciones de prestación del trabajador y su duración, la cual no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años.

La retribución de estos contratos será la fijada en convenio colectivo que no podrá ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional (SMI).

Sin perjuicio de lo dispuesto en convenio colectivo, se determinarán reglamentariamente las actividades, profesionales y sectores susceptibles de este tipo de contratación.

En las empresas que realicen estos contratos se nombrarán tutores, entre los trabajadores con más experiencia, dedicados a impartir la formación objeto de este contrato.

Deberá alternarse la formación práctica con la formación teórica que ocupará un tiempo no inferior a un cuarto ni superior a un medio de la jornada establecida. La formación impartida dará derecho al trabajador a la obtención de la certificación que proceda para su promoción profesional.

Al término del contrato el trabajador tendrá derecho a incorporarse a la empresa por medio de un contrato por tiempo indefinido.»

Cuatro. El artículo 12 queda redactado de la siguiente forma:

«Artículo 12. Trabajo a tiempo parcial y contrato de relevo.

1. El trabajador se entenderá contratado a tiempo parcial cuando preste sus servicios durante un determinado número de horas al día o a la semana, o de días a la semana o al mes, inferiores a los dos tercios de la proyección sobre tales períodos de tiempo de la jornada habitual en la actividad.

2. La contratación a tiempo parcial se realizará siempre por tiempo indefinido consignando las causas que la motivan.

3. En convenio colectivo se determinará la retribución de los trabajadores a tiempo parcial y los puestos de trabajo susceptibles de este tipo de contratación.

4. Los trabajadores que sustituyan un contrato de jornada completa por un contrato a tiempo parcial, tendrán siempre el derecho de volver a su anterior situación de jornada y puesto de trabajo.

5. La cotización a la Seguridad Social y las demás cotizaciones que se recauden junto con ésta, referidas a los trabajadores a tiempo parcial, se efectuará en relación a las horas o días realmente trabajados.

6. Se entenderá como contrato a tiempo parcial el celebrado por el trabajador que concierte con su empresa una reducción de la jornada de trabajo y de su salario del cincuenta por ciento, cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión de jubilación de la seguridad social con excepción de la edad, que habrá de ser inferior a cinco años, como máximo, a la exigida. Para poder realizar este contrato, la empresa concertará simultáneamente un contrato de trabajo con otro trabajador en situación de desempleo y quedará obligada a mantener cubierta, como mínimo, la jornada de trabajo sustituida hasta la fecha de jubilación. Al contrato de trabajo por el que se sustituye la jornada que se deja vacante por el trabajador que reduce su jornada se le denominará contrato de relevo o de solidaridad.

7. La ejecución de contrato de trabajo a tiempo parcial a que se refiere el artículo anterior y su retribución serán compatibles con la pensión que la seguridad social reconozca al trabajador hasta que cumpla la edad establecida con carácter general por el sistema de la seguridad social para causar derecho a la pensión de jubilación, extinguiéndose la relación laboral al alcanzar la referida edad.»

Cinco. El artículo 15 queda redactado de la forma siguiente:

«Artículo 15. Duración del Contrato

1. El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido. No obstante, podrán celebrarse contratos de trabajo de duración determinada:

a) Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados. Los convenios colectivos podrán identificar a aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza.

b) Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieren, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos, el contrato tendrá una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses y deberá expresarse causa determinante de su duración.

c) Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifiquen el nombre del sustituido y la causa de la sustitución.

2. Los empresarios habrán de notificar a la representación legal de los trabajadores en la empresa los

contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado.

3. Adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, siempre que hubiera transcurrido un plazo igual o superior al período de prueba establecido por la actividad de que se trate, salvo que de la propia naturaleza de la actividad o de los servicios contratados se deduzcan claramente la duración temporal de los mismos. Todo ello sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiere lugar en derecho.

4. El contrato de trabajo se entiende celebrado por tiempo indefinido aunque no se preste servicios todos los días que en el conjunto del año tienen la consideración de laborales con carácter general, cuando, a causa de la actividad cíclica o intermitente de la empresa, se trate de realizar trabajos fijos y periódicos, pero de carácter discontinuo.

Los trabajadores que realicen tal actividad deberán ser llamados cada vez que la misma se lleve a cabo y tendrán la consideración de trabajadores fijos discontinuos.

El llamamiento a que se refiere el párrafo anterior deberá hacerse por rigurosa antigüedad dentro de cada especialidad y, en caso de incumplimiento, el trabajador podrá reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente iniciándose el plazo para ello desde el día que tuviese conocimiento de falta de convocatoria.

Cuando, durante dos ejercicios consecutivos o tres alternos en el cómputo de los cinco anteriores, se haya realizado el setenta y cinco por ciento de la jornada correspondiente a los trabajadores con contrato indefinido, el contrato se convertirá en fijo y a tiempo completo.

El trabajador se entenderá contratado igualmente por tiempo indefinido con carácter discontinuo cuando, tras una primera contratación en la que se hubiera aplicado otra modalidad de contrato, sea nuevamente llamado por la empresa para el desarrollo de la misma actividad cíclica.

5. Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de Ley.»

Seis. El artículo 16 quedará redactado de la forma siguiente:

«Artículo 16. Ingreso al trabajo.

1. Los empresarios están obligados a solicitar de las oficinas de Empleo los trabajadores que necesiten, así como a comunicar la terminación de los contratos de trabajo de los que fueran parte. No obstante, podrán contratar directamente cuando no existiese Oficina de Empleo en la localidad, o no se les facilite por la Ofici-

na, en el plazo de tres días, los trabajadores solicitan o no contratarse a los que la Oficina les haya facilitado, comunicando en todos estos casos la contratación a la Oficina de Empleo correspondiente.

2. Se prohíbe la existencia de agencias privadas de colocación, de cualquier clase y ámbito funcional, que tengan por objeto la contratación laboral de todo tipo. Las agencias o empresas dedicadas a la selección de trabajadores deberán hacer constar en sus anuncios el número de la demanda en la Oficina de Empleo y la identificación de ésta.

3. El contrato de trabajo se registrará por la oficina de empleo que corresponda.

4. La clasificación profesional se realizará por acuerdo entre el trabajador y empresario, con sumisión y en los términos establecidos en convenios colectivos y, en su defecto, en las normas reglamentarias laborales.»

Siete. Se suprime el párrafo segundo del apartado 3 del artículo 17.

Ocho. Se añade un nuevo apartado 6 al artículo 19, con el siguiente texto:

«6. Durante los períodos de embarazo y lactancia, cuando la continuidad en el desempeño de su puesto de trabajo pueda resultar peligroso o perjudicial para la salud de la trabajadora, del feto o del lactante, o el trabajo se realice durante el período nocturno, el empresario estará obligado a facilitar el cambio provisional a un puesto inocuo, sin perjuicio del respeto a las normas sobre promoción, ascensos y categorías profesionales.

Si dicho cambio de puesto no resulta objetivamente posible, la trabajadora afectada pasará a la situación prevista en el apartado 4 del artículo 48 de esta Ley, por el tiempo necesario para la protección de su seguridad y su salud.»

Nueve. Se añade una nueva letra c) al apartado 1 del artículo 22, con el siguiente texto:

«c) A disponer de un crédito horario de, al menos, ciento cincuenta horas retribuidas al año, para la realización de estudios de educación general y formación profesional y sindical.»

Diez. El artículo 28 queda redactado de la siguiente forma:

«Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo.

El empresario está obligado a pagar el mismo salario, en todos sus elementos y condiciones, por la prestación de un mismo trabajo o de un trabajo de igual

valor, sin que pueda establecer discriminaciones aun indirectas por razón de sexo. Constituye discriminación indirecta todo tratamiento perjudicial consecuencia de la adaptación de criterios que desfavorezcan mayoritariamente a trabajadores de uno u otro sexo, salvo que obedezcan al sexo del trabajador.»

Once. El apartado 3 del artículo 32, queda redactado de la siguiente forma:

«3. Los créditos por salarios no protegidos en los números anteriores y las indemnizaciones por despido tendrán la condición de singularmente privilegiados y gozarán de preferencia sobre cualquier otro crédito, excepto los créditos con derecho real, en los supuestos en que éstos, con arreglo a la Ley Hipotecaria sean preferentes.»

Doce. El párrafo primero del apartado 2 del artículo 34, queda redactado de la siguiente forma:

«La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de treinta y cinco horas semanales de trabajo efectivo.»

Trece. El apartado 4 del artículo 34 queda redactado de la siguiente forma:

«4. En Convenio Colectivo se fijará el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.»

Catorce. El artículo 35 queda redactado de la siguiente forma:

«Artículo 35. Horas extraordinarias.

1. No podrán realizarse horas extraordinarias, entendiéndose por éstas las que se realicen sobre la duración máxima de la jornada de trabajo, salvo que por causas justificadas, tecnológicas o económicas, se acuerde lo contrario en convenio colectivo o se realicen para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes.

2. En todo caso, el número de horas convenidas no podrá ser superior a cuarenta al año. Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realicen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

3. La realización de horas extraordinarias se registrará diariamente y se totalizarán semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador, y a los representantes legales de los trabajadores en la Empresa.

4. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria.

5. Las horas extraordinarias realizadas se compensarán siempre por tiempo de descanso retribuido incrementado, en un 75 por 100 sobre la duración de estas horas.»

Quince. El artículo 36 queda redactado de la siguiente forma:

«Artículo 36. Trabajo nocturno, trabajo a turnos y ritmo de trabajo.

1. A los efectos de lo dispuesto en la presente Ley, se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. El empresario que recurra regularmente a la realización de trabajo nocturno deberá informar de ello a la Autoridad Laboral.

La jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un período de referencia de quince días. Dichos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias.

Para la aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior, se considerará trabajador nocturno a aquel que realice normalmente en período nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como a aquel que se prevea que puede realizar en tal período una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.

2. Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas.

En las empresas con procesos productivos continuos durante las veinticuatro horas del día, en la organización del trabajo de los turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ningún trabajador estará en el de la noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

Las empresas que por la naturaleza de su actividad realicen el trabajo en régimen de turnos, incluidos los domingos y días festivos, podrán efectuarlo bien por equipos de trabajadores que desarrollen su actividad por semanas completas, o contratando personal para completar los equipos necesarios durante uno o más días a la semana.

3. Los trabajadores nocturnos y quienes trabajen a turnos deberán gozar en todo momento de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza de su trabajo, incluyendo unos servicios de protección y prevención apropiados, y equivalentes a los de los restantes trabajadores de la empresa.

El empresario deberá garantizar que los trabajado-

res nocturnos que ocupe dispongan de una evaluación gratuita de su salud, antes de su afectación a un trabajo nocturno y, posteriormente, a intervalos regulares, en los términos que se establezca en la normativa específica en la materia. Los trabajadores nocturnos a los que se reconozcan problemas de salud ligados al hecho de su trabajo nocturno tendrán derecho a ser destinados a un puesto de trabajo diurno que exista en la empresa y para el que sean aptos. El cambio de puesto de trabajo se llevará a cabo de conformidad con lo dispuesto en los artículos 39 y 41, en su caso, de la presente ley.

4. El empresario que organice el trabajo en la empresa según un cierto ritmo deberá tener en cuenta el principio general de adaptación del trabajo a la persona, especialmente de cara a atenuar el trabajo monótono y repetitivo en función del tipo de actividad y de las exigencias en materia de seguridad y salud de los trabajadores. Dichas exigencias deberán ser tenidas particularmente en cuenta a la hora de determinar los periodos de descanso durante la jornada de trabajo.»

Dieciséis. Los apartados 1 y 2 del artículo 37, quedan redactados de la siguiente forma:

«1. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de dos días ininterrumpidos que, como regla general, comprenderá el día completo del sábado y del domingo, o en su caso, la tarde del sábado, la mañana del lunes y el día completo del domingo. Todo ello sin perjuicio de que por disposición legal o convenio colectivo se regule otro régimen de descanso laboral para actividades concretas.

2. Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales. En cualquier caso se respetarán como fiestas de ámbito nacional las de la Natividad del Señor, Año Nuevo y 1 de mayo, como Fiestas de los trabajadores.

Respetando las expresadas en el párrafo anterior, el gobierno podrá trasladar a los lunes todas las fiestas de ámbito nacional que tengan lugar entre semana.

Las Comunidades Autónomas, dentro del límite anual de catorce días festivos, podrán señalar aquellas fiestas que por tradición les sean propias.»

Diecisiete. El primer párrafo de la letra d) del apartado 3 del artículo 37 queda redactado de la siguiente forma:

«d) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal para el ejercicio del derecho al sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.»

Dieciocho. Se añade una nueva letra f) al apartado 3 del artículo 37, con el siguiente texto:

«f) Por el tiempo necesario para la asistencia a controles sanitarios durante el embarazo, así como para la preparación al parto.»

Diecinueve. El apartado 1 del artículo 38 queda redactado como sigue:

«1. El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual.

En ningún caso la duración será inferior a treinta y cinco días naturales.»

Veinte. El apartado 4 del artículo 38 queda redactado como sigue:

«4. Cuando durante el disfrute de las vacaciones por parte del trabajador, se suspenda el contrato de trabajo por incapacidad laboral transitoria o invalidez provisional, se interrumpirá el período de vacaciones reanudándose en el momento que cese la causa de suspensión.»

Veintiuno. Se añade un segundo párrafo al apartado 1 del artículo 40, con la siguiente redacción:

«La solicitud del permiso de la Autoridad Laboral deberá ir acompañada preceptivamente de informe de los representantes legales de los trabajadores sobre los traslados y su justificación.»

Veintidós. Se añade un nuevo párrafo segundo al apartado 3 del artículo 40, con la siguiente redacción:

«Se informará a los representantes legales de los trabajadores de todos los desplazamientos que excedan de cinco días.»

Veintitrés. El artículo 42 queda redactado de la forma siguiente:

«Artículo 42. Responsabilidad empresarial en caso de subcontrata de obras o servicios.

1. Los empresarios que contraten o subcontraten con otros la realización de obras o servicios correspondientes a su ciclo productivo deberán comprobar que dichos 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 descubierto en la entidad gestora, que deberá librar inexcusablemente dicha certificación en el término de treinta

días improrrogables. Transcurrido este plazo, quedará exonerado de responsabilidad el empresario solicitante.

2. El empresario principal, salvo el transcurso del plazo antes señalado respecto a la Seguridad Social, y durante el año siguiente a la terminación de su encargo, responderá solidariamente de las obligaciones contraídas por los subcontratistas con sus trabajadores y de las referidas a la Seguridad Social durante el período de vigencia de la contrata con el límite que corresponderá si se hubiese tratado de su personal fijo en la misma categoría o puesto de trabajo.

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

3. Podrán determinarse por convenio colectivo limitaciones a la contratación y subcontratación de obras y servicios, atendiendo a las características del sector, así como garantías adicionales a las previstas en los apartados anteriores.»

Veinticuatro. El artículo 43 queda redactado de la siguiente forma:

«Artículo 43. Cesión de trabajadores.

1. Se prohíbe el reclutamiento y la contratación de trabajadores para prestarlos o cederlos temporalmente a un empresario, cualquiera que sean los títulos de dicho tráfico de mano de obra, así como la utilización de los servicios de dichos trabajadores, sin incorporarlos al personal de la empresa en que trabajan.

2. Los empresarios que infrinjan la prohibición anterior responderán solidariamente de las obligaciones contraídas con los trabajadores y con la Seguridad Social, a resultas de dichos actos prohibidos, sin perjuicio de las demás responsabilidades, incluso penales, que procedan por dichos actos. Podrán presentar las oportunas denuncias los trabajadores afectados y sus representantes legales en el centro de trabajo al que estuvieran adscritos.

3. Los trabajadores sometidos al tráfico prohibido tendrán derecho, a su elección, a adquirir la condición de fijos en la empresa cedente o cesionaria una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubiera podido fijar para el período de prueba. En la nueva empresa sus derechos y obligaciones serán los que correspondan en condiciones ordinarias a un trabajador de la misma categoría y puesto de trabajo, si bien la antigüedad se contará desde el inicio de la cesión legal.»

Veinticinco. El artículo 46 queda redactado de la siguiente forma:

«Artículo 46. Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

2. El trabajador con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a que el citado período sea computado a efectos de antigüedad.

4. La excedencia forzosa se concederá a los trabajadores que sean designados o elegidos por un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo o ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, y dará derecho al cómputo de su vigencia a efectos de antigüedad.

5. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y efectos que allí se prevean.

6. El trabajador en excedencia voluntaria o forzosa conserva el derecho al reingreso en su puesto de trabajo o en otro de igual o similar categoría. El reingreso deberá ser solicitado antes de cumplirse el mes siguiente a la finalización del período de excedencia.»

Veintiséis. El apartado 1 del artículo 48 queda redactado de la forma siguiente:

«1. Al cesar las causas legales de suspensión, el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado, en todos los supuestos a que se refiere el número 1 del artículo 45.»

Veintisiete. El apartado 1 del artículo 50 queda redactado de la forma siguiente:

«1. Serán causas justas para la extinción del contrato por voluntad del trabajador:

a) Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo o cualquier acto del empresario, que redunden en perjuicio de su formación profesional o en menoscabo de su dignidad.

b) La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado.

c) Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones contractuales por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor.»

Veintiocho. El apartado 1 del artículo 51 queda redactado de la forma siguiente:

«1. La existencia de fuerza mayor, para que produzca la extinción de las relaciones de trabajo, habrá de ser constatada por la autoridad laboral, previo expediente en cuya tramitación ostentarán la condición de parte interesada, los representantes legales de los trabajadores.

La resolución que autorice la extinción producirá en todo caso, sus efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.»

Veintinueve. Los apartados 3 y 4 del artículo 51 quedan redactados de la forma siguiente:

«3. El empresario estará obligado a comunicar la apertura de un período de treinta días naturales de discusión y consultas con los representantes legales de los trabajadores, mediante escrito, dirigido a éstos y a la autoridad laboral, que deberá ir acompañado de la información y documentación necesaria para acreditar las causas motivadoras del expediente y la justificación de las medidas a adoptar, así como de un plan que contemple las actuaciones necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores y afectados y para posibilitar la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial.

Los representantes legales de los trabajadores ostentarán, en todo momento, la condición de parte interesada en la tramitación del expediente de regulación de empleo.

4. Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo, que requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del Comité 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.

Treinta. El párrafo cuarto del apartado 6 del artículo 51 queda redactado de la forma siguiente:

«En el supuesto de que tampoco en vía de recurso recayera resolución expresa en plazo previsto, se entenderá denegada la solicitud presentada, poniendo fin a la vía administrativa.»

Treinta y uno. La letra b) del apartado 5 del artículo 53 queda redactada de la forma siguiente:

«b) Si la extinción se declara improcedente y el trabajador optara por la readmisión, habrá de reintegrar al empresario la indemnización percibida. En caso de sustitución de la readmisión por compensación económica, se deducirá de ésta el importe de dicha indemnización.»

Treinta y dos. Se añaden tres nuevos párrafos al apartado 1 del artículo 55, con la siguiente redacción:

«Por convenio colectivo podrán establecerse otras exigencias formales adicionales 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, el empresario deberá dar audiencia previa a los delegados sindicales de la sección correspondiente.»

Treinta y tres. Se añade un nuevo apartado 7 al artículo 55, con el siguiente texto:

«7. Igualmente será considerado nulo el despido de una trabajadora durante los períodos de embarazo y lactancia, cuando no se declare su procedencia.»

Treinta y cuatro. Los apartados 1 y 2 del artículo 56 quedan redactados de la forma siguiente:

«1. Cuando el despido sea declarado improcedente, el trabajador, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre el reingreso en la empresa o las siguientes percepciones económicas, que deberán ser fijadas en aquélla:

a) Una indemnización de cuarenta y cinco días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos 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 que se notifique la sentencia de la jurisdicción competente, o hasta que haya encontrado otro empleo si tal colocación es anterior a dicha sentencia y se pruebe por el empresario lo percibido para su descuento de los salarios de tramitación.

2. En el supuesto de no optar el trabajador por el reingreso o la indemnización, se entenderá que procede la segunda.»

Treinta y cinco. Se suprime el apartado 3 del artículo 56.

ARTICULO SEGUNDO. Derechos de representación colectiva

Los artículos de la ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, que se relacionan a continuación, quedan modificados en los términos siguientes:

Uno. El apartado 1.1. del artículo 64 queda redactado de la siguiente forma:

«1.1. Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y evolución de empleo en la empresa y sobre la participación de ésta en contrataciones y subcontrataciones.»

Dos. Se añade una nueva letra f) al apartado 1.3 del artículo 64 con el siguiente texto:

«f) Realización de los planes previstos en el artículo 51 de esta ley.»

Tres. La rúbrica y los apartados 1, 2, 3 y 5 del artículo 67, quedan redactados de la forma siguiente:

«Artículo 67. Promoción de elecciones y mandato electoral.

1. Podrán promover elecciones a delegados de personal y miembros de Comités de Empresa las organizaciones sindicales más representativas, las que cuenten con un mínimo de un diez por ciento de representantes en la empresa o los trabajadores del centro de trabajo por acuerdo mayoritario. Los sindicatos con capacidad de promoción de elecciones tendrán derecho a acceder a los registros de las Administraciones Públicas que contengan datos relativos a la inscripción de empresas y altas de trabajadores, en la medida necesaria para llevar a cabo tal promoción en sus respectivos ámbitos.

Los promotores comunicarán a la empresa y a la Oficina Pública de Registro su propósito de celebrar elecciones con un plazo mínimo de, al menos, un mes de antelación al inicio del proceso electoral. En dicha comunicación los promotores deberán identificar con precisión la empresa y el centro de trabajo de ésta en que se desea celebrar el proceso electoral y la fecha de inicio de éste, que será la de constitución de la mesa electoral y que, en todo caso, no podrá comenzar antes de un mes ni más allá de tres meses contabilizados a partir del registro de la comunicación en la Oficina Pública.

Sólo previo acuerdo mayoritario entre los sindicatos más representativos o representativos de conformidad

con la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, podrá promoverse la celebración de elecciones de manera generalizada en uno o varios ámbitos funcionales o territoriales. Dichos acuerdos deberán comunicarse a la Oficina Pública de Registro para su depósito y publicidad.

Cuando se promuevan elecciones para renovar la representación por conclusión de la duración del mandato, tal promoción sólo podrá efectuarse a partir de la fecha en que falten tres meses para el vencimiento del mandato.

Podrán promoverse elecciones parciales por dimisiones, revocaciones o ajustes de la representación por incremento de plantilla. Los convenios colectivos podrán prever lo necesario para acomodar la representación de los trabajadores a las disminuciones significativas de plantilla que puedan tener lugar en la empresa. En su defecto, dicha acomodación deberá realizarse por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

2. El incumplimiento de cualquiera de los requisitos establecidos en este artículo para la promoción de elecciones determinará la falta de validez del correspondiente proceso electoral; ello no obstante, la omisión de la comunicación a la empresa podrá suplirse por medio del traslado a la misma de una copia de la comunicación presentada a la Oficina Pública, siempre que ésta se produzca con una anterioridad mínima de veinte días respecto de la fecha de iniciación del proceso electoral fijado en el escrito de promoción.

La renuncia a la promoción con posterioridad a la comunicación a la Oficina Pública no impedirá el desarrollo del proceso electoral, siempre que se cumplan todos los requisitos que permitan la validez del mismo.

En caso de concurrencia de promotores para la realización de elecciones en una empresa o centro de trabajo se considerará válida, a efectos de iniciación del proceso electoral, la primera convocatoria registrada, siempre y cuando dicha convocatoria cumpla con los requisitos legalmente establecidos.

3. La duración del mandato de los delegados de personal y de los miembros del Comité de Empresa será de cuatro años, entendiéndose que se mantendrán en funciones en el ejercicio de sus competencias y de sus garantías hasta tanto no se hubiesen promovido y celebrado nuevas elecciones, sin que los representantes con el mandato prorrogado se computen a efectos de determinar la capacidad representativa de los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

4. Solamente podrán ser revocados los Delegados de Personal y miembros del Comité durante su mandato, por decisión de los trabajadores que los hayan elegido, mediante asamblea convocada al efecto a instancia de un tercio como mínimo de los electores y por mayoría absoluta de éstos, mediante sufragio personal, libre di-

recto y secreto. No obstante, esta revocación no podrá efectuarse durante la tramitación de un Convenio Colectivo ni replantearse hasta transcurridos, por lo menos, seis meses.

5. Las sustituciones, revocaciones, dimisiones y extinciones de mandato se comunicarán a la Oficina Pública de Registro y al empresario, publicándose asimismo en el tablón de anuncios.»

Cuatro. El artículo 69 queda redactado de la siguiente forma:

«Artículo 69. Elección.

1. Los Delegados de Personal y los miembros del Comité de Empresa se elegirán por todos los trabajadores mediante sufragio personal, directo, libre y secreto, que podrá emitirse por correo en la forma que establezcan las disposiciones de desarrollo de esta Ley.

2. Serán electores todos los trabajadores de la empresa o Centro de trabajo mayores de dieciséis años y con una antigüedad en la empresa de, al menos, un mes, y elegibles los trabajadores que tengan dieciocho años cumplidos y una antigüedad en la empresa de, al menos seis meses, salvo en aquellas actividades en, por movilidad de personal, se pacte en Convenio Colectivo un plazo inferior, con el límite mínimo de tres meses de antigüedad.

Los trabajadores extranjeros podrán ser electores y elegibles cuando reúnan las condiciones a que se refiere el párrafo anterior.

3. Se podrán presentar candidatos para la elección de delegados de personal y miembros del Comité de Empresa por los sindicatos de trabajadores legalmente constituidos. Igualmente podrán presentarse los trabajadores que avalen su candidatura con un número de firmas de electores de su mismo centro y colegio, en su caso, equivalente al menos a tres veces el número de puestos a cubrir.»

Cinco. La letra a) del apartado 2 del artículo 71 queda redactada de la siguiente forma:

a) Cada elector podrá dar su voto a una sola de las listas presentadas para los del Comité que correspondan a su colegio. Estas listas deberán contener, como mínimo, tantos nombres como puestos a cubrir. No obstante, la renuncia de cualquier candidato presentado en algunas de las listas para las elecciones antes de la fecha de la votación no implicará la suspensión del proceso electoral, ni la anulación de dicha candidatura aun cuando sea incompleta, siempre y cuando la lista afectada permanezca con un número de candidatos, al menos, del sesenta por ciento de los puestos a cubrir. En cada lista deberán figurar las siglas del sindicato o grupo de trabajadores que la presenten.

Seis. Los apartados 1 y 2 del artículo 74 quedan redactados de la siguiente forma:

«1. Comunicado a la empresa el propósito de celebrar elecciones por sus promotores, ésta, en el término de siete días, dará traslado de la misma a los trabajadores que de conformidad con el artículo anterior deban constituir la Mesa, poniéndolo simultáneamente en conocimiento de los promotores.

La Mesa electoral se constituirá formalmente, mediante acta otorgada al efecto, en la fecha fijada por los promotores en su comunicación del propósito de celebrar elecciones, que será la fecha de iniciación del proceso electoral.

2. Cuando se trate de elecciones a Delegados de Personal, el empresario, en el mismo término, remitirá a los componentes de la mesa electoral el censo laboral, que se ajustará, a estos efectos, a modelo normalizado.

La Mesa electoral cumplirá las siguientes funciones:

- Hará público entre los trabajadores el censo laboral con indicación de quienes son electores.
- Fijará el número de representantes y la fecha tope para la presentación de candidaturas.
- Recibirá y proclamará las candidaturas que se presenten.
- Señalará la fecha de votación.
- Redactará el acta de escrutinio en un plazo no superior a tres días naturales.

Los plazos para cada uno de los actos serán señalados por la mesa con criterios de razonabilidad y según lo aconsejen las circunstancias, pero, en todo caso, entre su constitución y la fecha de las elecciones no mediarán más de diez días.

En el caso de elecciones en centros de trabajo de hasta treinta trabajadores en los que se elige un solo Delegado de Personal, el desarrollo del proceso electoral, desde la constitución de la Mesa hasta los actos de votación y proclamación de trabajadores electos, podrá efectuarse en un mismo día, debiendo en todo caso la Mesa hacer pública con la suficiente antelación la hora de celebración de la votación. Si se hubiera presentado alguna reclamación se hará constar en el acta, así como la resolución que haya tomado la Mesa.»

Siete. Los apartados 6 y 7 del artículo 75 quedan redactados de la siguiente forma:

«6. El original del acta, junto con las papeletas de varios nulos o impugnados por los interventores, y el acta de constitución de la Mesa, serán presentadas en el plazo de tres días a la Oficina Pública de registro por el presidente de la Mesa, quien podrá delegar por escrito en uno de los candidatos electos o en un interventor de candidatura. La Oficina Pública procederá, en el inmediato día hábil a la publicación en los tablones

de anuncios de una copia del acta, entregando copia a los sindicatos que así se lo soliciten, y dará traslado a la empresa de la presentación en dicha Oficina Pública del acta correspondiente al proceso electoral que ha tenido lugar en aquélla, con indicación de la fecha en que finaliza el plazo para impugnarla, y mantendrá el depósito de las papeletas hasta cumplirse los plazos de impugnación. La Oficina Pública, transcurridos los diez días hábiles desde la publicación, procederá o no al registro de las actas electorales.

7. Corresponde a la Oficina Pública el registro de las actas, así como la expedición de copias auténticas de las mismas y, a requerimiento del sindicato interesado de las certificaciones acreditativas de su capacidad representativa a los efectos de los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/85, de 2 agosto, de Libertad Sindical, dichas certificaciones consignarán si el sindicato tiene o no la condición de más representativo o representativo, salvo que el ejercicio de las funciones o facultades correspondientes requiera la precisión de la concreta representatividad ostentada.

La denegación del registro de una acta por la Oficina Pública sólo podrá hacerse cuando se trate de actas que no vayan extendidas en el modelo oficial normalizado, falta de comunicación de la promoción electoral a la Oficina Pública de Registro, falta de la firma del Presidente de la Mesa electoral, y omisión o ilegibilidad en las actas de alguno de los datos que impida el cómputo electoral.

En estos supuestos, la Oficina Pública requerirá, dentro del siguiente día hábil, al Presidente de la Mesa electoral para que en el plazo de diez días hábiles proceda a la subsanación correspondiente. Dicho requerimiento será comunicado a los sindicatos que hayan obtenido representación y al resto de las candidaturas. Una vez efectuada la subsanación, la Oficina Pública procederá al registro del acta electoral correspondiente. Transcurrido dicho plazo sin que se haya efectuado la subsanación, o no realizada ésta en forma, la Oficina Pública procederá en el plazo de diez días hábiles a denegar el registro, comunicándolo a los sindicatos que hayan obtenido representación, y al Presidente de la Mesa. En el caso de que la denegación del registro se deba a la ausencia de comunicación de la promoción electoral a la Oficina Pública de Registro no cabrá requerimiento de subsanación por lo que, comprobada la falta por la Oficina Pública, ésta procederá sin más trámite a la denegación del registro, comunicándolo al Presidente de la Mesa electoral, a los sindicatos que hayan obtenido representación y al resto de las candidaturas.

La resolución denegatoria del registro podrá ser impugnada ante el orden jurisdiccional social.»

Ocho. El artículo 76 queda redactado de la siguiente forma:

Artículo 76. Reclamaciones en materia electoral.

1. Las impugnaciones en materia electoral se tramitarán conforme al procedimiento arbitral regulado en este artículo, con excepción de las denegaciones de inscripción, cuyas reclamaciones podrán plantearse directamente ante la jurisdicción competente.

2. Todos los que tengan interés legítimo, incluida la empresa cuando en ella concurra dicho interés, podrán impugnar la elección, las decisiones que adopte la Mesa así como cualquier otra actuación de la misma y a lo largo del proceso electoral fundándose para ello en la existencia de indicios graves que pudieran afectar a las garantías del proceso electoral y que alteren su resultado, en la falta de capacidad o legitimidad de los candidatos elegidos, en la discordancia entre el acta y el desarrollo del proceso electoral, y en la falta de correlación entre el número de trabajadores que figuran en el acta de elecciones y el número de representantes elegidos. La impugnación de actos de la Mesa electoral requerirá haber efectuado reclamación dentro del día laborable siguiente al acto, y deberá ser resuelta por la Mesa en el posterior día hábil, salvo lo previsto en el último párrafo del artículo 74.2.

3. Serán árbitros los designados conforme al procedimiento que se regula en este apartado, salvo en el caso de que las partes de un procedimiento arbitral se pusieran de acuerdo en la designación de un árbitro distinto.

El árbitro o árbitros serán designados, con arreglo a los principios de neutralidad y profesionalidad, entre Licenciados en Derecho, Graduados Sociales, así como titulados equivalentes, por acuerdo unánime de los sindicatos más representativos, a nivel estatal o de Comunidades Autónomas según proceda, y de los que ostenten el diez por ciento o más de los delegados y de los miembros de los Comités de Empresa en el ámbito provincial, funcional o de empresa correspondiente. Si no existiera acuerdo unánime entre los sindicatos señalados anteriormente, la Autoridad Laboral competente establecerá la forma de designación, atendiendo a los principios de imparcialidad de los árbitros, posibilidad de ser recusados y participación de los sindicatos en su nombramiento.

La duración del mandato de los árbitros será de cinco años, siendo susceptible de renovación.

La Administración Laboral facilitará la utilización de sus medios personales y materiales por los árbitros, en la medida necesaria para que éstos desarrollen sus funciones.

4. Los árbitros deberán abstenerse y, en su defecto, ser recusados, en los casos siguientes:

a) Tener interés personal en el asunto de que se trate.

b) Ser administrador de sociedad o entidad interesada, o tener cuestión litigiosa con alguna de las partes.

c) Tener parentesco de consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de los interesados, con los administradores de entidades o sociedades interesadas y también con los asesores, representantes legales o mandatarios que intervengan en el arbitraje, así como compartir despacho profesional o estar asociado con éstos para el asesoramiento, la representación o el mandato.

d) Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna de las personas mencionadas en el apartado anterior.

e) Tener relación de servicio con persona natural o jurídica interesada directamente en el asunto o haberle prestado en los últimos dos años servicios profesionales de cualquier tipo y en cualquier circunstancia o lugar.

5. El procedimiento arbitral se iniciará mediante escrito dirigido a la Oficina Pública, a quien promovió las elecciones, y, en su caso, a quienes hayan presentado candidatos a las elecciones objeto de impugnación. Este escrito, en el que figurarán los hechos que se tratan de impugnar, deberá presentarse en un plazo de tres días hábiles, contados desde el siguiente a aquél en que se hubieran producido los hechos o resuelto la reclamación por la mesa; en el caso de impugnaciones promovidas por Sindicatos que no hubieran presentado candidaturas en el centro de trabajo en el que se hubieran celebrado la elección, los tres días se computarán desde el día en que se conozca el hecho impugnado. Si se impugnasen actos del día de la votación o posteriores al mismo, el plazo será de diez días hábiles, contados a partir de la entrada de las actas en la Oficina Pública.

Hasta que no finalice el procedimiento arbitral, y en su caso, la posterior impugnación judicial, quedará paralizada la tramitación de un nuevo procedimiento arbitral. El planteamiento del arbitraje interrumpirá los plazos de prescripción.

6. La Oficina Pública dará traslado al árbitro del escrito en el día hábil posterior a su recepción, así como de una copia del expediente electoral administrativo. Si se hubieran presentado actas laborales para registro, se suspenderá su tramitación.

A las veinticuatro horas siguientes el árbitro convocará a las partes interesadas de comparecencia ante él, lo que habrá de tener lugar en los tres días hábiles siguientes. Si las partes, antes de comparecer ante el árbitro designado de conformidad a lo establecido en el número tres de este artículo, se pusieran de acuerdo y designaren uno distinto, lo notificarán a la Oficina Pública para que dé traslado a este árbitro del expediente administrativo electoral, continuando con el mismo al resto del procedimiento.

El árbitro, dentro de los tres días hábiles siguientes a la comparecencia, y previa práctica de las pruebas

precedentes o conformes a derecho, que podrán incluir la personación en el centro de trabajo y la solicitud de la colaboración necesaria del empresario y las Administraciones Públicas, dictará laudo. El laudo será escrito y razonado, resolviendo en derecho sobre la impugnación del proceso electoral y, en su caso, sobre el registro del acta, y se notificará a los interesados y a la Oficina Pública. Si se hubiese impugnado la votación, la Oficina procederá al registro del acta o a su denegación, según el contenido del laudo.

El laudo arbitral podrá impugnarse ante el orden jurisdiccional a través de la modalidad procesal correspondiente.»

ARTICULO TERCERO. Negociación y convenios colectivos

Los artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, que se relacionan a continuación, quedan modificados en los términos siguientes:

Uno. El apartado 3 del artículo 87 queda redactado de la siguiente forma:

«3. En los Convenios a que se hace referencia en el número anterior, las asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional de convenio cuenten con el diez por ciento de los empresarios, en el sentido del artículo 1.2 de esta Ley, y siempre que éstas den ocupación a igual porcentaje de los trabajadores afectados.»

Dos. El apartado 3 del artículo 89 queda redactado de la siguiente forma:

«3. Los acuerdos de la comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.»

Tres. El párrafo primero del apartado 2 del artículo 92, queda redactado de la siguiente forma:

«El Ministerio de trabajo, y, en su caso, los órganos competentes de las Administraciones Públicas en sus respectivos ámbitos, extenderán las disposiciones de un convenio colectivo en vigor a determinadas empresas y trabajadores siempre que exista especial dificultad para la negociación, o se den circunstancias sociales y económicas de notoria importancia en el ámbito afectado.»

ARTICULO CUARTO. Se suprime el párrafo segundo de la Disposición Transitoria Segunda de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO QUINTO. La Disposición Adicional Octava de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores queda redactado de la siguiente forma:

«Disposición Adicional Octava.

A los efectos de expedición de las certificaciones acreditativas de la capacidad representativa en el ámbito estatal prevista en el artículo 75.7 de esta Ley, las Comunidades Autónomas a las que haya sido transferida la ejecución de funciones en materia de depósito de actas relativas a las elecciones de órganos representativos de los trabajadores deberán remitir mensualmente copia de las actas electorales registradas a la Oficina Pública Estatal.»

CAPITULO SEGUNDO

Modificaciones que se introducen en el Texto Articulado de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por el Real Decreto Legislativo 521/1990, de 27 de abril.

ARTICULO SEXTO. La letra n) del artículo 2 del Texto Articulado de la Ley de Procedimiento Laboral, queda redactado de la siguiente forma:

«n) En procesos sobre materias electorales, incluida la denegación de registro de actas electorales.»

ARTICULO SEPTIMO. Los artículos del Capítulo Segundo del Título II del Libro Segundo del Texto Articulado de la Ley de Procedimiento Laboral, que se relacionan a continuación, quedan modificados en los términos siguientes:

Uno. Se añade una nueva letra f) al apartado 2 del artículo 108, con el siguiente texto:

«f) El despido de las trabajadoras durante los períodos de embarazo y lactancia, cuando no se declare su procedencia.»

Dos. Los apartados 1 y 2 del artículo 110 quedan redactados de la siguiente forma:

«1. Si el despido se declara improcedente, se condenará al empresario a la readmisión del trabajador en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido o a elección de éste, a que le abone una indemnización, cuya cuantía se fijará de acuerdo con lo previsto en el número 1, párrafo a), del artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores y el abono de la cantidad a que se refiere el párrafo b) del propio número 1, con las limitaciones previstas en el número 5 del citado precepto.

2. En los despidos improcedentes de trabajadores

cuya relación laboral sea de carácter especial, la cuantía de la indemnización será la establecida, en su caso, por la norma que regula dicha relación laboral.»

Tres. El artículo 111 queda redactado de la forma siguiente:

«Artículo 111. Si la sentencia que declarase la improcedencia del despido fuese recurrida, la opción ejercitada tendrá los siguientes efectos:

a) Cuando el trabajador hubiese optado por la readmisión, cualquiera que sea la parte que recurra, habrá de estarse a lo dispuesto en el artículo 295 de esta Ley.

b) Si el trabajador habiendo optado por la indemnización, interpusiera el recurso, la cuantía de la misma será la que fije el Tribunal Superior; si el recurso lo hubiese interpuesto el empresario y la sentencia redujera la indemnización, el trabajador podrá optar por la readmisión.»

Cuatro. El artículo 112 queda redactado de la forma siguiente:

«Artículo 112. Cualquiera que sea el sentido de la opción ejercitada, ésta se tendrá por no hecha si el Tribunal Superior, al resolver el recurso, declarase nulo el despido. Cuando se confirme la sentencia recurrida, el sentido de la opción no podrá ser alterado.»

ARTICULO OCTAVO. La Sección Segunda del Capítulo Quinto del Título II del Libro Segundo del Texto Articulado de la Ley de Procedimiento Laboral, queda redactada de la forma siguiente:

«Sección Segunda. Materia Electoral
Subsección Primera
Impugnación de los Laudos

Artículo 127

1. Los laudos arbitrales previstos en el artículo 76 del Estatuto de los Trabajadores podrán ser impugnados a través del proceso previsto en los artículos siguientes:

2. La impugnación podrá plantearse por quienes tengan interés legítimo, incluida la empresa cuando en ella concurra dicho interés, en el plazo de tres días contados desde que tuvieron conocimiento del mismo.»

Artículo 128

La demanda sólo podrá fundarse en:

a) Indebida apreciación o no apreciación de cualquiera de las causas contempladas en el artículo 76.2

del Estatuto de los Trabajadores, siempre que la misma haya sido alegada por el promotor en el curso del arbitraje.

b) Haber resuelto el laudo aspectos no sometidos al arbitraje o que, de haberlos sido, no puedan ser objeto del mismo. En estos casos la anulación afectará sólo a los aspectos no sometidos a decisión o no susceptibles de arbitraje, siempre que los mismos tengan sustantividad propia y no aparezcan insolublemente unidos a la cuestión principal.

c) Promover el arbitraje fuera de los plazos estipulados en el artículo 76 del Estatuto de los Trabajadores.

d) No haber concedido el árbitro a las partes la oportunidad de ser oídas o de presentar pruebas.»

«Artículo 129

1. La demanda deberá dirigirse contra las personas y sindicatos que fueron partes en el procedimiento arbitral, así como frente a cualquiera otros afectados por el laudo objeto de impugnación.

2. En ningún caso tendrán la consideración de demandados los Comités de Empresa, los Delegados de Personal, o la Mesa Electoral.»

«Artículo 130

Si es examinada la demanda el Juez estima que puede no haber sido dirigida contra todos los afectados, citará a las partes para que comparezcan, dentro del día siguiente, a una audiencia preliminar en la que, oyendo a las partes sobre la posible situación de litisconsorcio pasivo necesario, resolverá sobre la misma en el acto.»

«Artículo 131

En estos procesos podrán comparecer como parte, cuando tengan interés legítimo, los Sindicatos, el empresario y los componentes de candidaturas no presentadas por Sindicatos.»

«Artículo 132

Este proceso se tramitará con urgencia y tendrá las siguientes especialidades:

a) Al admitir la demanda, el Juez recabará de la Oficina Pública de Registro Texto del laudo arbitral, así como copia del expediente administrativo relativo al proceso electoral. La documentación referida deberá ser enviada por el requerido dentro del día siguiente.

b) El acto del juicio habrá de celebrarse dentro de los cinco días siguientes a la admisión de la demanda. La sentencia, contra la que no cabe recurso, habrá de dictarse en el plazo de tres días, debiendo ser comunicada a las partes y a la Oficina Pública de registro.

c) La sustanciación de este proceso no suspenderá el desarrollo del procedimiento electoral, salvo que se acuerde motivadamente por el Juez, a petición de parte, caso de concurrir causa justificativa.»

SUBSECCION SEGUNDA

Impugnación de la Resolución administrativa que deniegue el registro.

«Artículo 133

1. Ante el Juzgado de lo Social en cuya circunscripción se encuentre la Oficina Pública de Registro, se podrá impugnar el rechazo por ésta del depósito de las actas relativas a elecciones de Delegados de Personal y miembros de Comités de Empresa. Podrán ser demandantes quienes hubiesen obtenido algún representante en el acta de elecciones.

2. La Oficina Pública de Registro será siempre parte, dirigiéndose la demanda también contra quienes haya presentado candidatos a las elecciones objeto de la resolución administrativa.»

«Artículo 134

El plazo de ejercicio de la acción de impugnación será de diez días, contados a partir de aquél en que se reciba la notificación.»

«Artículo 135

1. Este proceso de tramitará con urgencia. Dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la admisión de la demanda, el Juez requerirá a la Oficina Pública competente el envío del expediente administrativo, que habrá de ser remitido en el plazo de dos días.

2. El acto del juicio habrá de celebrarse dentro de los cinco días siguientes a la recepción del expediente.»

«Artículo 136

1. La sentencia, contra la que no cabe recurso, habrá de dictarse en el plazo de tres días, debiendo ser comunicada a las partes y a la Oficina Pública de registro. De estimar la demanda la sentencia ordenará de inmediato el registro del acta electoral.

2. Cuando el demandante hubiera sido la empresa, y el juez apreciase que la demanda tenía por objeto obstaculizar o retrasar el proceso electoral, la sentencia que resuelva la pretensión impugnatoria podrá imponerle la sanción prevista en el artículo 97.3.»

ARTICULO NOVENO. Los artículos del Capítulo tercero del Título I del Libro Cuarto del texto Articulado de la Ley de Procedimiento Laboral, que se relacionan a continuación, quedan modificados en los siguientes términos:

Uno. Se suprimen los artículos 275, 276, 277 y 278.

Dos. La letra a) del apartado 1 del artículo 279 queda redactada de la forma siguiente:

«a) Declarada la improcedencia del despido, el trabajador optase por la readmisión.»

Tres. El apartado 2 del artículo 280, queda redactado de la forma siguiente:

«2. Instada la ejecución del fallo, el Juez citará de comparecencia a las partes dentro de los cuatro días siguientes, las examinará sobre los hechos de la no readmisión o de la readmisión irregular alegada, aportándose únicamente aquéllas pruebas que pudiéndose practicar en el momento, el Juez estime pertinentes, extendiéndose acta de todo lo actuado.

Si habiendo sido citados en forma, no asistiese el trabajador o persona, que lo represente, se le tendrá por desistido de su solicitud si no compareciese el empresario o su representante, se celebrará el acto sin su presencia.»

Cuatro. Se añade un nuevo apartado 3 al artículo 280, con el siguiente texto:

«3. Tras la comparecencia, el Juez dictará auto resolviendo sobre si la readmisión se ha efectuado o no y, en su caso, si lo fue en debida forma. En el supuesto de que estimara que la readmisión no tuvo lugar o no lo fue en forma regular, ordenará reponer al trabajador en su puesto dentro de los cinco días siguientes a la fecha de dicha resolución, apercibiendo al empresario que, de no proceder a la reposición o de no hacerlo en debida forma, le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 282, además de adoptar las medidas que establece el artículo siguiente.»

Cinco. La letra c) del artículo 281 queda redactado de la siguiente forma:

«c) Que el trabajador, en el supuesto de que sea Delegado de personal, miembro del Comité de empresa o Delegado sindical continúe desarrollando las funciones

y actividades propias de su cargo en el seno de la Empresa, advirtiéndole al empresario que, de impedir u oponer algún obstáculo a dicho ejercicio, se pondrán los hechos en conocimiento de la autoridad laboral a efectos de sancionar su conducta de acuerdo con lo que dispone la Ley 8/1988, de 7 de abril.»

ARTICULO DECIMO. Los artículos del Capítulo Tercero del Título II del Libro Cuarto del Texto Articulado de la Ley de Procedimiento Laboral, que se relacionan a continuación, quedan modificados en los términos siguientes:

Uno. El artículo 296 queda redactado de la siguiente forma:

«Artículo 296. Si en virtud de lo dispuesto en el artículo anterior se presentase petición del trabajador, por escrito o por comparecencia con el fin de exigir del empresario el cumplimiento de aquella obligación, el Juez o Sala, oídas las partes resolverá lo que proceda.»

Dos. El artículo 297 queda suprimido.

Disposiciones Adicionales

Primera

Se añade un nuevo apartado 4 al artículo 20 del Decreto 2065/1974, de 30 de mayo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, con el siguiente texto:

«4. La acción protectora del Sistema de la Seguridad Social, concretada en las prestaciones mencionadas en este artículo, no podrá limitarse por razón de la modalidad de contratación utilizada entre el empresario y el trabajador.»

Segunda

Los apartados 3 y 4 del artículo 26 de la Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones de Orden Social, quedan redactados de la siguiente forma:

«3. No hacer constar en los anuncios que hagan las agencias o empresas dedicadas a la selección de trabajadores el número de la Oferta en la Oficina de Empleo y la identificación de ésta.

4. Hacer publicidad de una oferta de trabajo sin que haya sido visada previamente por el Instituto Nacional de Empleo.»

Tercera

Los apartados 1 y 2 del artículo 27 de la Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre Infracciones y Sanciones de Orden Social quedan redactados de la siguiente forma:

«1. Contratar directamente a un trabajador sin hacer, con carácter previo, la correspondiente solicitud a la Oficina de empleo, salvo los casos excluidos legalmente de tal obligación.

2. No comunicar a la Oficina de Empleo, con carácter previo, la convocatoria pública para celebrar pruebas objetivas de acceso a la empresa.»

Cuarta

El Gobierno podrá reducir el plazo mínimo de preaviso de un mes, provisto en el párrafo segundo del artículo 67.1. del Estatuto de los Trabajadores, en los sectores de actividad con alta movilidad del personal, previa consulta con las organizaciones sindicales que en ese ámbito funcional ostente, al menos, el diez por ciento de los representantes de los trabajadores, y con las asociaciones empresariales que cuenten con el diez por ciento de los empresarios y de los trabajadores afectados por el mismo ámbito funcional.

Quinta

El Gobierno previa audiencia a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, podrá reducir, mediante Real Decreto, la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo prevista en el párrafo primero del apartado 2 del artículo 34 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Sexta

El número uno del artículo quince del Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección, queda redactado en la forma siguiente:

«Uno. Las retribuciones del personal de alta dirección gozarán de las garantías del salario establecidas en los artículos 27.2, 29, 32 y 33 del Estatuto de los Trabajadores.»

Disposición Derogatoria

Quedan derogadas cuantas Disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo establecido en esta ley;

y expresamente el Real Decreto Ley 18/1993, de 3 de diciembre, de Medidas Urgente de Fomento de la Ocupación y las normas dictadas en su desarrollo, así como el Real Decreto 1989/1984, de 17 de octubre, por el que se regula la contratación temporal como medida de fomento del empleo y las disposiciones del Real Decreto 2104/1984, de 21 de noviembre, relativas al contrato de trabajo de duración determinada por lanzamiento de nueva actividad.

Disposiciones Finales

Primera

El Gobierno dictará las Disposiciones que sean precisas para el desarrollo de esta Ley.

Segunda

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

ENMIENDA NUM. 2

PRIMER FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Coalición
Canaria.**

El Grupo Parlamentario de Coalición Canaria, al amparo de lo establecido en el artículo 110 del vigente Reglamento del Congreso de los Diputados, presenta la siguiente enmienda a la totalidad, del proyecto de Ley por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral, con el texto alternativo que se acompaña.

Palacio del Congreso de los Diputados, 17 de enero de 1994.—**Lorenzo Olarte Cullen**, Portavoz del Grupo Parlamentario Coalición Canaria.

JUSTIFICACION DE LA ENMIENDA

El Proyecto de Ley formulado por el Gobierno, al objeto de introducir modificaciones en la Ley del Estatuto de los Trabajadores y, correlativamente, en la de Procedimiento Laboral, constituye una evidencia incuestionable del grado de improvisación y comportamiento reactivo del Ejecutivo ante el fracaso de las negociaciones conducentes a un Pacto Social, tanto en política de rentas salariales como en modificaciones profundas del marco legal vigente en las relaciones laborales, así co-

mo cambios relevantes en el mecanismo de la negociación colectiva, en clave formalmente desregularizadora.

Nuestra oposición, a la propuesta del Gobierno no lo es, en forma alguna, a la necesidad de atemperar el marco básico que regula las condiciones laborales a la compleja y crítica situación de la economía española, incapaz de generar empleo neto y fuertemente presionada por los efectos acelerados derivados de las exigencias del Plan de Convergencia de la UE, acentuado por los próximos efectos del Acuerdo de la Ronda Uruguay del GATT. Necesidad que, incuestionablemente, constituye un reto ante el cual ninguna fuerza política puede inhibirse u oponerse con argumentos circunstanciales.

Sin embargo, desde Coalición Canaria no consideramos que la vía explicitada en este y otros Proyectos tramitados por el Gobierno central, sean los instrumentos más eficaces y positivos para afrontar tan exigentes retos en la difícil coyuntura económica, sociopolítica e institucional en que se encuentra la sociedad española. Y, ello, por razones de fácil comprensión:

a) La ausencia de una estrategia económica global por parte del Gobierno, única fórmula que, en clave con las orientaciones y acuerdos en el seno de los órganos de la UE, puede hacer factible el conjugar crecimiento económico, competitividad y creación efectiva de empleo. La acción del Gobierno, debilitada por sus inestables apoyos parlamentarios y tensiones partidarias, bascula en torno a la producción inconexa y desvertebrada de propuestas aisladas que, por su carencia de impacto y consenso social, resultan insuficientes para implicar al conjunto de la sociedad española en esta difícil coyuntura.

b) Por su estrepitoso fracaso en los diálogos y negociaciones conducentes a un Pacto Social por el Empleo, ante la ausencia de dirección experimentada en su proceso (inhibición del propio Presidente del Gobierno) como en los cambios estratégicos y tácticos de sus interlocutores gubernamentales. El exceso de verbalizaciones y descalificaciones a los sindicatos y trabajadores, culpabilizados universalmente de la deficiente situación del mercado laboral y del déficit de competitividad de la economía española, ha proyectado en uno de los interlocutores, decisivo en la formación de un consenso social, la sensación de que el Gobierno trataba, simplemente, de imponer sus criterios y propuestas de reforma. Unas propuestas formuladas en sospechosa coincidencia con las cúpulas empresariales y bancarias, frecuentemente expectantes y poco proclives a implicarse en la búsqueda de un compromiso que, sin costes propios, sacaría adelante el Gobierno, con o sin la aceptación sindical.

c) La rápida conversión de las organizaciones sindicales, otrora proclives a consensos y pactos sociales, en organizaciones defensivas y reactivas a cualquier propuesta gubernamental, automáticamente percibida

como una agresión a los derechos y conquistas históricas del movimiento sindical.

Pero, además, la generalizada convicción en las esferas sindicales, sin excepción, de la pretensión del Gobierno de ganar un pulso al poder sindical y abrir profundas brechas entre los trabajadores organizados y los trabajadores precarizados en el seno de cada empresa y sector.

La conflictividad más o menos generalizada será, en lógica respuesta, un factor que complicará la ya de por sí difícil situación y opciones de salida de la economía española.

d) La teórica proclamación expositiva del Proyecto gubernamental, de convertir a la negociación colectiva en el eje central de las relaciones laborales, con la consiguiente reducción sustancial del intervencionismo administrativo, sólo se percibe de forma colateral y desigual en el texto articulado. Más aún, cuando la sustancial minoración de los derechos y condiciones ya incorporados al texto vigente de Estatuto de los Trabajadores, ampliamente consensuado en su momento, desdice tal intencionalidad formal.

La tendencia «defensiva» laboral a la búsqueda del equilibrio y derechos minorados puede reabrir un proceso tensional que acentúe los efectos ya de por sí inquietantes de la actual crisis estructural de la economía española y de su mercado laboral.

El debate abierto en torno al modelo de empresa requerido por los cambios industriales, tecnológicos y comerciales en la economía mundial interdependiente no parece apuntar, en estas fases de crisis, hacia planteamientos de ruptura del equilibrio relacional ni del pragmático clima de paz social y laboral factible. Así, en el debate sobre el denominado «modelo flexible», aparentemente proclive a la precarización del mercado de trabajo, especialistas como Gerry Rodgers, del Instituto Internacional de Estudios Laborales de Ginebra, señala que, «... no es en absoluto evidente que el trabajo precario aporte un beneficio a las empresas. Hay razones para dudar de que los trabajadores inseguros, que trabajan durante cortos períodos de tiempo, tengan una productividad elevada. La mayoría de los puestos de trabajo, incluso aunque carezcan aparentemente de cualificación, requieren de un cierto grado de formación, por lo que los costes aumentan en proporción al cambio laboral; es probable que los costes de supervisión sean elevados; y también es probable que la motivación sea escasa a menos que haya ciertas perspectivas de trabajo standar...».

Pero es que, además, el Proyecto ofrece formulaciones técnicas de dudosa validez y rigor jurídico, como se ha reflejado en comentarios de destacados especialistas en derecho laboral. Graves defectos que se hacen aún más ostensibles en las evidentes contradicciones normatizadoras del contrato de trabajo y sus modalidades, disposiciones derogatorias, etcétera.

Una propuesta de reforma, pues, obsesivamente desregularizadora como debilitamiento previo a una teórica primacía de la autonomía de las partes y de la negociación colectiva que evite el intervencionismo administrativo. Porque, de ser aceptada la premisa reiterada en la Exposición de Motivos del Proyecto gubernamental, ¿por qué no se ha posibilitado que sea la negociación colectiva directa, sin intervencionismo administrativo ni gubernamental, quien regulase las condiciones básicas del mercado de trabajo? ¿Por qué no se deja que el ajuste convencional de Ordenanzas Laborales y Reglamentaciones se desarrolle por la vía pactada entre los interlocutores laborales?

La ausencia de regulación de sistemas arbitrales competentes y con suficiente crédito para los interlocutores sociales, vinculados al consenso interno del CES, demuestra la insuficiencia y cortedad de miras de la reforma propuesta. Más aún, cuando en el entorno europeo e internacional (tan socorrido para justificar cualquier decisión política o normativa propia), el papel del arbitraje en las relaciones laborales, conflictos sobre los derechos del consumidor, etc. constituyen instituciones altamente valoradas y frecuentemente sustitutivas de los largos, complejos y costosos recursos judiciales.

La presentación de esta alternativa global y articulada, sustancial y profundamente respetuosa del necesario equilibrio en las relaciones laborales, sin obviar por ello la necesaria incorporación de mejoras técnicas y sistemas agilizadores de los conflictos de intereses, siempre considerados como mínimos alterables por la voluntad negocial de las partes, representa un esfuerzo de Coalición Canaria por contribuir, constructivamente, en el presente debate, para la búsqueda de soluciones a los bloqueos estructurales del mercado de trabajo.

Una opción que no asume, en ningún caso, las frecuentes simplificaciones argumentales del Gobierno y de ciertos responsables de organizaciones socioeconómicas más preocupados de recuperar sus márgenes de beneficios que en asumir, con audacia y riesgo calculado, la inaplazable modernización de la estructura económica española. Más aún, cuando se pretende ocultar a la sociedad española todas las claves y dimensiones de un debate comparativo sobre las realidades globales de las sociedades de la Europa comunitaria, con procesos de media y larga duración en la adecuación de sus estructuras económicas y sociales, capaces de permitirles ajustes compensados en las coyunturas de crisis.

En cualquier caso, la simple aprobación mayoritaria de la reforma del mercado de trabajo, ausente del necesario clima de convicción social, sólo supondrá aplazar la búsqueda del insustituible consenso y pacto social que incorpore, con renuncias asumidas por todos los interlocutores sociales, la necesidad de afron-

tar solidaria y corresponsablemente los sacrificios que nos impone la actual situación de crisis y los retos pendientes de afrontarse por el conjunto de la sociedad española.

EXPOSICION DE MOTIVOS

La presente reforma de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, correlativa de aspectos puntuales del Real Decreto Legislativo 521/1990, de 27 de abril, de Ley de Procedimiento Laboral, responde a la necesidad de modernizar y actualizar algunos de sus contenidos a las nuevas exigencias de la economía española, en la múltiple y variable perspectiva exigidas por su incorporación a la hoy Unión Europea, los profundos cambios en las relaciones económicas y comerciales internacionales —acentuadas en la perspectiva del Acuerdo del GATT— y exigidas por la situación de aguda crisis que acentúa los desfases en la competitividad de los costes laborales equivalentes en las economías del propio entorno.

Esta alternativa de reforma del marco estatutario pretende evitar cualquier tentación favorecedora de intereses legítimamente confrontados en el ámbito de las relaciones económicas y laborales. Más aún, cuando a las instituciones públicas les debe corresponder la defensa de los intereses generales de toda la sociedad y el ejercicio de un ponderado y limitado intervencionismo público en la garantía de las exigencias constitucionales y compromisos internacionales del Estado español.

Se trata, por lo demás, de adaptar transitoriamente algunos contenidos nucleares de la normativa laboral general en clave de facilitar una adaptación no traumática a las nuevas exigencias de una economía en crisis y fuertemente presionada por la competitividad y armonización europea e internacional. Todo ello, por supuesto, con el respeto a los contenidos «esenciales» del consensuado Estatuto de los Trabajadores, en la perspectiva irrenunciable de promover el diálogo y la negociación entre los interlocutores económicos y sindicales al objeto de restablecer el marco consensuado de una norma de desarrollo básico constitucional.

Las diferentes modificaciones puntuales propuestas responden, en consecuencia, a los siguientes criterios operativos y funcionales:

a) Racionalizar los contenidos del Contrato de trabajo, adaptándolos a las nuevas exigencias del mercado laboral y a la grave situación estructural de desempleo español.

b) Posibilitar la modificación de las condiciones de trabajo y del sistema de despidos colectivos y objetivos, manteniendo la exigencia de un diálogo y negociación entre empresa y representación legal de los trabajadores, sin excluir una más ágil y atemperada intervención administrativa.

c) Conjugar la función esencial de la negociación colectiva, con base en una real autonomía de las partes y la máxima neutralidad no intervencionista de la Administración, con la incorporación de mecanismos de arbitraje voluntario y obligatorio con expertos de reconocido prestigio y aceptación consensuada en el seno del CES, a cuya institución se vincula tal sistema arbitral.

d) La garantía de la seguridad jurídica de los trabajadores, evitándose todo tipo de segmentaciones en los derechos laborales entre colectivos contractualmente diferenciados.

e) Dinamizar y facilitar la gestión modernizadora y responsable de los empresarios, exigiéndoseles una mayor dedicación de recursos y esfuerzos en la promoción de políticas de relaciones humanas y formación de sus plantillas.

f) Exclusión de la normativa específica reguladora del sistema electoral sindical y de elección de delegados y Comités de Empresa, por la necesidad de atemperar tal normativa al logro de un pleno consenso con los sindicatos y organizaciones empresariales.

g) Desplazar el ámbito de la negociación colectiva la adecuación de las Ordenanzas Laborales y Reglamentaciones de Trabajo otorgando un papel relevante a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos y a los órganos arbitrales incorporados al CES la solución a la cobertura paccionada de tal legislación sectorial.

Una reforma, pues, ajustada a los Convenios de la OIT y al imprescindible equilibrio en las relaciones sociolaborales, sin privilegiar, de facto, a ninguno de los interlocutores. En definitiva, posibilitar una regulación positiva —que no reactiva— que al mismo tiempo que permita agilizar sistemas funcionales en las relaciones laborales, permita estabilizar y reforzar la negociación colectiva sin desequilibrios inaceptables de partida.

Una adecuación ponderada y realista del marco estatutario actual que, sin duda, exigirá a las organizaciones empresariales y sindicales una no menos importante actualización de sus mecanismos de negociación, presión y arbitraje que aproxime el marco sociolaboral español a los existentes en el espacio económico competitivo y de obligada armonización derivado del pretendido mercado único de la Unión Europea.

Ciertamente, una reforma puntual del Estatuto, y su lógico correlato en el procedimiento laboral, que deberá completarse con políticas económicas globales del Estado y cambios sustanciales en las estrategias empresariales vigentes en la actualidad.

La experiencia europea, parcialmente reflejada en el Libro Blanco para el Crecimiento, Competitividad y Empleo ante el reto del siglo XXI, obliga especialmente a los empresarios a introducir nuevas y dinámicas estrategias que olviden las habituales tendencias ambivalen-

tes a sustentar sus necesidades en políticas de protección o estímulos directos del Estado.

Reducir el reto económico y de competitividad, vinculados a la creación de actividad económica y empleo, a cambios en la normativa y protección laboral o social constituye, sin lugar a dudas, una visión alicorta y sin futuro en la dura apertura de los mercados interiores que representa tanto el reto europeo como el internacional.

El diálogo social y una política de consenso propiciada por una neutral, aunque activa, acción de Gobierno debe transformar estas medidas transitorias en un marco estable y dinámico, a un mismo tiempo, protagonizado por la negociación y el pacto entre los interlocutores empresarial y sindical en clave de asumir su responsabilidad con el conjunto de la sociedad española.

CAPITULO PRIMERO

Modificaciones que se introducen en la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores:

Uno. El artículo 8 queda redactado de la forma siguiente:

Artículo 8. Forma del contrato.

1. El contrato de trabajo se podrá celebrar por escrito y 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 de aquél.

2. Deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal y, en todo caso, los de prácticas y aprendizaje, los contratos a tiempo parcial, los contratos de trabajo a domicilio, así como los de trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero. Igualmente constarán por escrito los contratos por tiempo o para obra o servicio determinados, cuya duración sea superior a cuatro semanas. De no observarse tal exigencia, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa y por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.

3. Cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral.

4. Cuando la relación laboral sea de duración superior a cuatro semanas, el empresario deberá informar por escrito al trabajador, en los términos y plazos que se establezcan reglamentariamente, sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, siempre que

tales elementos y condiciones no figuren en el contrato de trabajo formalizado por escrito.

Dos. Los apartados uno y dos del artículo 14 quedan redactados de la forma siguiente:

1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba, con sujeción a los límites de duración, que, en su caso, se establezcan en los convenios Colectivos. En defecto de pacto en Convenio, la duración del período de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, de dos meses en el caso de empresas de menos de veinticinco trabajadores y de tres meses en las restantes, excepto para los no cualificados cuya duración máxima será de quince días laborables.

El empresario y el trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias profesionales que constituyan el objeto de la prueba.

2. Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y el puesto de trabajo que desempeña, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Tres. El artículo 15 queda redactado de la forma siguiente:

Artículo 15. Duración del contrato.

El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido, no obstante podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

a) Cuando se contrate el trabajador para la realización de una obra o servicio determinado. Los Convenios Colectivos podrán definir aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que se puedan cubrir con contratos de esta naturaleza.

b) Cuando por justificadas circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos los contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses y deberá expresarse la causa determinante de su duración. Por convenio colectivo sectorial podrá ampliarse la duración máxima de estos contratos o el período dentro del cual se pueden realizar en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir.

c) Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato se especifique el nombre del sustituido y la causa de la sustitución.

d) Cuando se trate de lanzamiento de una nueva actividad. En este caso la duración de los contratos no podrá exceder de tres años. Transcurrido el plazo de tres años desde el lanzamiento de la actividad, los trabajadores que continúen contratados lo serán por tiempo indefinido. Si estos contratos se concertaren por una duración inferior a la máxima establecida, podrán prorrogarse por acuerdo entre las partes hasta dicho límite máximo de duración, entendiéndose en caso de no ser denunciados y continuar la prestación laboral, prorrogarse automáticamente hasta el límite referido.

2. Adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido el plazo igual o superior al que legalmente hubiera podido fijarse para el período de prueba, salvo que de la propia naturaleza de la actividad de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos, todo ello sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiere lugar en derecho.

3. Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley.

4. Los empresarios habrán de notificar a la representación legal de los trabajadores en la empresa los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado previstas en este artículo cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.

Cuatro. Los apartados uno y dos del artículo 16.3 quedan redactados de la siguiente forma:

1. La clasificación profesional se realizará por acuerdo entre el trabajador y el empresario, con sumisión y en los términos establecidos en convenios colectivos y, en su defecto, en las normas reglamentarias laborales.

2. Cuando por Convenio Colectivo se acuerde la polivalencia funcional, la equiparación se realizará según los términos convenidos o, en su defecto, por equiparación con las funciones que resulten prevalentes.

Artículo Segundo. Clasificación profesional.

Uno. El artículo 22 queda redactado de la forma siguiente:

Artículo 22. Promoción y formación profesional en el trabajo.

1. El trabajador tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la

empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

2. En los Convenios Colectivos podrán pactarse los términos concretos del ejercicio de estos derechos y el grado de aprovechamiento necesario para el disfrute de los mismos.

Dos. El artículo 23 queda redactado de la forma siguiente:

Artículo 23. Clasificación profesional.

1. Mediante la negociación colectiva se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores, por medio de categorías o grupos profesionales. Los grupos profesionales se configurarán agrupando unilateralmente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir tanto distintas categorías profesionales como diversas funciones o especialidades profesionales.

2. Los criterios de definición de las categorías y grupos se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.

Tres. El artículo 24 queda redactado de la forma siguiente:

Artículo 24. Ascensos.

1. Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producirán conforme a lo que se establezca en Convenio Colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

En todo caso los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

2. Los criterios de ascenso en la empresa se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.

3. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las categorías equivalentes por un período superior a 6 meses durante un año o a 8 durante 2 años, la empresa se verá obligada a la cobertura de la vacante correspondiente conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables a la empresa. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del Comité o, en su caso, de los Delegados de Personal, se podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

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

Cuatro. El artículo 25 queda redactado de la forma siguiente:

Artículo 25. Promoción económica.

1. El trabajador, en función del trabajo desarrollado, tiene derecho a una promoción económica en los términos fijados en convenio colectivo o contrato individual.

2. La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, suponer más del 10 por 100 a los cinco años, del 25 por 100 a los quince años, del 40 por 100 a los veinte años y del 60 por 100, como máximo, a los veinticinco o más años.

Los incrementos se calcularán sobre el salario base.

3. Lo dispuesto en el número anterior se entiende sin perjuicio de los derechos adquiridos o en trance de adquisición en el tramo temporal correspondiente.

Artículo 26. Del salario.

1. Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo. En ningún caso el salario en especie podrá superar el 30% de las percepciones salariales del trabajador.

2. No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

3. Mediante la negociación colectiva, o en su defecto el contrato individual se determinará la estructura del salario, que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, incluyendo la vinculación del trabajador a la empresa, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten. Igualmente se pactará el carácter consolidable o no de dichos complementos salariales, no teniendo el carácter de consolidables, salvo acuerdo en contrario, los que estén vinculados al puesto de trabajo.

4. Todas las cargas Fiscales y de Seguridad Social a cargo del trabajador serán satisfechas por el mismo, siendo nulo todo pacto en contrario.

5. Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados en su conjunto y cómputo anual sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia.

6. Deberá existir constancia expresa en los Convenios Colectivos de la remuneración anual en función de las horas anuales de trabajo.

Dos. El artículo 28 queda redactado de la siguiente forma:

Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo.

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor el mismo salario, tanto por salario base como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo.

Tres. El apartado 1 del artículo 29 queda redactado de la siguiente forma:

1. La liquidación y el pago del salario se harán puntual y documentalmente en la fecha y lugar convenidos o conforme a los usos y costumbres. El período de tiempo a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas y regulares no podrá exceder de un mes.

El trabajador y, con su autorización, sus representantes legales tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

La documentación del salario se realizará mediante la entrega al trabajador de un recibo individual y justificativo del pago del mismo. El recibo de salarios se ajustará al modelo que apruebe el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, salvo que por el Convenio Colectivo, o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otro modelo que contenga con la debida claridad y separación la especificación de los diferentes conceptos salariales, así como de las deducciones que legalmente proceda.

Cuatro. El artículo 30 queda redactado de la siguiente forma:

Artículo 30. Imposibilidad de la prestación.

Si el trabajador no pudiera prestar sus servicios una vez vigente el contrato porque el empresario se retrase en darle trabajo por impedimentos imputables al mismo y no al trabajador, éste conservará el derecho

a su salario, sin que pueda hacersele compensar el que perdió con otro trabajo realizado en otro tiempo.

Artículo 34. Jornada.

1. La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo.

«La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo cada cuatro semanas.»

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.

3. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas. El número de horas diarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo, de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas. Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar más de ocho diarias de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso, el tiempo, dedicado a la formación y, si trabajasen para varios empleadores, las horas realizadas con cada uno de ellos.

4. Siempre que la duración de la jornada diaria exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Este período de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando así esté establecido o se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo.

En el caso de los trabajadores menores de dieciocho años, el período de descanso tendrá una duración mínima de treinta minutos, y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada diaria exceda de cuatro horas y media.

5. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

6. Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

7. El Gobierno, a propuesta del Ministro de Trabajo y Seguridad Social y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, podrá establecer ampliaciones o limitaciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y de los descansos, para aquellos sectores y trabajos que por sus peculiaridades así lo requieran.

Artículo 35. Horas extraordinarias.

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con el artículo anterior. Mediante Convenio Colectivo o, en su defecto, contrato individual, se optará entre abonar las horas extraordinarias en la cuantía que se fije, que en ningún caso podrá ser superior al 150% de la hora ordinaria, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido. En ausencia de pacto al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

2. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 50 al año, salvo lo previsto en el número 3 de este artículo. Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realizasen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

El Gobierno, previa consulta al Consejo Sectorial Estatal de Relaciones Laborales, podrá suprimir o reducir el número máximo de horas extraordinarias por tiempo determinado, con carácter general o para ciertas ramas de actividad o ámbitos territoriales, para incrementar las oportunidades de colocación de los trabajadores en paro forzoso.

3. No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

4. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo que su realización se haya pactado en Convenio Colectivo o contrato individual de trabajo, dentro de los límites del apartado 2 de este artículo.

5. A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.

6. La empresa comunicará mensualmente a la Autoridad Laboral el número de horas extraordinarias realizadas por cada trabajador, con informe de la representación legal de los trabajadores.

Tres. El artículo 36 queda redactado de la siguiente forma:

Artículo 36. Trabajo nocturno, trabajo a turnos y ritmo de trabajo.

1. A los efectos de lo dispuesto en la presente Ley, se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. El empresario que recurra regularmente a la realización de trabajo nocturno deberá informar de ello a la Autoridad Laboral.

La jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un período de referencia de quince días. Dichos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias.

Para la aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior, se considerará trabajador nocturno a aquel que realice normalmente en período nocturno una parte no inferior a dos horas de su jornada diaria de trabajo, así como a aquel que se prevea que puede realizar en tal período una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo cada cuatro semanas.

Resultará de aplicación a lo establecido en el párrafo segundo lo dispuesto en el apartado 7 del artículo 34 de esta Ley. Igualmente, el Gobierno podrá establecer limitaciones y garantías adicionales a las previstas en el presente artículo para la realización de trabajo nocturno en ciertas actividades o por determinada categoría de trabajadores, en función de los riesgos que comporten para su salud y seguridad.

2. La retribución del trabajo nocturno tendrá un incremento como mínimo del 25% sobre el salario base, salvo que el salario se hubiera establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos.

3. Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas.

En las empresas con procesos productivos continuos durante las veinticuatro horas del día, en la organización del trabajo de los turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ningún trabajador estará en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

Las empresas que por la naturaleza de su actividad realicen el trabajo en régimen de turnos incluidos los domingos y días festivos, podrán efectuarlo bien por equipos de trabajadores que desarrollen su actividad por semanas completas, o contratando personal para completar los equipos necesarios durante uno o más días a la semana.

4. Los trabajadores nocturnos y quienes trabajen a turnos deberán gozar en todo momento de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza de su trabajo, incluyendo unos servicios de protección y prevención apropiados, y equivalentes a los de los restantes trabajadores de la empresa. El empresario deberá garantizar que los trabajadores nocturnos que ocupe dispongan de una evaluación gratuita de su salud, antes de su afectación a un trabajo nocturno y, posteriormente, a intervalos regulares, en los términos que se establezca en la normativa específica en la materia. Los trabajadores nocturnos a los que se reconozcan problemas de salud ligados al hecho de su trabajo nocturno tendrán derecho a ser destinados a un puesto de trabajo diurno que exista en la empresa y para el que sean aptos. El cambio de puesto de trabajo se llevará a cabo de conformidad con lo dispuesto en los artículos 39 y 41, en su caso, de la presente Ley.

5. El empresario que organice el trabajo en la empresa según un cierto ritmo deberá tener en cuenta el principio general de adaptación del trabajo a la persona especialmente de cara a atenuar el trabajo monótono y repetitivo en función del tipo de actividad y de las exigencias en materia de seguridad y salud de los trabajadores. Dichas exigencias deberán ser tenidas particularmente en cuenta a la hora de determinar los períodos de descanso durante la jornada de trabajo.

6. La fijación del horario flexible es facultad del empresario, previo informe favorable de los representantes legales de los trabajadores en el centro de trabajo, sin perjuicio de lo pactado en convenio colectivo.

El empresario podrá exigir una prestación de trabajo continuada durante períodos ciertos y anunciados previamente al personal, cuyo trabajo se realice en equipos o grupos similares que requieren la presencia a horas fijas de todos sus miembros.

Cuatro. Los apartados 1 y 2 del artículo 37 quedan redactados en la siguiente forma:

1. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos. Resultará de aplicación al descanso semanal lo dispuesto en el apartado 7 del artículo 34 en cuanto a ampliaciones y reducciones, así como para la fijación de regímenes de descanso alternativos, para actividades concretas.

2. Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales. En cualquier caso se respetarán como fiestas de ámbito nacional las

de la Navidad del Señor, Año Nuevo y 1 de Mayo, como Fiesta del Trabajo.

Respetando las expresadas en el párrafo anterior, el Gobierno podrá trasladar a los lunes todas las fiestas de ámbito nacional que tengan lugar entre semana.

Las Comunidades Autónomas, dentro del límite anual de catorce días festivos, podrán señalar aquellas fiestas que por tradición les sean propias.

Será de aplicación a las fiestas laborales lo dispuesto en este artículo para el descanso semanal, en cuanto a sistemas de descanso alternativos.

Cinco. El primer párrafo de la letra d) del apartado 3 del artículo 37 queda redactado de la siguiente forma:

«d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.»

Seis. El apartado 2 del artículo 38 queda redactado de la siguiente forma:

2. El período o períodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y la representación legal de los trabajadores, de conformidad con lo establecido, en su caso, en los Convenios Colectivos.

En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente.

Artículo quinto. Modificaciones, suspensión y extinción del contrato de trabajo.

Los artículos de la Ley 87/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, que se relacionan a continuación, quedan modificados en los siguientes términos:

Uno. El artículo 39 queda redactado de la siguiente forma:

Artículo 39. Movilidad funcional.

1. La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

Dicha movilidad no podrá afectar a los derechos económicos y profesionales del trabajador afectado.

En defecto de acuerdo sobre grupos profesionales la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes. Se entenderá que una categoría es equivalente de otra cuando la aptitud profesional necesaria para el desempeño de las funciones propias de la primera permite desarrollar las prestaciones laborales básicas de la segunda, previa la realización, si ello es necesario, de procesos simples de formación o adaptación, siempre y cuando se fije en Convenio Colectivo.

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, que en ningún caso podrá ser superior a un período de tres meses en el plazo de dos años. De superarse este plazo el trabajador tendrá derecho a la rescisión del contrato con la indemnización establecida en el artículo 50.2 del Estatuto de los Trabajadores. En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, y por el tiempo imprescindible. El empresario deberá comunicar por escrito la justificación de estas circunstancias 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. El cambio de funciones no previstas en este artículo se someterá a lo pactado en Convenio Colectivo, o, en su caso, a las reglas previstas para la modificación de las condiciones de trabajo.

Dos. El artículo 40 queda redactado de la siguiente forma:

Artículo 40. Movilidad geográfica.

1. El traslado de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresa 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.

Notificada la decisión de traslado, el trabajador ten-

drá 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. De igual forma se determinará el plazo de incorporación al nuevo puesto de trabajo, que no será inferior al de treinta días.

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 incorporado 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 existan causas que justifiquen tal actuación, dichos traslados se considerarán efectuados en fraude de ley, y serán declarados nulos y sin efectos.

2. El traslado a que se refiere el número anterior deberá ir precedido de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores, de duración no inferior a noventa días, cuando afecte a la totalidad del centro de trabajo, o en un período de 30 en los demás casos.

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, sin acuerdo, 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 número 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 un año.

Contra las decisiones a que se refiere el presente número se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el número 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 2 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. 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 éstos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas. Si dicho desplazamiento es por tiempo superior a tres meses, el trabajador deberá ser informado del mismo con una antelación mínima de 12 días laborables a la fecha de su efectividad, y 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 número 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.

5. Tras la finalización del período de consultas sin acuerdo el empresario, de persistir en su pretensión, requerirá la intervención arbitral a cuyo efecto notificará su decisión a la representación de los trabajadores y al Consejo Económico y Social u órgano de igual naturaleza de la Comunidad Autónoma en la que esté radicado el centro de trabajo afectado.

La resolución arbitral se dictará, previa las alegaciones de las partes según procedimiento que se desarrollará reglamentariamente, en el plazo de veinte días, a

partir de los cuales la decisión empresarial será ejecutiva.

6. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo.

7. A los efectos de los traslados o desplazamientos entre islas o de las mismas con el territorio continental del Estado se tendrá en cuenta lo previsto en el artículo 138 de la Constitución Española.

A tal fin, se establece que los plazos previstos en el presente artículo experimentarán para los traslados o desplazamientos entre islas o desde éstas hacia el territorio continental del Estado serán los siguientes:

— En desplazamiento por tiempo superior a tres meses el trabajador deberá ser informado con una antelación mínima de treinta días laborables a la fecha de su efectividad y tendrá derecho a un permiso de seis días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje.

— El plazo de incorporación en los traslados se fija en sesenta días laborables.

— Se concederá una licencia retribuida de siete días laborables para la búsqueda de vivienda.

— En el supuesto desplazamiento de duración superior a los doce meses el trabajador tendrá derecho a optar por la rescisión de su contrato de trabajo con los efectos previstos en esta Ley.

— Compensación económica, a cargo de la empresa del diferencial promedio en el coste del arrendamiento de la vivienda destinada a residencia familiar, respecto a la existente en el territorio insular de origen.

Tres. El artículo 41 queda redactado de la siguiente forma:

Artículo 41. Modificación de las condiciones de trabajo.

1. La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. 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 de esta Ley.

2. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán ser de carácter individual o colectivo.

Se considera de carácter individual la modificación de aquellas condiciones de trabajo de que disfrutaban los trabajadores a título individual.

Se considera de carácter colectivo la modificación de aquellas condiciones reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo o pacto colectivo. No podrán ser objeto de modificación por el procedimiento establecido en este artículo los *Convenios Colectivos regulados en el Título III de la misma*, o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.

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

En los supuestos previstos en las letras a), b) y c) del apartado 1 de este artículo, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 50, apartado uno, a) 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 períodos 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 competente. 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.

4. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no inferior a veinte días. 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.

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 Empresas, 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 sin acuerdo el empresario, de persistir en su pretensión, requerirá la intervención arbitral a cuyo efecto notifi-

cará su decisión a la representación de los trabajadores y al Consejo Económico y Social u órgano de igual naturaleza de la Comunidad Autónoma en la que esté radicado el centro de trabajo afectado.

La resolución arbitral se dictará, previas las alegaciones de las partes, según procedimiento que se desarrollará reglamentariamente, en el plazo de 20 días a partir de los cuales la decisión empresarial será ejecutiva.

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 número 3 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 a ejercitar la opción prevista en el párrafo segundo del apartado tres de este artículo.

5. En materia de traslados se estará a lo dispuesto en las normas específicas establecidas en el artículo 40 de esta Ley.

Cuatro. La letra i) del apartado 1 del artículo 45 queda redactada de la siguiente forma:

i) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Las causas organizativas, en todos los supuestos previstos en esta Ley, estarán directamente vinculadas a las restantes tres causas.

Cinco. El artículo 47 queda redactado de la siguiente forma:

Artículo 47. Suspensión del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.

1. El contrato de trabajo podrá ser suspendido a iniciativa del empresario, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51 de esta Ley y en sus normas de desarrollo, excepto en lo referente a las indemnizaciones, que no procederán.

La autorización de esta medida procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda razonablemente que tal medida temporal es necesaria para la superación de una situación de carácter coyuntural de la actividad de la empresa. En este supuesto el plazo a que se refiere el apartado 4 del artículo 51 de esta Ley, relativa a la duración del período de consultas, se reducirá a la mitad y la documentación justificativa será la estrictamente necesaria en los términos que reglamentariamente se determinen.

2. Igualmente, el contrato de trabajo podrá ser sus-

pendido por causa derivada de fuerza mayor con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51,12 de esta Ley y normas reglamentarias de desarrollo.

Seis. El apartado 3 del artículo 49 queda redactado de la siguiente forma:

3. Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.

Si llegado el término no hubiera denuncia por alguna de las partes, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación. Todo ello sin perjuicio de lo establecido en el número 1, letra e) del artículo 15.

Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de 15 días.»

Siete. El apartado 9 del artículo 49 queda redactado de la siguiente forma:

9. Por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción siempre que aquél haya sido debidamente autorizado conforme a lo dispuesto en esta Ley.

Ocho. El apartado 1 del artículo 50 queda redactado de la siguiente forma:

1. Serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato:

a) Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de su formación profesional o en menoscabo de su dignidad.

b) La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado.

c) Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor, así como la negativa del mismo a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 40 y 41 de la presente Ley, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados.»

Nueve. El artículo 51 queda redactado de la siguiente forma:

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:

— 10% del número de trabajadores de las empresas que ocupen entre 5 y 350 trabajadores.

— Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.

Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, cualquiera que sea el número de trabajadores que emplee, cuando aquél se produzca como consecuencia de la cesación de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.

Cuando con objeto de eludir las previsiones contenidas en el presente artículo, la empresa realice extinciones de contratos en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales señalados, sin que existan causas que justifiquen tal actuación, dichas 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 exención 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 los trabajadores.

La comunicación a la Autoridad Laboral y a los representantes legales de los trabajadores deberá ir acompañada de toda la documentación necesaria para acreditar las causas motivadoras del expediente y la justificación de las medidas a adoptar en los términos que reglamentariamente se determinen.

La comunicación de la apertura del período de consultas se realizará mediante escrito dirigido por el empresario a los representantes legales de los trabajadores, una copia del cual se hará llegar, junto con la solicitud, a la Autoridad Laboral.

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 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 10 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.

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.

4. La consulta con los representantes legales de los trabajadores, quienes ostentarán la condición de parte interesada en la tramitación del expediente de regulación de empleo, tendrá una duración de treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores, 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 los trabajadores afectados y para posibilitar la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial.

En todo caso, las empresas deberán acompañar a la documentación iniciadora del expediente un plan 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 los Delegados de personal en su caso o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.

A la finalización del período de consultas el empresario comunicará a la Autoridad Laboral el resultado del mismo.

5. Cuando el período de consultas concluya con acuerdo entre las partes, la Autoridad Laboral procederá a homologar en un plazo de quince días naturales el acuerdo de extinción de relaciones laborales. Si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida extintiva en los términos contemplados en el acuerdo y declarada, sin más trámite, la situación legal de desempleo de los trabajadores afectados.

No obstante lo anterior, cuando la autoridad laboral aprecie, de oficio o a instancia de parte, la existencia de dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo, lo pondrá en conocimiento de la Autoridad Judicial, a efectos de su posible declaración de nulidad.

6. Cuando el período de consultas concluya sin acuerdo, la Autoridad Laboral 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 y declarada, sin más trámite, la situación legal de desempleo de los trabajadores afectados.

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 razonablemente que las medidas propuestas por la empresa son necesarias para la superación de su situación actual y para el normal desenvolvimiento de la actividad productiva, para posibilitar su continuidad y viabilidad futura.

7. Los representantes legales de los trabajadores afectados tendrán prioridad de permanencia en la empresa en los supuestos a que se refiere este artículo.

8. Autorizada la extinción de los contratos, los trabajadores afectados 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. Los trabajadores, a través de sus representantes, 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. El expediente de regulación de empleo para los supuestos de declaración de quiebra, cuando los síndicos hubieran acordado la no continuidad de la actividad empresarial, o en otros supuestos de cese de la actividad de la empresa en virtud de decisión judicial, se tramitará a los solos efectos de la declaración por la autoridad laboral de la situación legal de desempleo de los trabajadores afectados. Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 2 y 4 del presente artículo en materia de período de consultas y del derecho a la indemnización a que se refiere el apartado 8.

11. En el supuesto de venta judicial de la totalidad de la empresa o de parte de la misma únicamente será aplicable lo dispuesto en el artículo 44 de esta Ley cuando lo vendido comprenda los elementos necesarios y por sí mismos suficientes para continuar la actividad empresarial.

Si no obstante la concurrencia del supuesto anterior; el nuevo empresario decide no continuar o suspende la actividad del anterior, deberá fundamentarlo en expediente de regulación de empleo incoado al efecto.

12. La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de la extinción de los contratos de trabajo, habrá de ser constatada por la autoridad laboral, previo expediente tramitado conforme a lo dispuesto en este número 1.

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 los trabajadores, quienes os-

tentarán 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 de la solicitud y surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

La autoridad laboral que constate la fuerza mayor podrá exonerar o reducir las indemnizaciones a favor de los trabajadores afectados por la extinción de sus contratos, que serán satisfechas por el Fondo de Garantía Salarial, sin perjuicio del derecho de éste a resarcirse del empresario.

13. En lo no previsto en el presente artículo será de aplicación lo dispuesto en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en particular en materia de recursos.

Todas las actuaciones a seguir y las notificaciones que deban efectuarse a los trabajadores se practicarán con los representantes legales de los mismos. La resolución de la Autoridad Laboral deberá ser comunicada directamente, además, a los trabajadores afectados.

14. 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.»

Diez. La letra c) del artículo 52 queda redactada de la siguiente forma:

«c) Cuando por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción exista la necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo individualizados o en número inferior al establecido en el artículo 51.1 de esta Ley.

Once. La letra c) del apartado 1 del artículo 53 queda redactada de la siguiente forma:

c) Concesión de un plazo de preaviso de treinta días computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo. En el supuesto contemplado en el artículo 52.c) del escrito de preaviso se dará copia a la representación legal de los trabajadores para su conocimiento y estudio con la empresa de las causas y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias.

Doce. El apartado cuatro del artículo 53 queda redactado de la siguiente forma:

4. Cuando el empresario no cumpliera los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo o la

decisión extintiva del empresario tuviera como móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la Autoridad Judicial hacer tal declaración de oficio. La no concesión de preaviso no anulará la extinción, si bien el empresario, con independencia de los demás efectos que procedan, estará obligado a abonar los salarios correspondientes a dicho período. La posterior observancia por el empresario de los requisitos incumplidos no constituirá, en ningún caso, subsanación del primitivo acto extintivo, sino un nuevo acuerdo de extinción con efectos desde su fecha.»

Trece. El artículo 55 queda redactado de la siguiente forma:

Artículo 55. Forma 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 pertenezca, si los hubiese.

Si el trabajador estuviera afiliado a un sindicato, y al empresario le constare, 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 cumplierse los requisitos omitidos en el precedente. Dicho nuevo despido, que sólo surtirá efectos desde su fecha, sólo 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 ajustara a lo establecido en el apartado 1 de este artículo.

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, libertades públicas del tra-

bajador o se incumpla lo dispuesto en el apartado 2 de este artículo.

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 aquél se produjo, sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación.»

Catorce. El artículo 56 queda redactado de la siguiente forma:

Artículo 56. Despido improcedente.

1. Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador, 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 aquéllas:

a) Una indemnización de cuarenta y cinco días de salario, por un año de servicio, prorrateándose por meses los períodos 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.

2. En el supuesto de que la opción entre readmisión o indemnización correspondiera al empresario, la cantidad a que se refiere el párrafo b) del apartado anterior quedará limitada a los salarios devengados desde la fecha del despido hasta la de la conciliación previa, si en dicho acto el empresario reconociera el carácter improcedente del despido y ofreciese la indemnización prevista en el apartado a) del número anterior, depositándola en el Juzgado de lo Social a disposición del trabajador.

3. En el supuesto de no optar el empresario por la readmisión o la indemnización, se entiende que procede la primera.

4. Si el despedido fuera un representante legal de los trabajadores o un delegado sindical, la opción corresponderá siempre a éste. De no efectuar la opción se entenderá que lo hace por la readmisión. Cuando la opción, expresa o presunta, sea en favor de la readmisión, ésta será obligada.

5. Cuando la sentencia que declare la improcedencia del despido se dicte transcurridos más de sesenta días hábiles desde la fecha en que se presentó la deman-

da, el empresario podrá reclamar del Estado el abono de la percepción económica a que se refiere el apartado b) del número 1 de este artículo satisfecha al trabajador correspondiente al tiempo que exceda de dichos sesenta días.

Artículo sexto. Prescripción y caducidad.

Se añade un apartado 4 al artículo 59 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, con la siguiente redacción:

«4. Lo previsto en el apartado anterior será de aplicación a las acciones contra las decisiones empresariales en materia de movilidad geográfica y modificación sustancial de condiciones de trabajo. El plazo se computará desde el día siguiente a la fecha de notificación de la decisión empresarial, tras la finalización, en su caso, del periodo de consultas.»

Artículo séptimo. Negociación y Convenios Colectivos.

Los artículos de la Ley 8/1980, de marzo, del Estatuto de los Trabajadores que se relacionan a continuación quedan modificados en los siguientes términos:

Uno. El apartado 3 del artículo 82 queda redactado de la siguiente forma:

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, los Convenios Colectivos de ámbito superior a la empresa podrán establecer las condiciones y procedimientos por los que podría no aplicarse el régimen salarial del mismo a las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación.

En defecto de este acuerdo en Convenio, la inaplicación sólo podrá producirse cuando por la situación económica de la empresa así lo acuerde el empresario con los representantes de los trabajadores. De no existir acuerdo en dicha negociación, la discrepancia será solventada por la Comisión Paritaria del Convenio. En todo caso, la determinación de las nuevas condiciones salariales deberá producirse mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Dos. Se añade un apartado 4 al artículo 86 con la siguiente redacción.

4. El Convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se prorroguen.

Tres. El apartado 3 del artículo 87 queda redactado de la siguiente forma:

3. En los Convenios a que se hace referencia en el número anterior, las asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional del convenio cuenten con el diez por ciento de los empresarios, en el sentido del artículo 1.2 de esta Ley, y siempre que éstas den ocupación a igual porcentaje de los trabajadores afectados.

Cuatro. El apartado 1 del artículo 88 queda redactado de la siguiente forma:

1. En los Convenios de ámbito empresarial, o inferior, la comisión negociadora se constituirá por el empresario o sus representantes, de un lado, y de otro, por los representantes de los trabajadores, según lo dispuesto en el artículo 87, punto 1. En los de ámbito superior a la empresa, la comisión negociadora quedará válidamente constituida, sin perjuicio del derecho de todos los sujetos legitimados a participar en ella en proporción a su representatividad, cuando los sindicatos, federaciones o confederaciones y las asociaciones empresariales a que se refiere el artículo anterior representen como mínimo, respectivamente, a la mayoría de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal, en su caso, y a empresarios que ocupen a la mayoría de los trabajadores afectados por el Convenio.»

Cinco. El apartado 3 del artículo 89 queda redactado de la siguiente forma:

3. Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones.

Artículo octavo. La Disposición Transitoria Segunda de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, queda redactada de la siguiente forma:

DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA

Las Ordenanzas de Trabajo y Reglamentaciones actualmente en vigor continuarán siendo de aplicación como derecho dispositivo en tanto no se sustituyan por Convenio Colectivo hasta el 31 de diciembre de 1995.

La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos emitirá Informes relativos a la cobertura por Convenios Colectivos de las Ordenanzas de Trabajo y Reglamentaciones de Trabajo en vigor.

Si la Comisión informase negativamente sobre la cobertura y existiesen partes legitimadas para la negociación colectiva en el ámbito de la Ordenanza, la Comisión podrá convocarlas para negociar un Convenio Colectivo.

vo o Acuerdo sobre materias concretas que elimine los defectos de cobertura. En caso de falta de acuerdo en dicha negociación, la Comisión podrá acordar someter la solución de la controversia a un arbitraje.

Artículo noveno. Modalidades Procesales. Despidos y sanciones.

En el Capítulo Segundo del Título II del Libro Segundo del Texto Articulado de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por el Real Decreto Legislativo 521/1990, de 27 de abril, se introducen las siguientes modificaciones.

Uno. El apartado d) del artículo 104 queda redactado de la siguiente forma:

«d) Si el trabajador se encuentra afiliado a algún sindicato, en el supuesto de que alegue la improcedencia del despido por haberse realizado éste sin la previa audiencia de los delegados sindicales si los hubiera.»

Dos. El artículo 108 queda redactado de la siguiente forma:

Artículo 108.

1. En el fallo de la sentencia, el Juez calificará el despido como procedente, improcedente o nulo.

Será calificado como procedente cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en el escrito de comunicación. En caso contrario, o en el supuesto en que se hubieren incumplido los requisitos de forma, establecidos en el número uno del artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores, será calificado como improcedente.

2. Será nulo el despido que tenga como móvil alguna de las causas de discriminación previstas en la Constitución y en la Ley, o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, así como el incumplimiento de lo dispuesto en el artículo 55.2 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Si se acreditara que el móvil del despido obedeciera a alguna de las causas del número anterior, el Juez se pronunciará sobre ella con independencia de cuál haya sido la forma del mismo.»

Tres. El artículo 109 queda redactado de la siguiente forma:

Artículo 109.

Si se estima el despido procedente se declarará convalidada la extinción del contrato de trabajo que aquél produjo, sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación.

Cuatro. El apartado 1 del artículo 110 queda redactado de la siguiente forma:

1. Si el despido se declara improcedente, se condenará al empresario a la readmisión del trabajador en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido o a elección de aquél, a que le abone una indemnización, cuya cuantía se fijará de acuerdo con lo previsto en el número 1, párrafo a) del artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores. La condena comprenderá, también, el abono de la cantidad a que se refiere el párrafo b) del propio apartado 1, con las limitaciones, en su caso, previstas por el apartado 2 de dicho artículo y sin perjuicio de lo establecido en el número 5 del mismo.

En los despidos improcedentes de trabajadores cuya relación laboral sea de carácter especial, la cuantía de la indemnización será la establecida, en su caso, por la norma que regule dicha relación especial.

Cinco. El número 1 del artículo 111 queda redactado de la siguiente forma:

1. Si la sentencia que declarase la improcedencia del despido fuese recurrida, la opción ejercida por el empresario tendrá los siguientes efectos:

a) Si se hubiese optado por la readmisión, cualquiera que fuera el recurrente, ésta se llevará a efecto de forma provisional en los términos establecidos por el artículo 295 de esta Ley.

b) Cuando la opción del empresario hubiera sido por la indemnización, tanto en el supuesto de que el recurso fuere interpuesto por éste como por el trabajador, no procederá la ejecución provisional de la sentencia, si bien durante la tramitación del recurso el trabajador se considerará en situación legal de desempleo involuntario. Si la sentencia que resuelva el recurso que hubiera interpuesto el trabajador elevase la cuantía de la indemnización, el empresario, dentro de los cinco días siguientes al de su notificación, podrá cambiar el sentido de su opción y, en tal supuesto, la readmisión retrotraerá sus efectos económicos a la fecha en que tuvo lugar la primera elección, deduciéndose, en este caso, la cantidad percibida por el trabajador en concepto de prestación por desempleo. La citada cantidad, así como la correspondiente a la aportación empresarial a la Seguridad Social por dicho trabajador, habrá de ser ingresada por el empresario en la Entidad Gestora.

A efectos del reconocimiento de un futuro derecho a la protección por desempleo el período al que se refiere el párrafo anterior se considerará de ocupación cotizada.

Seis. El número 1 del artículo 112 queda redactado de la siguiente forma:

1. Cuando la sentencia que declarase la improcedencia del despido de un representante legal o sindical de los trabajadores fuese recurrida, la opción ejercitada por dichos representantes tendrá las siguientes consecuencias:

a) Cuando el trabajador hubiese optado por la readmisión, cualquiera que sea la parte que recurra habrá de estar a lo dispuesto por el artículo 295 de esta Ley.

b) De haberse optado por la indemnización, tanto recurra el trabajador como el empresario, no procederá la ejecución provisional de la sentencia, si bien durante la sustanciación del Recurso el trabajador se considerará en situación legal de desempleo involuntario. Si la Sentencia que resuelva el recurso interpuesto por el empresario disminuyera la cuantía de la indemnización, el trabajador, dentro de los cinco días siguientes al de su notificación, podrá cambiar el sentido de su opción, en tal caso, la readmisión retrotraerá sus efectos económicos a la fecha en que hizo su primera elección, deduciéndose, en este caso, la cantidad percibida por el trabajador en concepto de prestación por desempleo. La citada cantidad así como la correspondiente a la aportación empresarial a la Seguridad Social por dicho trabajador, habrá de ser ingresada por el empresario en la entidad gestora.

A efectos del reconocimiento de un futuro derecho a la protección por desempleo, el período a que se refiere el párrafo anterior se considerará de ocupación cotizada.

Siete. El artículo 113 queda redactado de la siguiente forma:

Artículo 113. Si el despido fuera declarado nulo se condenará a la inmediata readmisión del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir; la sentencia será ejecutada de forma provisional en los términos establecidos por el artículo 295, tanto cuando fuera recurrida por el empresario como por el trabajador.

Artículo Décimo. Modalidades procesales. Extinción del contrato por causas objetivas y otras causas de extinción.

En el Capítulo IV del Título II del Libro Segundo del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por el Real Decreto Legislativo 521/1990, de 27 de abril, se introducen las siguientes modificaciones:

Uno. Se adiciona un número 3 al artículo 121 con la siguiente redacción:

«3. En los supuestos a que se refiere la letra c) del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, el órgano judicial podrá recabar informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre las causas objetivas motivadoras del despido.»

Dos. Se adiciona una letra d) al número 2 del artículo 122 con la siguiente redacción:

«d. Se haya efectuado en fraude de ley, eludiendo las normas establecidas para los despidos colectivos, en los casos a que se refiere el último párrafo del artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores.»

Tres. La Sección Segunda queda redactada de la forma siguiente:

«Sección Segunda. Despidos colectivos por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción.

Artículo 124. El órgano judicial declarará nulo, de oficio o a instancia de parte, el acuerdo empresarial de extinción colectiva de contratos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, fuerza mayor o extinción de la personalidad jurídica del empresario si no se hubiese obtenido la previa autorización administrativa, en los supuestos en que esté legalmente prevista. En tal caso, la condena a imponer será la que establece el artículo 113 de esta Ley.»

Cuatro. Sección Cuarta. Movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

Artículo 137, bis.

1. El proceso se iniciará a través de demanda de los trabajadores afectados por la decisión empresarial, que deberá presentarse en el plazo de los veinte días hábiles siguientes a la notificación de la resolución.

2. Cuando el objeto del debate verse sobre preferencias atribuidas a determinados trabajadores, éstos también deberán ser demandados. Igualmente, deberán ser demandados los representantes de los trabajadores cuando tratándose de traslados o modificaciones de carácter colectivo, la medida cuente con la conformidad de aquéllos.

3. Si una vez iniciado el proceso se plantease demanda de Conflicto Colectivo contra la decisión empresarial, aquel proceso se suspenderá hasta la resolución de la demanda de conflicto colectivo.

No obstante, el acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores, una vez iniciado el proceso, no interrumpirá la continuación del procedimiento.

4. El procedimiento será urgente y con tramitación preferente. El acto de la vista habrá de señalarse den-

tro de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda.

La Sentencia deberá ser dictada en el plazo de diez días y será inmediatamente ejecutiva, no obstante el Recurso que contra la misma pueda interponerse.

5. La Sentencia declarará justificada o injustificada la decisión empresarial, según hayan quedado acreditadas o no, respecto de los trabajadores afectados, las razones invocadas por la empresa.

La Sentencia que declare injustificada la medida reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones de trabajo con abono de los perjuicios económicos causados.

Se declarará nula la decisión adoptada en fraude de ley, eludiendo las normas establecidas para las de carácter colectivo en el último párrafo del número 1 del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores y en el último párrafo del número 3 del artículo 41 del mismo texto legal.

Artículo Decimosegundo. Ejecución definitiva de las Sentencias firmes de despido.

En el Capítulo III del Título I del Libro IV del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral, se introducen las siguientes modificaciones:

Uno. El apartado 1 del artículo 279, queda redactado de la siguiente forma:

1. La Sentencia será ejecutada en sus propios términos, cuando:

a) El trabajador despedido fuera delegado de personal, miembro del Comité de Empresa o delegado sindical y, declarada la improcedencia del despido, optare por la readmisión.

b) Declare la nulidad del despido.

Dos. El apartado 2 del artículo 280, queda redactado de la siguiente forma:

2. El Juez oirá a las partes en Comparecencia que se ajustará a lo dispuesto en el artículo 277 y número 1 del artículo 278, y dictará Auto sobre si la readmisión se ha efectuado o no y, en su caso, si lo fue, en debida forma. En el supuesto de que se estimara que la readmisión no tuvo lugar o no lo fue en forma regular, ordenará reponer al trabajador a su puesto de trabajo dentro de los cinco días siguientes a la fecha de dicha Resolución, apercibiendo al empresario que, de no proceder a la reposición o de no hacerlo en debida forma, se adoptarán las medidas que establece el artículo siguiente.

Artículo Decimotercero. Ejecución provisional Sentencias de despido.

En el Capítulo Tercero del Título II del Libro Cuarto del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por el Real Decreto Legislativo 521/1990, de 27 de abril, se introducen las siguientes modificaciones:

Uno. El artículo 295 queda redactado de la siguiente forma:

1. Cuando en los procesos donde se ejerciten acciones derivadas de despido o de decisión extintiva de la relación de trabajo, la sentencia declare su improcedencia y el empresario que hubiera optado por la readmisión interpusiera alguno de los recursos autorizados por la ley, éste vendrá obligado, mientras dure la tramitación del recurso, a satisfacer al recurrido la misma retribución que venía percibiendo con anterioridad a producirse aquellos hechos y continuará el trabajador prestando servicio, a menos que el empresario prefiera hacer el abono sin compensación alguna.

Lo anteriormente dispuesto también será aplicable cuando, habiendo optado el empresario por la readmisión, el recurso lo interpusiera el trabajador.

2. La misma obligación tendrá el empresario si la sentencia hubiera declarado la nulidad del despido o de la decisión extintiva de la relación de trabajo.

3. Si el despido fuera declarado improcedente y la opción, correspondiente al trabajador, se hubiera producido en favor de la readmisión, se estará a lo dispuesto en el apartado 1 de este artículo.»

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

En ausencia de Convenio Colectivo que establezca lo contrario, las modificaciones introducidas en la presente Ley en la regulación legal del salario no afectarán a los conceptos retributivos que tuvieran reconocidos todos los trabajadores afectados por el correspondiente Convenio o pacto colectivo.

DISPOSICION ADICIONAL NUEVA

1. La resolución de los conflictos laborales, individuales y colectivos, surgidos entre empresas y trabajadores en cualquiera de sus ámbitos podrán ser resueltos mediante acuerdos arbitrales, obligatorios o voluntarios, según se disponga en la presente Ley.

2. A los efectos indicados en el apartado anterior, se constituye en el seno del Consejo Económico y Social y en los órganos de igual naturaleza de las Comunidades Autónomas, una sección integrada por miembros de los Consejos y por juristas de reconocido prestigio,

previa aceptación del propio órgano, que intervendrá arbitrariamente a requerimiento de trabajadores y empresarios.

Asimismo, y al objeto de emitir informes económicos y proponer a los solicitantes medidas alternativas de viabilidad empresarial, los Consejos crearán y gestionarán un registro de expertos económicos.

3. El Instituto Nacional de Mediación, Arbitraje y Conciliación y los órganos de igual naturaleza de las Comunidades Autónomas prestarán asistencia técnica y material a los árbitros y expertos económicos indicados en el apartado 1 y 2 del presente artículo en el desempeño de su actuación.

DISPOSICION TRANSITORIA

Toda extinción de la relación laboral producida con anterioridad a la entrada en vigor de la presente Ley, se regirá en sus aspectos sustantivo y procesal por las normas vigentes en la fecha en que aquélla hubiera tenido lugar.

DISPOSICION DEROGATORIA

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en esta Ley.

DISPOSICION FINAL

El Gobierno dictará, en los plazos y formas previstos en su texto articulado, o en todo caso en el plazo máximo de un año, las disposiciones reglamentarias para el desarrollo de esta Ley.

Pilar Rahola i Martínez, Diputada de Esquerra Republicana de Catalunya e integrada en el Grupo Mixto, al amparo de lo dispuesto en el artículo 110 del Reglamento de la Cámara, presenta las siguientes Enmiendas al Proyecto de Ley por el que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral.

Madrid, 8 de febrero de 1994.—**Pilar Rahola i Martínez.**—El Portavoz del Grupo Mixto, **Xabier Albistur Marín.**

ENMIENDA NUM. 3

PRIMER FIRMANTE:

Doña Pilar Rahola i Martínez
(Grupo Mixto-ERC).

ENMIENDA

De supresión del apartado dos del artículo quinto.

JUSTIFICACION

La flexibilización de la movilidad geográfica debería de suspenderse hasta que no se aprueben, previamente, medidas de acompañamiento que reduzcan el impacto negativo para el trabajador (incentivar el mercado de las viviendas de alquiler, etcétera).

ENMIENDA NUM. 4

PRIMER FIRMANTE:

Doña Pilar Rahola i Martínez
(Grupo Mixto-ERC).

ENMIENDA

De adición de un nuevo apartado seis del artículo quinto.

«Seis. El apartado 4 del artículo 48 queda redactado de la siguiente forma:

4. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta 18 semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que sean seis semanas posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, el padre disfrutará de un mínimo de cuatro semanas ininterrumpidas, al final del período de suspensión, que podrán ser ampliadas, sin que la suma de los períodos de suspensión de ambos cónyuges pueda superar la duración prevista en el párrafo anterior.

En el supuesto de adopción...» (igual que en el anterior redactado).

JUSTIFICACION

La obligatoriedad de dividir el permiso de maternidad entre los dos sexos, es una medida necesaria para garantizar una igualdad laboral de hecho entre hom-

bres y mujeres. Su aplicación no debe representar un coste mayor para el sistema productivo, teniendo en cuenta que se mantiene la duración global actual.

ENMIENDA NUM. 5

PRIMER FIRMANTE:

**Doña Pilar Rahola i Martínez
(Grupo Mixto-ERC).**

ENMIENDA

De modificación del apartado nueve del artículo quinto.

«Nueve. El artículo 51 queda redactado de la siguiente forma:

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 fundados en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, cuando en un período de 90 días, la extinción afecte al menos a:

- Cinco trabajadores, en las empresas que ocupen menos de 50 trabajadores.
- El 10% del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre 50 y 250 trabajadores.
- Veinticinco trabajadores en las empresas que ocupen 250 o más trabajadores.»

(Resto del apartado idéntico)

JUSTIFICACION

La consideración de despido colectivo debe hacerse sobre una escala que gradúe, mejor que la contenida en el Proyecto de Ley, la libertad que da a las empresas por lo que respecta a los mínimos exentos de autorización administrativa previa.

Xabier Albistur Marín, Diputado de la Coalición Eusko Alkartasuna-Euskal Ezkerra e integrado en el Grupo Parlamentario Mixto, al amparo de lo dispuesto en los artículos 109 y siguientes del Reglamento de la Cámara, presenta las siguientes enmiendas al articulado del Proyecto de Ley por el que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores y del Texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral.

Madrid, 14 de febrero de 1994.—**Xabier Albistur Marín**, Portavoz del Grupo Mixto.

ENMIENDA NUM. 6

PRIMER FIRMANTE:

**Don Xabier Albistur Marín
(Grupo Mixto-EA-EE).**

ENMIENDA NUM. 1

Al artículo octavo.uno del Proyecto

De modificación. Se propone la siguiente redacción:

Uno. El apartado 3 del artículo 82 queda redactado de la siguiente forma:

«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, los Convenios Colectivos de ámbito superior a la empresa podrán establecer las condiciones y procedimientos por los que, mediante acuerdo del empresario con los representantes de los trabajadores, podría no aplicarse el régimen salarial de los mismos a las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación.»

JUSTIFICACION

De hecho en las empresas cuya estabilidad se ve afectada por el régimen salarial del convenio, los trabajadores tienen la sensibilidad y el interés suficiente para revisar las condiciones salariales. Lo que hay que evitar es favorecer una dinámica por la que las empresas intenten sistemáticamente la inaplicación del Convenio.

ENMIENDA NUM. 7

PRIMER FIRMANTE:

**Don Xabier Albistur Marín
(Grupo Mixto-EA-EE).**

ENMIENDA NUM. 2

Al artículo octavo.tres

De modificación.

Se propone la supresión del apartado c) de la redacción del artículo 85.2.

JUSTIFICACION

En coherencia con la Enmienda al artículo Octavo.Uno.

ENMIENDA NUM. 8

PRIMER FIRMANTE:
Don Xabier Albistur Marín
(Grupo Mixto-EA-EE).

ENMIENDA NUM. 3

Al artículo octavo.cinco

De supresión.
 Se propone la supresión del texto del Proyecto

JUSTIFICACION

La posibilidad de disponer derechos reconocidos en el convenio anterior, y de derogarlo, ya está expresamente recogida en el artículo octavo. dos del Proyecto. Lo único que logra este artículo octavo.cinco es enfrentar la negociación del convenio colectivo a la renegociación sistemática de cada artículo del convenio vencido.

ENMIENDA NUM. 9

PRIMER FIRMANTE:
Don Xabier Albistur Marín
(Grupo Mixto-EA-EE).

ENMIENDA NUM. 4

Artículo noveno

De adición.
 Se propone la adición de un último párrafo en la redacción de la Disposición Transitoria Segunda, en los siguientes términos:

«En todo caso, los Convenios o Acuerdos de sustitución así producidos limitarán su eficacia a cubrir los defectos de cobertura, y no afectarán a la regulación que sobre materias de la Ordenanza hayan podido establecer los convenios colectivos.»

JUSTIFICACION

Se trata de mantener el respeto a la autonomía colectiva, en los ámbitos y en la medida en que la misma

haya logrado regular mediante convenio colectivo materias de la Ordenanza; así como de garantizar la seguridad jurídica.

ENMIENDA NUM. 10

PRIMER FIRMANTE:
Don Xabier Albistur Marín
(Grupo Mixto-EA-EE).

ENMIENDA NUM. 5

Artículo 83 del Estatuto de los trabajadores

De adición.
 Se propone añadir al apartado 4 del artículo 83, la siguiente redacción:

«4. Las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales legitimadas en un ámbito determinado podrán decidir por acuerdo mayoritario la no aplicación total o parcial en aquél de acuerdos o convenios contemplados en los apartados 2 y 3 de este artículo, y su sustitución por acuerdos que se alcancen en dicho ámbito.»

JUSTIFICACION

Se trata de la aplicación del elemental principio democrático de respeto de la mayoría.
 Se fortalece la negociación colectiva, al vincular la legitimación para negociar con la representatividad y la implantación real, y propiciar la mayor inmediatez y no el alejamiento entre la realidad social y la mesa de negociación. Lo contrario lleva al sucedáneo de la negociación y a la debilitación de la misma.
 Se trata, por último, de trasladar la lógica de la posibilidad de excepciones a la aplicación del convenio, que se introduce mediante el artículo Octavo. Uno del Proyecto, al ámbito de la articulación de la negociación y al de los acuerdos interprofesionales.

ENMIENDA NUM. 11

PRIMER FIRMANTE:
Don Xabier Albistur Marín
(Grupo Mixto-EA-EE).

ENMIENDA NUM. 6

Artículo Séptimo.Uno

De sustitución.

Se propone que se sustituya la redacción del párrafo tercero del apartado 2 del artículo 67 del Estatuto que propone el Proyecto, manteniendo éste en todo lo demás, por la siguiente:

«En caso de concurrencia de promotores para la realización de elecciones en una empresa o centro de trabajo tendrán preferencia, por este orden, la formulada por la organización u organizaciones sindicales que cuenten con mayoría de representantes en la empresa o centro de trabajo y la promoción registrada en primer lugar, siempre y cuando dichas convocatorias cumplan con los requisitos legalmente establecidos.»

JUSTIFICACION

Se trató de dar prioridad a la decisión que sobre la fecha de iniciación del proceso electoral se adopte mayoritariamente en el ámbito de la empresa, evitando imposiciones externas.

ENMIENDA NUM. 12

PRIMER FIRMANTE:
Don Xabier Albistur Marín
(Grupo Mixto-EA-EE).

ENMIENDA NUM. 7

Artículo Séptimo.Cinco

De sustitución.

Se propone sustituir la redacción del apartado 7 del artículo 75 por la siguiente:

«7. Corresponde a la Oficina Pública el registro de las actas, así como la expedición de copias auténticas de las mismas y, a requerimiento del sindicato interesado, de las certificaciones acreditativas de su capacidad representativa a los efectos de los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica Sindical. Dichas certificaciones consignarán si el sindicato tiene o no la condición de más representativo, salvo que el ejercicio de las funciones o facultades correspondientes requiera la precisión de la concreta representatividad ostentada.

Los actos relativos al registro de las actas electorales en la Oficina Pública podrán ser objeto de impugnación, a través del correspondiente procedimiento.»

JUSTIFICACION

Se trata de eliminar del Proyecto las limitaciones de la facultades de control de la Oficina Pública a los sim-

ples aspectos formales, y posibilitar que también ostente facultades de control material de actas.

El simple control de la forma contribuye a la posibilidad de fraude. Se trata asimismo de descargar el texto de elementos de contenido reglamentario.

ENMIENDA NUM. 13

PRIMER FIRMANTE:
Don Xabier Albistur Marín
(Grupo Mixto-EA-EE).

ENMIENDA NUM. 8

Artículo Séptimo.Seis

De supresión.

Se propone la supresión de dicho artículo del Proyecto de reforma que el artículo 76 del Estatuto se mantenga en su actual redacción.

JUSTIFICACION

El arbitraje que se plantea no supone ninguna aportación en el procedimiento de impugnación electoral ni una mayor garantía.

ENMIENDA NUM. 14

PRIMER FIRMANTE:
Don Xabier Albistur Marín
(Grupo Mixto-EA-EE).

ENMIENDA NUM. 9

Artículo Décimo

De sustitución.

Se propone que la Disposición Adicional Octava del Estatuto de los Trabajadores quede redactada en los siguientes términos.

«A los efectos de expedición de las certificaciones acreditativas de la capacidad representativa en el ámbito estatal prevista en el artículo 75.7 de esta Ley, la Oficina Pública estatal recabará las correspondientes certificaciones de ámbito territorial de las Comunidades Autónomas que ostenten las competencias de ejecución de funciones en materia de depósito de actas relativas a las elecciones de órganos de representación de los trabajadores.»

JUSTIFICACION

Se trata de incidir en que las competencias de ejecución en materia laboral abarcan las de registro y depósitos de actas electorales sindicales, buscando que la culminación o cierre natural del sistema electoral quede dentro de la Comunidad Autónoma.

ENMIENDA NUM. 15

PRIMER FIRMANTE:

Don Xabier Albistur Marín
(Grupo Mixto-EA-EE).

ENMIENDA NUM. 10

Artículo Decimoprimerο

De sustitución.

Se propone que la letra n) del artículo 2 del Real Decreto Legislativo 521/1990 de 27 de abril, por el que se aprueba el texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral, quede redactado así:

«2. En procesos sobre materias electorales, incluida la denegación de registro de actas electorales, y el acto de registro de las mismas.»

JUSTIFICACION

Se trata de incluir expresamente la competencia de los Juzgados de lo Social en materia de impugnación de las decisiones de registro de la Oficina Pública, y de adaptar el texto de la Ley de Procedimiento Laboral a la modificación que se produce en la regulación material de las elecciones sindicales en el Estatuto de los Trabajadores, teniendo en cuenta que en nuestro caso, tal modificación en la regulación material excluye la opción del arbitraje.

ENMIENDA NUM. 16

PRIMER FIRMANTE:

Don Xabier Albistur Marín
(Grupo Mixto-EA-EE).

ENMIENDA NUM. 11

Al artículo Decimocuarto.Dos

De sustitución.

Se propone una nueva subsección Primera dentro de la Sección Segunda del Capítulo V del Título II del Li-

bro II del Texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral, bajo el rótulo de «Impugnación de las decisiones de la Mesa electoral», con la redacción actual de los artículos 127, 128, 129, 130, 131, 132, 133, 134 y 136 (adaptando en el texto de éste último la referencia «sección» por la de «subsección»); con supresión del artículo 135 por motivos sistemáticos.

Se propone una Subsección Segunda bajo el rótulo de «Impugnación del acto de registro de actas electorales o de su denegación», con la siguiente redacción del artículo 136:

«1. Los sindicatos interesados podrán impugnar, ante el Juzgado en cuya circunscripción se encuentre la Oficina Pública de registro, el rechazo por ésta del depósito y registro de actas electorales, o el registro indebido de las mismas. El proceso tendrá el carácter de urgente. El Abogado del Estado será siempre parte en estos procesos.

2. El plazo de ejercicio de la acción de impugnación será de diez días hábiles contados a partir de aquel en que se reciba la notificación de la resolución denegatoria del registro de la cuenta electoral, o en que se dé publicidad del acta electoral en los tablones de anuncios de la Oficina Pública de registro.

3. Dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la admisión de la demanda, el Juez requerirá a la Oficina Pública competente el envío del expediente que habrá de ser remitido a la mayor brevedad, y en todo caso, en plazo de cuarenta y ocho horas.

4. La sentencia, de estimar la demanda, ordenará, según proceda, el registro y contabilización del acta electoral, o la anulación y no contabilización de la misma en la correspondiente Oficina Pública de Registro. Frente a la sentencia no cabrá recurso alguno.»

JUSTIFICACION

La misma que en la anterior enmienda.

ENMIENDA NUM. 17

PRIMER FIRMANTE:

Don Xabier Albistur Marín
(Grupo Mixto-EA-EE).

ENMIENDA NUM. 12

Apartado 2 de la Disposición Transitoria Segunda

De modificación.

Se propone que el tercer párrafo de dicho apartado, manteniendo los demás, quede redactado en los siguientes términos:

«Las elecciones se celebrarán en los distintos centros de trabajo conforme a las previsiones del calendario y sus correspondientes preavisos, salvo en aquellos centros en los que los trabajadores mediante acuerdo mayoritario, o el sindicato o sindicatos que ostenten la mayoría de los representantes, opten por una fecha distinta de inicio del proceso electoral, siempre que el correspondiente escrito de promoción se hubiese remitido a la Oficina Pública veinte días antes de la fecha fijada para el inicio de dicho proceso.»

JUSTIFICACION

Se trata de dar prioridad a la decisión que sobre la fecha de iniciación del proceso electoral se adopte mayoritariamente en el ámbito de la empresa, evitando imposiciones externas. El respeto a la mayoría sindical en cada centro de trabajo es una manifestación del principio democrático; la mayoría sindical en la empresa se atenderá a la fecha del calendario si ha participado en su elaboración, pero cuando los que han elaborado el mismo resulten en minoría en un centro de trabajo no deberían poder imponérselo a la mayoría.

ENMIENDA NUM. 18

PRIMER FIRMANTE:
Don Xabier Albistur Marín
(Grupo Mixto-EA-EE).

ENMIENDA NUM. 13

Disposición Final Segunda

De sustitución.

Se propone que el apartado 1 de la Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, quede redactada de la siguiente manera:

«1. A efectos de lo previsto en los artículos 6 y 7 de esta Ley y 75.7 del Estatuto de los Trabajadores, la capacidad representativa se acreditará en el momento de ejercer las funciones o facultades correspondientes, aportando el sindicato interesado la oportuna certificación expedida a su requerimiento por la Oficina Pública de Registro establecido al efecto.

No obstante, a los efectos de participación institucional y otros que se vinculen a la capacidad representativa global, la Oficina Pública llevará a cabo una publicación de la capacidad representativa de los sindicatos, que resulte de la suma total de las actas registradas, en el mes de enero y cada tres años a partir de la entrada en vigor de la presente Ley.»

JUSTIFICACION

Se pretende que no desaparezca alguna fórmula de proclamación de la capacidad representativa sindical, de carácter periódico, que repercuta en materia de participación institucional y otras que se vinculen a la representatividad global, no sectorial o constancia pública del peso representativo de cada organización sindical, como exigencia democrática.

ENMIENDA NUM. 19

PRIMER FIRMANTE:
Don Xabier Albistur Marín
(Grupo Mixto-EA-EE).

ENMIENDA NUM. 14

Disposición Final Tercera

De sustitución.

Se propone la modificación del artículo 13 y del apartado 5 del artículo 27 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y de participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

Se propone que manteniendo la redacción del Proyecto al artículo 12 de la Ley 9/1987, el artículo 13, y los apartados 5 y 6 del artículo 27, queden redactados en los siguientes términos:

«Artículo 13. Las Organizaciones Sindicales más representativas a nivel estatal y de Comunidad Autónoma, así como las que hayan obtenido el 10 por 100 o más de los Delegados de Personal y miembros de las Juntas de Función Pública, en el período de cuatro meses previo a la finalización del mandato de cuatro años a que se refiere el artículo anterior, la celebración a Delegados y Juntas de Personal.

Las mismas organizaciones podrán promover dichas elecciones en unidades electorales concretas y específicas de las previstas en esta Ley, ante el correspondiente en su caso, cuyo Presidente dará traslado de la iniciativa a la Junta Electoral de Comunidad Autónoma, que habrá de constituirse y a la que pasarán a corresponder el resto de las competencias electorales atribuidas a la Junta Electoral General.»

«Artículo 27.

5. La Junta Electoral de la zona, a la vista de los resultados de cada Mesa y de las reclamaciones que se produzcan, hará públicos los resultados definitivos del escrutinio en el plazo más breve posible y, en todo ca-

so, no superior a nueve días, proclamando a los candidatos electos, con especificación de la candidatura a que pertenezcan. El resultado final se comunicará oficialmente a los funcionarios, a las Organizaciones Sindicales que hubieran presentado candidatos, y a la Junta Electoral General o de Comunidad Autónoma según proceda. Estas remitirán tal resultado a la Oficina Pública a que hace referencia el artículo 4.º de la Ley Orgánica 11/1985 de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

6. Corresponde a la Oficina prevista en el epígrafe anterior el registro de las actas, así como la expedición de las certificaciones acreditativas de la capacidad representativa de los sindicatos a los efectos de los artículos 6 y 7 de la Ley 11/1985 de 2 de agosto de Libertad Sindical.

Las Comunidades Autónomas con competencias de ejecución de funciones en materia de depósito de actas relativas a los órganos de representación de los trabajadores, las ostentarán asimismo en la función pública, a los efectos del cómputo global. La oficina Pública estatal recabará de las mismas las certificaciones correspondientes para determinar la capacidad representativa referida al ámbito estatal.»

JUSTIFICACION

En paralelo a la desconcentración de elecciones sindicales que se pretende con el Proyecto de Ley para los trabajadores por cuenta ajena, se propicia con la presente enmienda la descentralización y dispersión de la capacidad para promover elecciones en la función pública, mediante la adición de un párrafo en el artículo 13 de la Ley 9/1987.

Con ello, y con las modificaciones que se introducen asimismo en el artículo 27, apartados 5 y 6 de la misma Ley, se trata de que el sistema electoral de la función pública, cuando se trata de unidades electorales que no rebasen el ámbito de la misma Comunidad Autónoma, en paralelo con lo propuesto asimismo para el sistema electoral para los trabajadores por cuenta ajena.

ENMIENDA NUM. 20

PRIMER FIRMANTE:
Don Xabier Albistur Marín
(Grupo Mixto-EA-EE).

ENMIENDA NUM. 15

Artículo Primero.Uno

De supresión.

Se propone la supresión del apartado d) del punto 1 de la redacción que establece el Proyecto del artículo 15 del Estatuto.

JUSTIFICACION

Se trata de ser consecuente con el propósito manifestado por el Gobierno de restablecer el principio de causalidad en la contratación temporal, en el que no cabe el contrato temporal por lanzamiento de nueva actividad; aparte de que ha quedado patente la poca virtualidad de este contrato en la política de empleo.

ENMIENDA NUM. 21.

PRIMER FIRMANTE:
Don Xabier Albistur Marín
(Grupo Mixto-EA-EE).

ENMIENDA NUM. 16

Al artículo Cuarto.Uno

De sustitución.

Se propone que la redacción para el apartado 3 del artículo 34 del Estatuto se sustituya por la siguiente:

«3. En ningún caso se podrán realizar más de nueve horas ordinarias de trabajo efectivo. En todo caso, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo doce horas.

Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso el tiempo dedicado a formación y, si trabajasen para varios empleadores, las horas realizadas con cada uno de ellos.»

JUSTIFICACION

Se trata de recuperar la actual indisponibilidad del límite máximo de nueve horas ordinarias de trabajo al día. Admitir una brecha es ir en contra de toda lógica de política de salud y seguridad laboral.

ENMIENDA NUM. 22

PRIMER FIRMANTE:
Don Xabier Albistur Marín
(Grupo Mixto-EA-EE).

ENMIENDA NUM. 27

Al artículo Cuarto.Dos

De supresión.

Se propone que se suprima la redacción propuesta para el apartado 1 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, de modo que se mantenga la del vigente texto.

En coherencia, se propone asimismo que se suprima el párrafo segundo de la redacción que el Proyecto establece del apartado 2 del mismo artículo, manteniendo el resto de la redacción establecida por el Proyecto para el apartado y el artículo.

JUSTIFICACION

Se trata de mantener el actual recargo legal del 75% en el precio del valor de la hora extraordinaria. Su desregulación y equiparación con el valor de la hora ordinaria de trabajo va contra toda lógica de política de empleo.

ENMIENDA NUM. 23

PRIMER FIRMANTE:
Don Xabier Albistur Marín
(Grupo Mixto-EA-EE).

ENMIENDA NUM. 18

Al artículo Cuarto.Tres

De sustitución.

Se propone que la redacción del apartado 2 del artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores sea la siguiente:

«2. El trabajo nocturno tendrá una retribución específica incrementada, como mínimo, en un 25 por cien sobre el precio de la hora ordinaria, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.»

JUSTIFICACION

Se trata de recuperar el contenido del vigente artículo 34.6 del Estatuto. La desregulación en esta materia va contra una adecuada política de empleo y salud laboral, y no se compensa con las pretendidas ventajas de una mayor flexibilidad.

ENMIENDA NUM. 24

PRIMER FIRMANTE:
Don Xabier Albistur Marín
(Grupo Mixto-EA-EE).

ENMIENDA NUM. 19

De los artículos cinco.dos al cinco.doce, ambos inclusive

De supresión.

Se propone la supresión de dichos artículos, de modo que se mantenga la actual redacción de los artículos 40, 41, 45, 47, 49, 50, 51, 52 y 53 del Estatuto de los Trabajadores.

JUSTIFICACION

Se trata de mantener la vigente regulación en materia de traslados, modificación sustancial de condiciones y suspensiones y despidos colectivos.

La flexibilidad que introduce el Proyecto en estas materias, sin reforzar además los derechos de información y consulta de los representantes de los trabajadores, sólo va a contribuir a un drástico incremento de despidos y desempleo y del ya actualmente inaceptable volumen de la precarización.

Vicente González Lizondo, Diputado de Unión Valenciana, adscrito al Grupo Parlamentario Mixto, en virtud de lo establecido en el artículo 110.4 del Reglamento del Congreso, formula al Proyecto de Ley 121/000032 las siguientes enmiendas:

ENMIENDA NUM. 25

PRIMER FIRMANTE:
Don Vicente González Lizondo
(Grupo Mixto-UV).

ENMIENDA

De modificación: Modificación del Artículo Primero, Dos, dando nueva redacción al apartado 1 del Artículo 14, que deberá quedar redactado como sigue:

«1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba, con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los convenios colectivos. En defecto de pacto en Convenio, la duración del período de prueba no podrá exceder de seis meses, ésas para los técnicos titulados, dos meses para trabajadores cualificados, quince días para trabajadores sin ninguna cualificación.»

El empresario y el trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.»

JUSTIFICACIÓN

Es completamente inadmisibles la pretensión, expresada en el Proyecto de Ley, de aumentar el período de prueba hasta tres meses —en el caso de empresas de menos de 25 trabajadores— para los trabajadores no cualificados. En primer lugar, porque quince días ya son suficiente para que el empresario valore la capacidad del trabajador contratado. Y en segundo lugar, porque un período de prueba tan largo podría dar lugar a una sucesión de contratos trimestrales con distintos trabajadores que nunca superan el período de prueba.

ENMIENDA NUM. 26

PRIMER FIRMANTE:

Don Vicente González Lizondo
(Grupo Mixto-UV).

ENMIENDA

De modificación: Modificación del Artículo Primero, Tres, dándole nueva redacción al apartado 1 del Artículo 15, que deberá quedar redactado como sigue:

«1. El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada. Se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa, teniendo entonces el carácter de fijo discontinuo y regulándose en la forma prevista en el artículo 4 de la Ley de Medidas Urgentes para el Fomento de la Ocupación.

Podrán celebrarse Contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:» Resto igual.

JUSTIFICACION

Con objeto de evitar la dispersión de las diversas modalidades de contratación a través de distintas leyes de índole laboral, Unión Valenciana considera que el reconocimiento de los trabajadores fijos discontinuos debe permanecer en el Estatuto de los Trabajadores.

ENMIENDA NUM. 27

PRIMER FIRMANTE:

Don Vicente González Lizondo
(Grupo Mixto-UV).

ENMIENDA

De modificación: Modificación del Artículo Cuarto, Uno, dándole nueva redacción al apartado 3 del Artículo 34, que deberá quedar redactado como sigue:

«3. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando, en todo caso, el descanso entre jornadas. No obstante, no podrán pactarse jornadas superiores a nueve horas diarias por períodos continuados de más de ocho semanas, ni por períodos que, en su conjunto, superen las dieciséis semanas dentro del mismo año.

Los trabajadores menores de 18 años no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso, la formación y, si trabajasen para varios empleadores, las horas realizadas con cada uno de ellos.»

JUSTIFICACION

Estas limitaciones en cuanto al tiempo de trabajo efectivo la incluimos con objeto de facilitar la vida familiar y social de los trabajadores, procurando evitar que se pacten jornadas de trabajo totalmente irregulares a lo largo del año.

ENMIENDA NUM. 28

PRIMER FIRMANTE:

Don Vicente González Lizondo
(Grupo Mixto-UV).

ENMIENDA

De modificación: Modificación del artículo Cuarto, Dos, dándole nueva redacción al apartado 1 del artículo 35, que deberá quedar redactado como sigue:

«1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo,

fijada de acuerdo con el artículo anterior. Cada trabajador podrá optar, en cada caso, entre el abono de las horas extraordinarias en la cuantía que se fije en convenio colectivo o en contrato individual y que en ningún caso será inferior al 75% del valor de la hora ordinaria, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.»

JUSTIFICACION

Teniendo en cuenta que el empresario, a través del convenio colectivo, podrá establecer los horarios que más se ajusten a las necesidades de la empresa, se debe mantener el criterio que se ha venido siguiendo hasta ahora sobre las horas extraordinarias, referente a que suponen un incremento de los beneficios empresariales. Por tanto, Unió Valenciana considera irrenunciable el derecho de los trabajadores a participar de alguna forma en dichos beneficios, conseguidos en detrimento de su vida familiar y social.

Por otro lado, Unió Valenciana considera de justicia que cada trabajador pueda optar, en cada caso, si prefiere cobrar las horas extraordinarias realizadas o disfrutar de un período de descanso retribuido adicional.

ENMIENDA NUM. 29

PRIMER FIRMANTE:

**Don Vicente González Lizondo
(Grupo Mixto-UV).**

ENMIENDA

De supresión: Supresión del artículo Cuarto, Dos, relativa al párrafo segundo del apartado 2 del artículo 35.

JUSTIFICACION

Se compensen mediante jornadas de descanso o se retribuyan como tales, todas las horas extraordinarias deben ser computadas como tales, con objeto de limitar efectivamente su número y permitir el acceso al trabajo de otros trabajadores en aquellas empresas que así lo necesiten. No computar las horas extraordinarias compensadas con descansos sería enmascarar las necesidades reales de la empresa.

ENMIENDA NUM. 30

PRIMER FIRMANTE:

**Don Vicente González Lizondo
(Grupo Mixto-UV).**

ENMIENDA

De modificación: Modificación del artículo Cuarto, Cuatro, dándole nueva redacción al apartado 1 del artículo 37, que deberá quedar redactado como sigue:

«1. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su defecto, la mañana del lunes y el día completo del domingo. Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, contrato individual, se podrá establecer su acumulación por períodos de hasta catorce días cada dos meses. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos y no podrá acumularse.

Resultará de aplicación al descanso semanal lo dispuesto en el apartado 7 del artículo 34 en cuanto a ampliaciones y reducciones, así como para la fijación de regímenes de descanso alternativos, para actividades concretas.»

JUSTIFICACION

Se deja a la negociación colectiva y a la decisión individual, respectivamente, la decisión sobre la acumulación o no de los períodos mínimos de descanso. Además se establece un límite de acumulación cada dos meses para facilitar la vida familiar y social del trabajador a la vez que se intenta proteger a los trabajadores menores de dieciocho años evitando la acumulación del descanso semanal.

ENMIENDA NUM. 31

PRIMER FIRMANTE:

**Don Vicente González Lizondo
(Grupo Mixto-UV).**

ENMIENDA

De modificación: Modificación del artículo Cuarto, Seis, dándole nueva redacción al apartado 2 del artículo 38, que deberá quedar redactado como sigue:

«2. El período o períodos de su disfrute, se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso en los

Convenios Colectivos sobre planificación anual de las vacaciones.

Se respetarán en cualquier caso, los criterios siguientes:

a) En ningún caso uno de los períodos será inferior a quince días ni, al menos, uno de los otros, será inferior a 7 días.

b) El empresario podrá excluir como período vacacional aquél que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, cuando afecte a más del 25 por ciento de la plantilla y previa consulta con los representantes legales de los trabajadores.

c) Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores con hijos en edad escolar tendrán preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente.»

JUSTIFICACION

En primer lugar, es indispensable que el Estatuto de los Trabajadores marque unos mínimos referidos a las vacaciones ya que, en ausencia de Convenio, corren el peligro de perder su identidad como tales.

En segundo lugar, parece lógico mantener la exclusión empresarial en períodos de mayor actividad productiva, que ya recogía el Estatuto, aunque ampliándola a un colectivo importante de trabajadores, para no perjudicar gravemente los intereses de la empresa.

En tercer lugar, mantenemos la preferencia a hacer coincidir las vacaciones de los trabajadores con hijos con las vacaciones de éstos, por razones obvias de fomento de la relación familiar.

ENMIENDA NUM. 32

PRIMER FIRMANTE:

**Don Vicente González Lizondo
(Grupo Mixto-UV).**

ENMIENDA

De adición: Adición al Artículo Quinto, Dos, consistente en añadir un nuevo párrafo al apartado 2 del Artículo 40, que deberá quedar redactado como sigue:

«En el caso de que los trabajadores carecieran de representación legal, deberán nombrar, en el plazo de tres días, una comisión que tendrá por objeto realizar las funciones encomendadas a los citados representantes

legales y sindicales de los trabajadores, en los términos expresados en este apartado».

JUSTIFICACION

En una cuestión tan importante como la movilidad geográfica no se puede aceptar que los trabajadores se encuentren desprotegidos ante el empresario, especialmente en la Comunidad Valenciana, donde por las características de las empresas, pequeñas y medianas, la presencia sindical es muy pequeña y en una gran cantidad de empresas ni siquiera existen representantes de los trabajadores.

ENMIENDA NUM. 33

PRIMER FIRMANTE:

**Don Vicente González Lizondo
(Grupo Mixto-UV).**

ENMIENDA

De adición: Adición al Artículo Quinto, Tres, consistente en añadir un párrafo séptimo al apartado 4 del Artículo 41, que deberá quedar redactado como sigue:

«En el caso de que los trabajadores carecieran de representación legal, deberán nombrar, en el plazo de tres días, una comisión que tendrá por objeto realizar las funciones encomendadas a los citados representantes legales de los trabajadores, en los términos expresados en este apartado».

JUSTIFICACION

En una cuestión tan importante como la modificación sustancial de las condiciones de trabajo no se puede aceptar que los trabajadores se encuentren desprotegidos ante el empresario especialmente en la Comunidad Valenciana, donde por las características de las empresas, pequeñas y medianas, la presencia sindical es muy pequeña y en una gran cantidad de empresas ni siquiera existen representantes de los trabajadores.

ENMIENDA NUM. 34

PRIMER FIRMANTE:

**Don Vicente González Lizondo
(Grupo Mixto-UV).**

ENMIENDA

De adición: Adición al Artículo Quinto, Nueve, consistente en añadir un párrafo sexto al apartado 4 del Artículo 51, que deberá quedar redactado como sigue:

«En el caso de que los trabajadores carecieran de representación legal, deberán nombrar, en el plazo de tres días, una comisión que tendrá por objeto realizar las funciones encomendadas a los citados representantes legales de los trabajadores, en los términos expresados en este apartado.»

JUSTIFICACION

En una cuestión tan importante como el despido colectivo no se puede aceptar que los trabajadores se encuentren desprotegidos ante el empresario, especialmente en la Comunidad Valenciana, donde por las características de las empresas, pequeñas y medianas, la presencia sindical es muy pequeña y en una gran cantidad de empresas ni siquiera existen representantes de los trabajadores.

ENMIENDA NUM. 35

PRIMER FIRMANTE:

**Don Vicente González Lizondo
(Grupo Mixto-UV).**

ENMIENDA

De modificación: Modificación del Artículo Quinto, Diez, dándole nueva redacción a la letra c) del Artículo 52, que deberá quedar redactado como sigue:

«c) Cuando, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, exista la necesidad, objetivamente acreditada, de amortizar puestos de trabajo individualizados o en número inferior al establecido en el artículo 51.1 de esta Ley y cuando no proceda utilizar los servicios de los trabajadores en otras tareas correspondientes a una categoría equivalente en otro centro de trabajo de la empresa. Si el otro centro de trabajo estuviera ubicado en distinta localidad, los trabajadores podrán solicitar el correspondiente traslado, con derecho a las compensaciones económicas legales. Si se volvieran a crear las plazas amortizadas, tanto los trabajadores despedidos como los trasladados, en este orden, tendrán preferencia absoluta para ocuparlas.»

JUSTIFICACION

No podemos descartar la posibilidad de que, voluntariamente, el trabajador ocupe una plaza vacante de su misma o equivalente categoría profesional, bien en la misma población, bien siendo trasladado con las compensaciones económicas que prevé la Ley.

Tampoco podemos omitir la posibilidad de que, si se vuelven a crear las plazas amortizadas, puedan reintegrarse a ellas tanto los trabajadores despedidos como los trasladados.

grarse a ellas tanto los trabajadores despedidos como los trasladados.

ENMIENDA NUM. 36

PRIMER FIRMANTE:

**Don Vicente González Lizondo
(Grupo Mixto-UV).**

ENMIENDA

De modificación: Modificación del artículo Quinto, Once, dándole nueva redacción a la letra c) del apartado 1 del artículo 53, que deberá quedar redactado como sigue:

«c) Concesión de un plazo de preaviso de dos meses, computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo. En el supuesto contemplado en el artículo 52.c), del escrito de preaviso se dará copia a la representación legal de los trabajadores, para su conocimiento.»

JUSTIFICACION

Unificamos en un solo plazo el preaviso, aunque aumentamos éste un mes, en función de las dificultades que existen para encontrar empleo.

ENMIENDA NUM. 37

PRIMER FIRMANTE:

**Don Vicente González Lizondo
(Grupo Mixto-UV).**

ENMIENDA

De modificación: Modificación del artículo Quinto, Trece, dándole nueva redacción al apartado 5 del artículo 55, que deberá quedar redactado como sigue:

«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. El despido de un trabajador que tenga suspendido su contrato de trabajo se considerará nulo si la jurisdicción competente no apreciase su procedencia.»

JUSTIFICACION

Mantenemos el criterio de que no se pueda despedir a un trabajador que tiene su contrato suspendido.

ENMIENDA NUM. 38

PRIMER FIRMANTE:

Don Vicente González Lizondo
(Grupo Mixto-UV).

ENMIENDA

De supresión: Supresión de la Disposición Final Segunda.

JUSTIFICACION

Esta disposición no puede formar parte de esta Ley porque modifica la Ley Orgánica de Libertad Sindical que sólo puede ser modificada por otra Ley de igual rango, tal y como está expresado en la Constitución Española.

ENMIENDA NUM. 39

PRIMER FIRMANTE:

Don Vicente González Lizondo
(Grupo Mixto-UV).

ENMIENDA

De modificación: Al artículo Siete-dos, dando una nueva redacción al apartado 3 del artículo 69, que deberá quedar redactado como sigue:

«3. Se podrán presentar candidatos para la elección de delegados de personal y miembros del Comité de Empresa por los sindicatos de trabajadores legalmente constituidos. Esta presentación de candidatos podrá hacerse por parte de cada sindicato o conjuntamente por dos o más de ellos. En este caso, constituirán una coalición electoral que deberá tener una denominación concreta para que les sean adjudicados sus correspondientes delegados de forma inequívoca. Los resultados que obtenga tal coalición se imputarán a cada uno de los sindicatos coaligados. Sin perjuicio de ello, la coalición mantendrá la representatividad obtenida en tanto se mantenga la coalición por voluntad de sus integrantes. Igualmente podrán presentarse los trabajadores que avalen su candidatura con un número de firmas de electores de su mismo centro y colegio, en su caso, equivalente al menos a tres veces el número de puestos a cubrir.»

JUSTIFICACION

Corregir la desventaja legal que las coaliciones electores tienen en el actual ordenamiento jurídico en relación a las elecciones sindicales.

ENMIENDA NUM. 40

PRIMER FIRMANTE:

Don Vicente González Lizondo
(Grupo Mixto-UV).

ENMIENDA

De modificación: Del artículo siete-uno, dando una nueva redacción al apartado 1 del artículo 67, que deberá quedar redactado como sigue:

1. «Podrán promover elecciones a delegados de personal y miembros de Comités de Empresa, las organizaciones sindicales más representativas, los sindicatos legalmente constituidos en el ámbito correspondiente o los trabajadores del centro de trabajo por acuerdo mayoritario. Los sindicatos, con capacidad de promoción de elecciones, tendrán derecho a acceder a los registros de las Administraciones Públicas que contengan datos relativos a la inscripción de las empresas y altas de trabajadores, en la medida necesaria para llevar a cabo la promoción en sus respectivos ámbitos.»

JUSTIFICACION

Se trata, fundamentalmente, de dar acceso a los sindicatos que no ostenten el carácter de más representativo según la definición legal, a concurrir y promover elecciones en el ámbito donde estén legalmente constituidos.

Al mismo tiempo, es requisito básico de un proceso electoral sindical para cumplir los principios de equidad y transparencia que todos los sindicatos implantados en el ámbito en el que se celebre, tengan idénticas posibilidades de concurrir a los comicios.

ENMIENDA NUM. 41

PRIMER FIRMANTE:

Don Vicente González Lizondo
(Grupo Mixto-UV).

ENMIENDA

De modificación: Del artículo cinco-tres, dando nueva redacción al primero y último párrafos del apartado 4 del artículo 41.

«4. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, deberá ir precedida de un período de consultas con los representantes legales o sindicales de los trabajadores de duración no inferior a quince días. Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y de la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.»

.../...

«El acuerdo con los representantes legales o sindicales de los trabajadores en el período de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la acción prevista en el párrafo segundo del apartado tres de este artículo.»

JUSTIFICACION

Por coherencia jurídica al texto de estos párrafos con el tercero.

ENMIENDA NUM. 42

PRIMER FIRMANTE:
Don Vicente González Lizondo
(Grupo Mixto-UV).

ENMIENDA

De modificación: Al artículo cinco-dos, dando una nueva redacción al apartado 2 del artículo 39, que deberá quedar redactado como sigue:

«1. El traslado a que se refiere el número anterior deberá ir precedido de un período de consultas con los representantes legales o sindicales de los trabajadores, de duración no inferior a quince días, cuando afecte a la totalidad del centro de trabajo o, en un período de noventa días, a un número de trabajadores de al menos:»

JUSTIFICACION

Se trata de incluir, de forma explícita, entre los sujetos legitimados activamente para promover conflicto colectivo en el seno de la empresa, es decir, a las secciones sindicales, en evitación de ambigüedades jurídicas.

ENMIENDA NUM. 43

PRIMER FIRMANTE:
Don Vicente González Lizondo
(Grupo Mixto-UV).

ENMIENDA

De modificación: Al artículo siete-tres, dando nueva redacción al apartado 1 del artículo 71.

«1. En las empresas de más de cincuenta trabajadores el censo de electores y elegibles se distribuirá en tres colegios: uno integrado por cuadros y técnicos, otro por administrativos y un tercero por trabajadores especialistas y no cualificados.»

JUSTIFICACION

Al igual que sucede en la Europa Comunitaria, se trata de hacer viable el ejercicio de los derechos de representación de los cuadros, mandos intermedios y técnicos, mediante una normativa legal que haga efectiva tal posibilidad, al tiempo se obtiene una más elevada deshomogeneización del contenido de la relación laboral.

Se posibilita así un mayor espacio de iniciativa a un segmento laboral hoy coartado en su acceso a las instancias de negociación, acceso que está determinado por la atribución de representatividad, lo que no es alcanzable dada su menor dimensión cuantitativa en relación al conjunto de trabajadores con los que se ve forzado a concurrir en desventaja numérica, sin embargo, sus competencias, sus responsabilidades y su estatus profesional guardan relación inversa a dicha dimensión cuantitativa.

Madrid, a 15 de febrero de 1994.—**Vicente González Lizondo**.—El Portavoz del Grupo Mixto, **Xabier Albistur Marín**.

El Grupo Parlamentario Vasco (PNV), les comunica la relación de enmiendas que presenta al Proyecto de Ley por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral.

Enmiendas que presentan:

- De sustitución al artículo 15.
- De sustitución al artículo 15, número 3.
- De adición al artículo 15.
- De sustitución al artículo 16.

- De sustitución al artículo 22.
- De sustitución al artículo 26.
- De adición al artículo 26, número 6.
- De sustitución al artículo 28.
- De sustitución al artículo 29, apartado 1.
- De adición al artículo 29, tercer párrafo.
- De sustitución al artículo 30.
- De sustitución de los números 1 y 2 del artículo 33.
- De modificación del apartado 1 y 2 del artículo 33.
- De sustitución del apartado tercero del artículo 34.
- De adición al artículo 36, número 2.
- De sustitución del apartado segundo del artículo 36.
- De modificación del artículo 40 número 2 párrafo sexto.
- De sustitución del artículo 40 número 5.
- De modificación al artículo 50 apartado 1, letra b).
- De sustitución al artículo 55 número 1.
- De adición al artículo 51 número 9.
- De modificación al artículo 51 número 1, párrafo segundo.
- De sustitución al apartado segundo del artículo 67.
- De sustitución al apartado 7, del artículo 75.
- De modificación del apartado 3º del artículo 82.
- De sustitución del número 4 del artículo 86.
- De modificación del apartado segundo de la Disposición Transitoria Segunda.
- De adición a la Disposición Transitoria Segunda.
- De sustitución a la Disposición Adicional Octava.
- De sustitución del artículo decimoprimer.
- De sustitución al artículo decimocuarto dos.
- De sustitución a la disposición adicional segunda.

Palacio del Congreso de los Diputados, 15 de febrero de 1994.—**Iñaki Anasagasti Olabeaga**, Portavoz.

ENMIENDA NUM. 44

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco
(PNV).

ENMIENDA

De sustitución al artículo 15.

1. Los contratos de trabajo podrán concertarse por tiempo indefinido o bien por tiempo cierto en los casos siguientes:

a) Cuando se contrate al trabajador para ejecutar una obra o prestar un servicio cuyo principio y fin sean determinados o determinables. Los convenios colecti-

vos o acuerdos de grupo podrán definir o emunerar las actividades cuya naturaleza permita concluir esta clase de contratos dentro del ciclo normal de producción de una empresa, de un grupo de empresas o de un sector.

b) Cuando, sin variar esencialmente la actividad de la empresa ni las características de su proceso de producción, lo requieran circunstancias impuestas por la necesidad de aumentar el volumen de producción. La duración de estos contratos no podrá exceder de seis meses dentro de un período de 12 meses computados desde el momento en que surjan las circunstancias de excepción indicadas. Si éstas son más o menos previsibles o cíclicas, los convenios colectivos o pactos de grupo podrán ampliar la duración y los períodos fijados para satisfacerlas.

c) Cuando se sustituya a trabajadores con derecho a reserva de su empleo, siempre que el contrato celebrado consigne el nombre del sustituido de un solo sustituto e individualice las circunstancias de la sustitución.

d) Cuando se emprenda una nueva actividad, en cuyo caso la duración del contrato no podrá exceder de tres años y adquirirán la condición de fijos los trabajadores que, transcurrido ese plazo, continúen prestando sus servicios.

Estos últimos contratos se podrán prorrogar hasta el límite máximo de duración, si se hubiesen celebrado por tiempo inferior a tres años.

2. Quienes, transcurrido desde su adscripción un plazo igual o superior al del correspondiente período de prueba, no hubiesen sido dados de alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, adquirirán la condición de trabajadores fijos. Se exceptúan los casos en que, fuera de toda duda razonable, conste la temporalidad de las actividades para las que fueron contratados. Quedan a salvo las consecuencias y responsabilidades de todo orden a que dicha omisión dé lugar en derecho.

3. Los contratos celebrados en fraude de ley son nulos conforme al artículo 6.4 del Código Civil y, según el artículo 9.1 de esta Ley, se consideran celebrados por tiempo indefinido.

4. Los empresarios notificarán, con suficiencia descriptiva, a la representación legal de los trabajadores en la empresa la celebración de cualquiera de los expresados contratos, salvo que estén obligados a entregarles copia básica de los mismos.

JUSTIFICACION

Es imprescindible perfeccionar el rigor de la redacción y ajustar más aún las garantías en el caso de contratación temporal. El fraude de ley debe producir los mismos efectos que le atribuye el Derecho Civil general.

Palacio del Congreso de los Diputados, 15 de febrero de 1994.—**Iñaki Mirena Anasagasti Olabeaga**, Portavoz.

ENMIENDA NUM. 45

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco (PNV).

ENMIENDA

De sustitución al número tres del artículo 15. Sustituir la expresión «presumirán» por la expresión «considerarán».

JUSTIFICACION

El fraude de ley anula siempre el contrato.

Palacio del Congreso de los Diputados, 15 de febrero de 1994.—**Iñaki Mirena Anasagasti Olabeaga**, Portavoz.

ENMIENDA NUM. 46

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco (PNV).

ENMIENDA

De adición al artículo 15. Se propone añadir un nuevo número cinco al artículo 15 del Proyecto de Ley con el siguiente tenor literal:

«6. El contrato de trabajo se entiende celebrado por tiempo indefinido aunque no se presten servicios todos los días que en el conjunto del año tienen la consideración de laborables con carácter general, cuando se trate de realizar trabajos fijos y periódicos en la actividad de la empresa, pero de carácter discontinuo.

Los trabajadores que realicen tal actividad deberán ser llamados cada vez que la misma se lleve a cabo y tendrán la consideración de trabajadores fijos de trabajos discontinuos.

El llamamiento a que se refiere el párrafo anterior deberá hacerse por rigurosa antigüedad dentro de cada especialidad y, en caso de incumplimiento, el trabajador podrá reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para

ello desde el día que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.»

JUSTIFICACION

No es razonable suprimir el contrato fijo discontinuo, importante figura contractual en sectores como la hostelería, pesca y otros.

Palacio del Congreso de los Diputados, 15 de febrero de 1994.—**Iñaki Mirena Anasagasti Olabeaga**, Portavoz.

ENMIENDA NUM. 47

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco (PNV).

ENMIENDA

De sustitución al artículo 16
Texto que se propone:

4. Los contratantes habrán de concretar, en términos que permita su inequívoca determinación, la identidad e integridad de las prestaciones profesionales exigibles a cada trabajador. El contrato de trabajo establecerá la correspondencia de dicha actividad con una categoría profesional específica, con un grupo profesional delimitado por convenio colectivo o análogo título jurídico, con un nivel de retribución arreglado a la conmutatividad o equivalencia objetiva de las prestaciones contractuales, o con las particularidades de carácter afín reconocidas en la práctica o por el uso empresarial.

Si, a causa de la movilidad funcional, la prestación comprende funciones propias de categorías profesionales diferentes, la clasificación se hará teniendo en cuenta las técnicas principales o de mayor influjo cualitativo en el desarrollo del proceso de producción.

JUSTIFICACION

La prestación de actividad profesional debe identificarse con minuciosidad y delicadeza máximas.

Palacio del Congreso de los Diputados, 15 de febrero de 1994.—**Iñaki Mirena Anasagasti Olabeaga**, Portavoz.

ENMIENDA NUM. 48

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco (PNV).

ENMIENDA

De sustitución al artículo 22.
Texto que se propone:

2. Los convenios colectivos regularán el ejercicio de estos derechos cuyo disfrute no se podrá subordinar a la observancia de una diligencia profesional superior a la exigida por la especialidad habitual del trabajo y por las facultades y peculiaridades del trabajador.

JUSTIFICACION

Ha de evitarse cualquier erosión del contenido esencial de los derechos constitucionales desarrollados en el precepto correspondiente.

Palacio del Congreso de los Diputados, 15 de febrero de 1994.—**Iñaki Mirena Anasagasti Olabeaga**, Portavoz.

ENMIENDA NUM. 49

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco (PNV).

ENMIENDA

De sustitución al artículo 26.
Texto que se propone:

1. Tienen la consideración de salario las percepciones económicas que, en dinero o en especie, retribuyan la prestación de actividad profesional por cuenta ajena, si compensan el trabajo efectivo, a través de cualquier forma de remuneración, o conciernen a períodos de inactividad computables como tiempo de trabajo.

2. No tienen naturaleza salarial las indemnizaciones o reintegros de gastos por causas distintas de la prestación laboral, los beneficios del régimen público de Seguridad Social y las indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos, incluida la que fija el artículo 56.1 b que esta Ley establece.

3. La estructura del salario se determinará convencionalmente y comprenderá:

a) El salario base por unidad de tiempo o de obra ejecutada, sin que esa fijación pueda subordinarse a la observancia de una diligencia profesional superior a

la exigible de conformidad con la especialidad habitual del trabajo, y las facultades y peculiaridades del trabajador.

b) Los complementos salariales establecidos en función de las circunstancias personales de cada trabajador, de la eficacia productiva directa de su rendimiento profesional y de los resultados económicos del ejercicio de la libertad, se determinará si el derecho a percibir estos complementos se entiende ingresado definitivamente en el patrimonio del trabajador, o si, de acuerdo con previsiones específicas dicho efecto deja de producirse en todo o parte.

4. Es nulo el pacto que exonere al trabajador del pago de tributos debidos a las Administraciones Públicas o de las cotizaciones adecuadas a la Seguridad Social.

5. Salvo pacto en contrario, los trabajadores tienen acción para reclamar una deuda salarial superior a la que, realmente satisfecha en cada anualidad, exceda de la fijada en las regulaciones mínimas que establecen su importe para el mismo período.

JUSTIFICACION

Conviene precisar ciertas exigencias de la definición y estructura del salario. Algunos de sus efectos, consolidación, compensación y absorción, deben comenzar a describirse con rigor técnico jurídico desterrando el casticismo de sus rotulaciones, reduciéndolos a proposiciones comprensibles.

Palacio del Congreso de los Diputados, 15 de febrero de 1994.—**Iñaki Mirena Anasagasti Olabeaga**, Portavoz.

ENMIENDA NUM. 50

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco (PNV).

ENMIENDA

De adición al artículo tercero uno.
Se propone la adición de un nuevo número 6 al artículo 26 del siguiente tenor literario:

«Mediante la negociación colectiva se determinará el porcentaje relativo a la parte del salario constituido por percepciones en especie sin que este porcentaje pueda ser superior al treinta por ciento del salario total».

JUSTIFICACION

Es preciso indicar como lo hace la legislación vigente que se deroga el límite de la parte del salario que se paga en especie.

Palacio del Congreso de los Diputados, 15 de febrero de 1994.—**Iñaki Mirena Anasagasti Olabeaga**, Portavoz.

ENMIENDA NUM. 51

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco
(PNV).

ENMIENDA

De sustitución al artículo 28.
(Igualdad de remuneración).

La cuantía del salario base y de los complementos salariales será la misma para trabajos de igual entidad, sin perjuicio de las circunstancias objetivas y razonables que justifiquen una diferencia de trato no discriminatoria en ese punto.

JUSTIFICACION

Los principios de equivalencia objetiva de las prestaciones y de no discriminación en materia salarial debe expresarse con naturalidad sintáctica y generalidad conceptual.

Palacio del Congreso de los Diputados, 15 de febrero de 1994.—**Iñaki Mirena Anasagasti Olabeaga**, Portavoz.

ENMIENDA NUM. 52

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco
(PNV).

ENMIENDA

De sustitución al artículo tercero uno.

Se propone sustituir el apartado uno del artículo veintinueve por un texto del siguiente tenor:

1. El pago del salario, acompañado de la entrega del documento que lo acredite, se hará en el tiempo y lugar convenidos o arreglados a los usos o la práctica empresarial.

Los períodos de abono de las retribuciones periódicas no podrán exceder de un mes.

Los trabajadores o cualquier persona suficientemente autorizada tendrán derecho a obtener antes de aquel vencimiento anticipos a cuenta del trabajo prestado. La negativa a conceder el anticipo será impugnabile a través de un procedimiento judicial acelerado de conocimiento inmediato.

El pago del salario se acreditará mediante un documento aprobado oficialmente o conocido al solo efecto de especificar y acreditar dicho abono y el de las retribuciones de otro carácter así como las deducciones que en Derecho procedan.

JUSTIFICACION

Conviene una redacción más concisa y una garantía judicial para proteger el acceso a los anticipos.

Palacio del Congreso de los Diputados, 15 de febrero de 1994.—**Iñaki Mirena Anasagasti Olabeaga**, Portavoz.

ENMIENDA NUM. 53

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco
(PNV).

ENMIENDA

De adición al apartado uno del artículo 29, tercer párrafo.

Añadir tras Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la expresión:

«... así como los órganos equivalentes de las Comunidades Autónomas con competencia de ejecución de la legislación laboral del Estado».

JUSTIFICACION

Apropiado ajuste a la distribución de competencias contenidas de la Constitución y Estatutos de Autonomía.

Palacio del Congreso de los Diputados, 15 de febrero de 1994.—**Iñaki Mirena Anasagasti Olabeaga**, Portavoz.

ENMIENDA NUM. 54

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco
(PNV).

ENMIENDA

De sustitución al artículo 30
Texto que se propone:

Si la imposibilidad de la prestación de servicios se debe a la voluntad del empresario, que no facilita la co-

laboración requerida, o a impedimentos inimputables al trabajador que mantiene su disponibilidad en la jornada y horarios establecidos, éste conserva su derecho al salario y no puede compensar el tiempo perdido, que tiene la consideración de trabajado, con el aplicado a otra actividad posterior.

Se exceptúan los casos en que, al regularse convencionalmente la distribución del tiempo de trabajo, se haya acordado cosa contraria o diferente, siempre que lo así pactado no exija una diligencia superior a la propia de la especialidad habitual del trabajo, y las facultades y peculiaridades del trabajador.

JUSTIFICACION

Hay que distinguir técnicamente la mora del acreedor de trabajo de la imposibilidad de prestación en el cumplimiento de las obligaciones, y delimitar la atribución del riesgo derivado de dicha falta de cooperación.

Palacio del Congreso de los Diputados, 15 de febrero de 1994.—**Iñaki Mirena Anasagasti Olabeaga**, Portavoz.

ENMIENDA NUM. 55

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco
(PNV).

ENMIENDA

De sustitución de los números 1 y 2 del artículo 33. Se propone que el párrafo segundo del apartado 1 del artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores quede redactado en los siguientes términos:

«A los anteriores efectos se considerará salario la cantidad reconocida como tal acto de conciliación, resolución judicial o laudo arbitral del órgano que pueda constituirse mediante los acuerdos interprofesionales o los Convenios Colectivos a que se refiere el artículo 26.1, así como la indemnización complementaria por salarios de tramitación que en su caso acuerda la Jurisdicción o el órgano arbitral competente, sin que pueda el Fondo abonar, por uno u otro concepto, conjunta o separadamente, un importe superior a la cantidad resultante de multiplicar el duplo del salario mínimo interprofesional diario por el número de días de salario pendiente de pago, con un máximo de ciento veinte días.»

Se propone que el párrafo primero del apartado 2 del mismo artículo quede redactado en los siguientes términos:

«2. El Fondo de Garantía Salarial, en los casos del número anterior, abonará indemnizaciones reconocidas como consecuencia de sentencia, laudo arbitral del órgano que pueda constituirse mediante los acuerdos interprofesionales o los Convenios Colectivos a que se refiere el artículo 83 de esta Ley, o resolución administrativa a favor de los trabajadores a causa de despido o extinción de los contratos conforme a los artículos 50 y 51 de esta Ley con el límite máximo de una anualidad, sin que el salario diario, base de cálculo, pueda exceder del duplo del salario mínimo interprofesional.»

JUSTIFICACION

Congruencia con lo previsto en los procedimientos privados de resolución de conflictos laborales y necesidad de reconocer efectos a toda conciliación sin distinción de su especie.

Palacio del Congreso de los Diputados, 15 de febrero de 1994.—**Iñaki Mirena Anasagasti Olabeaga**, Portavoz.

ENMIENDA NUM. 56

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco
(PNV).

ENMIENDA

De modificación del apartado 1 y 2 del artículo 33. Se propone que el párrafo segundo del apartado 1 del artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores quede redactado en los siguientes términos.

«A los anteriores efectos se considerará salario la cantidad reconocida como tal acto de conciliación, resolución judicial o laudo arbitral del órgano que pueda constituirse mediante los acuerdos interprofesionales o los Convenios Colectivos a que se refiere el artículo 26.1, así como la indemnización complementaria por salarios de tramitación que en su caso acuerde la Jurisdicción o el órgano arbitral competente, sin que pueda el Fondo abonar, por uno u otro concepto, conjunta o separadamente, un importe superior a la cantidad resultante de multiplicar el duplo del salario mínimo interprofesional diario por el número de días de salario pendiente de pago, con máximo de ciento veinte días.»

Se propone que el párrafo primero del apartado 2 del mismo artículo quede redactado en los siguientes términos:

«2. El Fondo de Garantía Salarial, en los casos del número anterior, abonará indemnizaciones reconocidas

como consecuencia de sentencia, laudo arbitral del órgano que puede constituirse mediante los acuerdos interprofesionales o los Convenios Colectivos a que se refiere el artículo 83 de esta Ley, o resolución administrativa a favor de los trabajadores a causa de despido o extinción de los contratos conforme a los artículos 50 y 51 de esta Ley con el límite máximo de una anualidad, sin que el salario diario, base del cálculo, pueda exceder del duplo del salario mínimo interprofesional.»

JUSTIFICACION

Reconocimiento de eficacia de los procedimientos privados de resolución de conflictos laborales.

Palacio del Congreso de los Diputados, 15 de febrero de 1994.—**Iñaki Mirena Anasagasti Olabeaga**, Portavoz.

ENMIENDA NUM. 57

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco
(PNV).

ENMIENDA

De sustitución del artículo cuarto uno.
Se propone sustituir el apartado tercero del artículo 34 del siguiente texto:

Texto que se propone:

«3. En ningún caso se podrán realizar más de nueve horas ordinarias de trabajo efectivo. En todo caso, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo doce horas.

Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso, el tiempo dedicado a formación y, si trabajasen para varios empleadores, las horas realizadas con cada uno de ellos.»

JUSTIFICACION

Se trata de recuperar la actual disponibilidad del límite máximo de nueve horas ordinarias de trabajo al día.

Palacio del Congreso de los Diputados, 15 de febrero de 1994.—**Iñaki Mirena Anasagasti Olabeaga**, Portavoz.

ENMIENDA NUM. 58

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco
(PNV).

ENMIENDA

De adición al artículo 36. Número dos.
Se propone la adición de un nuevo párrafo al número dos del artículo 36 del siguiente tenor literal.

«Las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia tendrán derecho a cambiar la jornada nocturna de trabajo por una jornada diurna.»

JUSTIFICACION

Motivos de salud aconsejan una debida consideración a las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia.

Palacio del Congreso de los Diputados, 15 de febrero de 1994.—**Iñaki Mirena Anasagasti Olabeaga**, Portavoz.

ENMIENDA NUM. 59

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco
(PNV).

ENMIENDA

De sustitución del artículo cuarto. Tres.
Se propone que la redacción del apartado 2 del artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores sea la siguiente.

«2. El trabajo nocturno tendrá una retribución específica incrementada, como mínimo, en un 25 por 100 sobre el precio de la hora ordinaria, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.»

JUSTIFICACION

Se trata de recuperar el contenido del vigente artículo 34.6 del Estatuto. La desregularización en esta materia va contra una adecuada política de empleo y salud laboral, y no se compensa con las pretendidas ventajas de una mayor flexibilidad.

Palacio del Congreso de los Diputados, 15 de febrero de 1994.—**Iñaki Mirena Anasagasti Olabeaga**, Portavoz.

ENMIENDA NUM. 60

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco
(PNV).

ENMIENDA

Al artículo 5.2 de modificación.

Se propone modificar el artículo 40-2 párrafo sexto sustituyendo la frase:

«... en ningún caso, podrá ser superior a un año».

por la frase

«... en ningún caso podrá ser superior a los tres meses.»

JUSTIFICACION

Las circunstancias que determinan las decisiones empresariales son cada vez más urgentes y requieren respuestas rápidas que no pueden verse suspendidas por un período de doce meses.

Palacio del Congreso de los Diputados, 15 de febrero de 1994.—**Iñaki Mirena Anasagasti Olabeaga, Portavoz.**

ENMIENDA NUM. 61

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco
(PNV).

ENMIENDA

De sustitución al artículo 5,2.

Se propone la sustitución del artículo 40 número 5 por un texto con el siguiente tenor literal:

Texto que se propone:

«5. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo salvo que el puesto de trabajo desempeñado por quien ostenta dicho cargo, se vea afectado inevitablemente por las causas previstas en este artículo.»

JUSTIFICACION

Debe compatibilizarse la protección de los representantes legales de los trabajadores, con las necesidades de adaptación de la empresa debidamente justificadas.

Palacio del Congreso de los Diputados, 15 de febrero de 1994.—**Iñaki Mirena Anasagasti Olabeaga, Portavoz.**

ENMIENDA NUM. 62

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco
(PNV).

ENMIENDA

De modificación al artículo 50. Apartado 1.B).
 Texto que se propone:

«La falta de pago o retrasos continuados en ambos casos injustificados, en el abono del salario pactado.»

JUSTIFICACION

Con esta adición se pretende otorgar al juez la posibilidad de valorar la falta de pago a los retrasos en el ahorro de los salarios de modo que no siempre este tipo de circunstancias, por ejemplo los pactados con la representación legal de los trabajadores dentro de un proceso de viabilización de la empresa, dé lugar a la facultad de pedir la rescisión de contrato y obtener una indemnización de 45 días.

Palacio del Congreso de los Diputados, 15 de febrero de 1994.—**Iñaki Mirena Anasagasti Olabeaga, Portavoz.**

ENMIENDA NUM. 63

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco
(PNV).

ENMIENDA

De sustitución al artículo 51. Número Uno.
 Texto alternativo que se propone:

«— Cinco trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
 — El 5% del número de trabajadores de la empresa en aquéllas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
 — 15 trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.»

El resto igual.

JUSTIFICACION

Si se trata por el Proyecto de Ley de articular unos tramos definidores del despido colectivo resultan más razonables los tramos propuestos en la enmienda.

Palacio del Congreso de los Diputados, 15 de febrero de 1994.—**Iñaki Mirena Anasagasti Olabeaga**, Portavoz.

ENMIENDA NUM. 64

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco
(PNV).

ENMIENDA

De adición al artículo 51 número 1.

Se propone la adición de un nuevo número 15 con el siguiente tenor literal:

«Los convenios colectivos podrán establecer para aquellos trabajadores y empresarios que lo consideren conveniente la constitución de fondos económicos que sirvan de soporte a planes sociales de reinserción de los trabajadores afectados por el despido colectivo en el mercado de trabajo. A estos efectos se podrán integrar en dichos fondos las indemnizaciones legales; las convenidas colectivamente, las convenidas individualmente, así como las aportaciones, en su caso, de las instituciones públicas.»

JUSTIFICACION

Teniendo en cuenta la trascendencia social de los despidos colectivos, se considera necesario articular sistemas pactados de reinserción de los trabajadores afectados, a través de la corresponsabilización de empresarios, de los trabajadores y, en su caso, de las Administraciones Públicas.

Palacio del Congreso de los Diputados, 15 de febrero de 1994.—**Iñaki Mirena Anasagasti Olabeaga**, Portavoz.

ENMIENDA NUM. 65

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco
(PNV).

ENMIENDA

De modificación al artículo 51 número 1 párrafo 2.º.
Texto que se propone:

«Se entenderá como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afectan a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco.

JUSTIFICACION

Entendemos que sería necesario tener en cuenta la especial situación de las pequeñas empresas, ya que podría darse el absurdo que una empresa con un trabajador tuviese que proceder a un despido colectivo. Luego, creemos que debería establecerse un límite cuantitativo mínimo de trabajadores afectados en los supuestos de extinción de contratos de la totalidad de la plantilla.

Palacio del Congreso de los Diputados, 15 de febrero de 1994.—**Iñaki Mirena Anasagasti Olabeaga**, Portavoz.

ENMIENDA NUM. 66

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco
(PNV).

ENMIENDA

De sustitución del artículo séptimo. Uno.

Se propone que se sustituya la redacción del párrafo tercero del apartado 2 del artículo 67 del Estatuto que propone el Proyecto, manteniendo éste en todo lo demás, por la siguiente:

«En caso de concurrencia de promotores para la realización de elecciones en una empresa o centro de trabajo tendrán preferencia, por este orden, la formulada por la organización de representantes en la empresa o centro de trabajo y la promoción registrada en primer lugar, siempre y cuando dichas convocatorias cumplan con los requisitos legalmente establecidos.»

JUSTIFICACION

Se trata de dar prioridad a la decisión que sobre la fecha de iniciación del proceso electoral se adopte mayoritariamente en el ámbito de la empresa evitando imposiciones externas.

Palacio del Congreso de los Diputados, 15 de febrero de 1994.—**Iñaki Mirena Anasagasti Olabeaga**, Portavoz.

ENMIENDA NUM. 67

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco
(PNV).

ENMIENDA

De sustitución del artículo séptimo. Cinco.

Se propone sustituir la redacción del apartado 7 del artículo 75 por la siguiente:

«7. Corresponde a la Oficina Pública el registro de las actas, así como la expedición de copias auténticas de las mismas y, a requerimiento del sindicato interesado, de las certificaciones acreditativas de su incapacidad representativa a los efectos de los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. Dichas certificaciones consignarán si el sindicato tiene o no la condición de más representativo o representativo, salvo que el ejercicio de las funciones o facultades correspondientes requiera la precisión de la concreta representatividad ostentada.

Los acuerdos relativos al registro de las actas electorales en la Oficina Pública podrán ser objeto de impugnación, a través del correspondiente procedimiento.»

JUSTIFICACION

Se trata de eliminar del Proyecto las limitaciones de las facultades de control de la Oficina Pública a los simples aspectos formales, y posibilitar que también ostente facultades de control material de actas.

El simple control de la forma contribuye a la posibilidad de fraude.

Se trata asimismo de descargar el texto de elementos de contenido reglamentario.

Palacio del Congreso de los Diputados, 15 de febrero de 1994.—**Iñaki Mirena Anasagasti Olabeaga**, Portavoz.

ENMIENDA NUM. 68

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco
(PNV).

ENMIENDA

De modificación al artículo octavo. Uno.
 Se propone la siguiente redacción:

Uno. El apartado 3 del artículo 82 queda redactado de la siguiente forma:

«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, los Convenios Colectivos de ámbito superior a la empresa podrán mediante acuerdo del empresario con los representantes de los trabajadores, podría no aplicarse el régimen salarial de los mismos a las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación.»

JUSTIFICACION

De hecho en las empresas cuya estabilidad se ve afectada por el régimen salarial del convenio, los trabajadores tienen la sensibilidad y el interés suficiente para revisar las condiciones salariales. Lo que hay que evitar es favorecer una dinámica por la que las empresas intenten sistemáticamente la inaplicación del convenio.

Palacio del Congreso de los Diputados, 15 de febrero de 1994.—**Iñaki Mirena Anasagasti Olabeaga**, Portavoz.

ENMIENDA NUM. 69

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco
(PNV).

ENMIENDA

De sustitución del número 4 del artículo 86.
 Se propone la siguiente redacción:

«4. Denunciado un convenio y hasta tanto no se logre cuando expreso, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales.

La vigencia del contenido normativo del convenio, una vez concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubieran establecido en el propio convenio. En defecto de pacto, se mantendrá en vigor durante un máximo de seis meses la totalidad del contenido normativo del convenio, salvo que en ese plazo se hubiese logrado acuerdo expreso. Transcurrido el citado plazo sin acuerdo, solamente se mantendrán en vigor las cláusulas relativas a las condiciones de Seguridad e Higiene, la duración anual de la jornada de trabajo y las partidas salariales exclusivamente correspondientes a salarios base, complementos personales y vencimiento periódico superior al mes.»

JUSTIFICACION

La piedra angular de la Reforma es la potenciación de la Negociación Colectiva; el envío de la regulación

de materias laborales importantes desde la Ley a los convenios colectivos; el nuevo reparto del protagonismo de la regulación laboral que pasa de lo público a los agentes sociales.

Pues bien, resulta contradictorio que se mantenga un instrumento como es la ultractividad de los convenios que precisamente dificulta extraordinariamente aquello que la Reforma pretende, dejando en manos de cualquiera de los agentes sociales que pretenda mantener posiciones inmovilistas, un instrumento de extraordinaria eficacia.

Palacio del Congreso de los Diputados, 15 de febrero de 1994.—**Iñaki Mirena Anasagasti Olabeaga**, Portavoz.

ENMIENDA NUM. 70

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco
(PNV).

ENMIENDA

De modificación del apartado 2 de la Disposición Transitoria Segunda.

Se propone que el tercer párrafo de dicho apartado manteniendo los demás, quede redactado en los siguientes términos:

«Las elecciones se celebrarán en los distintos centros de trabajo conforme a las previsiones del calendario y sus correspondientes preavisos, salvo en aquellos centros en los que los trabajadores mediante acuerdo mayoritario, o el sindicato o sindicatos que ostenten la mayoría de los representantes, opten por una fecha correspondiente escrito de promoción se hubiese remitido a la Oficina Pública veinte días antes de la fecha fijada para el inicio de dicho proceso.»

JUSTIFICACION

Se trata de dar prioridad a la decisión que sobre la fecha de iniciación del proceso electoral se adopte mayoritariamente en el ámbito de la empresa, evitando imposiciones externas.

El respeto a la mayoría sindical en cada centro de trabajo es una manifestación del principio democrático; la mayoría sindical en la empresa se atenderá a la fecha del calendario si ha participado en su elaboración, pero cuando los que han elaborado el mismo resulten en minoría en un centro de trabajo no deberían poder imponérselo a la mayoría.

Palacio del Congreso de los Diputados, 15 de febrero de 1994.—**Iñaki Mirena Anasagasti Olabeaga**, Portavoz.

ENMIENDA NUM. 71

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco
(PNV).

ENMIENDA

De adición al artículo noveno.

Se propone la adición de un último párrafo en la redacción de la Disposición Transitoria Segunda, en los siguientes términos:

«En todo caso, los Convenios o Acuerdos de sustitución así producidos limitarán su eficacia a cubrir los defectos de cobertura, y no afectarán a la regulación que sobre materias de la Ordenanza hayan podido establecer los convenios colectivos.»

JUSTIFICACION

Se trata de mantener el respeto a la autonomía colectiva, en los ámbitos y en la medida en que la misma haya logrado regular mediante convenio colectivo materias de Ordenanza; así como de garantizar la seguridad jurídica.

Palacio del Congreso de los Diputados, 15 de febrero de 1994.—**Iñaki Mirena Anasagasti Olabeaga**, Portavoz.

ENMIENDA NUM. 72

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco
(PNV).

ENMIENDA

De sustitución al artículo 10.

Se propone que la Disposición Adicional Octava del Estatuto de los Trabajadores quede redactada del siguiente tenor:

«A los efectos de expedición de las certificaciones acreditativas de la capacidad representativa en el ámbito estatal prevista en el artículo 75.7 de esta Ley, la Oficina Pública estatal recabará las correspondientes certificaciones de ámbito territorial de las Comunidades Autónomas que ostenten las competencias de ejecución de funciones en materia de depósito de actas relativas a las elecciones de órganos de representación de los trabajadores.»

JUSTIFICACION

Se trata de incidir en que las competencias de ejecución en materia laboral abarcan las de registro y depósito de actas electorales sindicales, buscando que la culminación o cierre natural del sistema electoral quede dentro de la Comunidad Autónoma.

Palacio del Congreso de los Diputados, 15 de febrero de 1994.—**Iñaki Mirena Anasagasti Olabeaga**, Portavoz.

ENMIENDA NUM. 73

PRIMER FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Vasco (PNV).

ENMIENDA

De sustitución del artículo decimoprimer.

Se propone que la letra n) del artículo 2 del Real Decreto Legislativo 521/1990, de 27 de abril, por el que se aprueba el texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral, quede redactado así:

«2) En procesos sobre materias electorales, incluida la denegación de registro de actas electorales, y el acto de registro de la misma.»

JUSTIFICACION

Igual que la anterior.

Palacio del Congreso de los Diputados, 15 de febrero de 1994.—**Iñaki Mirena Anasagasti Olabeaga**, Portavoz.

ENMIENDA NUM. 74

PRIMER FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Vasco (PNV).

ENMIENDA

De sustitución del Artículo Decimocuarto. Dos.

Se propone una Subsección Primera dentro de la Sección Segunda del Capítulo V del Título II del Libro II del Texto Articulado de la Ley de Procedimiento Laboral, bajo el rótulo de «Impugnación de las decisiones de la Mesa electoral», con la redacción actual de los artículos 127, 128, 129, 130, 131, 132, 133, 134 y 136 (adaptando en el texto de este último la referencia artículo 135. El artículo 136 pasa a ser el 135 por motivos sistémicos.

Se propone una Subsección Segunda bajo el rótulo de «Impugnación del acto de registro de actas electorales o de su denegación» con la siguiente redacción del artículo 136:

«1. Los sindicatos interesados podrán impugnar, ante el Juzgado en cuya circunscripción se encuentre la Oficina Pública de registro, el rechazo por ésta del depósito y registro de actas electorales, o el registro indebido de las mismas. El proceso tendrá el carácter de urgente. El Abogado del Estado será siempre parte en estos procesos.

2. El plazo de ejercicio de la acción de impugnación será de diez días hábiles contados a partir de aquel en que se reciba la notificación de la resolución denegatoria del registro del acta electoral, o en que se dé publicidad del acta electoral en los tablones de anuncios de la Oficina Pública de registro.

3. Dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la admisión de la demanda, el Juez requerirá a la Oficina Pública competente el envío de expediente que habrá de ser remitido a la mayor brevedad, y, en todo caso, en plazo de cuarenta y ocho horas.

4. La sentencia, de estimar la demanda, ordenará, según proceda, el registro y contabilización del acta electoral, o la anulación y no contabilización de la misma en la correspondiente Oficina Pública de Registro. Frente a la sentencia no cabrá recurso alguno.»

JUSTIFICACION

Se trata de incluir expresamente la competencia de los Juzgados de lo Social en materia de impugnación de las decisiones de registro de la Oficina Pública; y de adaptar el texto de la Ley de Procedimiento Laboral a la modificación que se produce en la regulación material de las elecciones sindicales en el Estatuto de los Trabajadores, teniendo en cuenta que en nuestro caso tal modificación en la regulación material excluya la opción del arbitraje.

Congreso de los Diputados, 15 de febrero de 1994.—**Iñaki Mirena Anasagasti Olabeaga**, Portavoz.

ENMIENDA NUM. 75

PRIMER FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Vasco (PNV).

ENMIENDA

De sustitución a la Disposición Final Segunda. Se propone que el apartado 1 de la Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto

to, de Libertad Sindical, quede redactada de la siguiente forma:

«1. A efectos de lo previsto en los artículos 6 y 7 de esta Ley y 75.7 del Estatuto de los Trabajadores, la capacidad representativa se acreditará en el momento de ejercer las funciones o facultades correspondientes, aportando el sindicato interesado la oportuna certificación expedida a su requerimiento por la Oficina Pública de Registro establecida al efecto.

No obstante, a los efectos de participación institucional y otros que se vinculen a la capacidad representativa global, la Oficina Pública llevará a cabo una publicación de la capacidad representativa de los sindicatos, que resulte de la suma total de las actas registradas, en el mes de enero y cada tres años a partir de la entrada en vigor de la presente Ley».

JUSTIFICACION

Se pretende que no desaparezca alguna fórmula de proclamación de la capacidad representativa sindical, de carácter periódico, que repercuta en materia de participación institucional y otras que se vinculen a la representatividad global, no sectorial o funcional. Se contribuye, además, a que exista una constancia pública del peso representativo de cada organización sindical, como exigencia democrática.

Congreso de los Diputados, 15 de febrero de 1994.—
Iñaki Mirena Anasagasti Olabeaga, Portavoz.

Lorenzo Olarte Cullen, Portavoz del Grupo Parlamentario de Coalición Canaria, al amparo de lo establecido en el Reglamento del Congreso, presenta las siguientes enmienda al Proyecto de Ley por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral.

Madrid, 15 de febrero de 1994.—**Lorenzo Olarte Cullen**, Portavoz del Grupo Parlamentario de Coalición Canaria.

ENMIENDA NUM. 76

PRIMER FIRMANTE:

Don Lorenzo Olarte Cullen (Grupo Parlamentario de Coalición Canaria).

ENMIENDA NUM. 1

Artículo 14, apartado uno

Tipo de enmienda: De modificación.

Texto propuesto: Se propone la siguiente redacción:

1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba, con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los Convenios Colectivos. En ningún caso el período de prueba podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados ni de dos meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, cuya duración máxima será de quince días laborales.

El empresario y el trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias profesionales que constituyan el objeto de la prueba.

JUSTIFICACION

La Ley debe establecer con carácter general la duración máxima de los períodos de prueba posibilitando que, dentro de tales márgenes, las partes concierten períodos de prueba de distinta duración que se ajuste a sus específicos intereses.

El interés general resultaría afectado que se establecieran contratos de trabajo con períodos de prueba de duración excesiva, aun por acuerdo de las partes, posibilitando de esa forma la extinción de la relación laboral sin causa ni indemnización (despido libre).

ENMIENDA NUM. 77

PRIMER FIRMANTE:

Don Lorenzo Olarte Cullen (Grupo Parlamentario de Coalición Canaria).

ENMIENDA NUM. 2

Artículo 14, apartado dos

Tipo de enmienda: De modificación.

Texto propuesto: Se propone la siguiente redacción:

2. Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeña, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

JUSTIFICACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 78**PRIMER FIRMANTE:**

Don Lorenzo Olarte Cullen (Grupo Parlamentario de Coalición Canaria).

ENMIENDA NUM. 3

Artículo 14, apartado tres

Tipo de enmienda: De adición.

Texto propuesto:

3. Será nulo el pacto entre las partes que establezca período de prueba de un contrato de trabajo de cualquier modalidad cuando se hayan desempeñado con anterioridad las mismas funciones laborales.

JUSTIFICACION

El nuevo apartado 3 acoge la doctrina de los Tribunales del orden jurisdiccional social en el sentido al declarar abuso de derecho la celebración de contratos de trabajo sucesivos condicionados a la prueba cuando la función laboral es esencialmente idéntica y, la propia contratación sucesiva, acredita la mutua satisfacción de las partes en el cumplimiento de sus respectivas obligaciones laborales.

ENMIENDA NUM. 79**PRIMER FIRMANTE:**

Don Lorenzo Olarte Cullen (Grupo Parlamentario de Coalición Canaria).

ENMIENDA NUM. 4

Artículo 15

Tipo de enmienda: De modificación.

Texto propuesto: El artículo 15 queda redactado de la forma siguiente:

Artículo 15.1. Duración del contrato

El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido, no obstante podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

a) Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinado. Los Convenios Colectivos podrán definir aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que se puedan cubrir con contratos de esta naturaleza.

b) Cuando por justificadas circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos los contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses y deberá expresarse la causa determinante de su duración. Por convenio colectivo sectorial podrá ampliarse la duración máxima de estos contratos o el período dentro del cual se pueden realizar en atención al estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir.

c) Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato se especifique el nombre del sustituido y la causa de la sustitución.

d) Cuando se trate de lanzamiento de una nueva actividad. En este caso la duración de los contratos no podrá exceder de tres años. Transcurrido el plazo de tres años desde el lanzamiento de la actividad, los trabajadores que continúen contratados lo serán por tiempo indefinido. Si estos contratos se concertaren por una duración inferior a la máxima establecida, podrán prorrogarse por acuerdo entre las partes hasta dicho límite máximo de duración, entendiéndose en caso de no ser denunciados y continuar la prestación laboral, prorrogados automáticamente hasta el límite referido.

2. Adquirirán la condición de trabajadores fijos cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido el plazo igual o superior al que legalmente hubiera podido fijarse para el período de prueba, salvo que de la propia naturaleza de la actividad o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos, todo ello sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiere lugar en derecho.

3. Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley.

4. Los empresarios habrán de entregar a la representación legal de los trabajadores en la empresa la copia básica de los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación previstas en este artículo.

JUSTIFICACION

Mejora técnica y garantías contractuales.

ENMIENDA NUM. 80

PRIMER FIRMANTE:

Don Lorenzo Olarte Cullen (Grupo Parlamentario de Coalición Canaria).

ENMIENDA NUM. 5

Artículo 16.3, apartados uno y dos

Tipo de enmienda: De modificación.

Texto propuesto:

1. La clasificación profesional se realizará por acuerdo entre el trabajador y el empresario, con sumisión y en los términos establecidos en convenios colectivos y, en su defecto, en las normas reglamentarias laborales.

2. Cuando por Convenio Colectivo se acuerde la polivalencia funcional, la equiparación se realizará según los términos convenidos o, en su defecto, por equiparación con las funciones que resulten prevalentes.

JUSTIFICACION

Mejora técnica y garantías contractuales.

ENMIENDA NUM. 81

PRIMER FIRMANTE:

Don Lorenzo Olarte Cullen (Grupo Parlamentario de Coalición Canaria).

ENMIENDA NUM. 6

Artículo 22

Tipo de enmienda: De modificación.

Texto propuesto:

Artículo 22. Promoción y formación profesional en el trabajo

1. El trabajador tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesio-

nal o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

2. En los Convenios Colectivos podrán pactarse los términos concretos del ejercicio de estos derechos y el grado de aprovechamiento necesario para el disfrute de los mismos.

JUSTIFICACION

Otorgar primacía a la negociación colectiva.

ENMIENDA NUM. 82

PRIMER FIRMANTE:

Don Lorenzo Olarte Cullen (Grupo Parlamentario de Coalición Canaria).

ENMIENDA NUM. 7

Artículo 24.3

Tipo de enmienda: De modificación.

Texto propuesto:

3. Si se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las categorías equivalentes por un período superior a 4 meses durante un año o a 8 durante 2 años, la empresa se verá obligada a la cobertura de la vacante correspondiente conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables a la empresa. Contra la negativa de la empresa se podrá reclamar ante la jurisdicción competente, en cuyo caso, se requerirá informe de la representación legal de los trabajadores en la empresa.

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

JUSTIFICACION

La cobertura de vacante procede siempre que un trabajador «por cualquier motivo» esté desempeñando con permanencia funciones correspondientes a categoría profesional distinta de la contratada. Tal circunstancia debe ser aceptada en el precepto que, al indicar la movilidad funcional como única causa desencadenante de la obligación empresarial, podría conducir a errores de interpretación.

La acción jurisdiccional del trabajador afectado en defensa de sus particulares intereses o, incluso, de los

colectivos no puede estar condicionada al informe previo de la representación legal de los trabajadores aunque, su intervención e informe que con toda probabilidad se habrá producido, deberá ser requerida para el acto del juicio.

ENMIENDA NUM. 83

PRIMER FIRMANTE:

Don Lorenzo Olarte Cullen (Grupo Parlamentario de Coalición Canaria).

ENMIENDA NUM. 8

Artículo 25

Tipo de enmienda: De supresión.

JUSTIFICACION

Mantener la situación actual, salvo modificación en la negociación colectiva.

ENMIENDA NUM. 84

PRIMER FIRMANTE:

Don Lorenzo Olarte Cullen (Grupo Parlamentario de Coalición Canaria).

ENMIENDA NUM. 9

Artículo 26.1

Tipo de enmienda: De modificación.
 Texto propuesto:

1. Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo. En ningún caso el salario en especie podrá superar el 30% de las percepciones salariales del trabajador.

JUSTIFICACION

Límites al salario en especie.

ENMIENDA NUM. 85

PRIMER FIRMANTE:

Don Lorenzo Olarte Cullen (Grupo Parlamentario de Coalición Canaria).

ENMIENDA NUM. 10

Artículo 26.6

Tipo de enmienda: De adición.
 Texto propuesto:

6. Deberá existir constancia expresa en los Convenios Colectivos de la remuneración anual en función de las horas anuales de trabajo.

JUSTIFICACION

Otorgar prioridad a la negociación colectiva.

ENMIENDA NUM. 86

PRIMER FIRMANTE:

Don Lorenzo Olarte Cullen (Grupo Parlamentario de Coalición Canaria).

ENMIENDA NUM. 11

Artículo 30

Tipo de enmienda: De modificación.
 Texto propuesto:

Artículo 30. Imposibilidad de la prestación

Si el trabajador no pudiera prestar sus servicios una vez vigente el contrato porque el empresario se retrase en darle trabajo por impedimentos imputables al mismo y no al trabajador, éste conservará el derecho a su salario, sin que pueda hacersele compensar el que perdió con otro trabajo realizado en otro tiempo.

JUSTIFICACION

Evitar una regulación desigual.

ENMIENDA NUM. 87

PRIMER FIRMANTE:

Don Lorenzo Olarte Cullen (Grupo Parlamentario de Coalición Canaria).

ENMIENDA NUM. 12

Artículo 32.3

Tipo de enmienda: De supresión.

JUSTIFICACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 88

PRIMER FIRMANTE:

Don Lorenzo Olarte Cullen (Grupo Parlamentario de Coalición Canaria).

ENMIENDA NUM. 13

Artículo 34.1

Tipo de enmienda: De modificación.

Texto propuesto:

Artículo 34. Jornada.

1. La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo.

«La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo cada cuatro semanas.»

JUSTIFICACION

Garantías del trabajador.

ENMIENDA NUM. 89

PRIMER FIRMANTE:

Don Lorenzo Olarte Cullen (Grupo Parlamentario de Coalición Canaria).

ENMIENDA NUM. 14

Artículo 35.1

Tipo de enmienda: De modificación.

Texto propuesto:

Artículo 35. Horas extraordinarias.

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con el artículo anterior. Mediante Convenio Colectivo o, en su defecto, contrato individual, se optará entre abonar las horas extraordinarias en la cuantía que se fije que en ningún caso podrá ser superior al 150% de la hora ordinaria, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido. En ausencia de pacto al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

JUSTIFICACION

Garantía para el trabajador.

ENMIENDA NUM. 90

PRIMER FIRMANTE:

Don Lorenzo Olarte Cullen (Grupo Parlamentario de Coalición Canaria).

ENMIENDA NUM. 15

Artículo 35.2

Tipo de enmienda: De modificación.

Texto propuesto:

2. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 50 al año, salvo lo previsto en el número 3 de este artículo. Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realizasen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

El Gobierno, previa consulta al Consejo Sectorial Estatal de Relaciones Laborales, podrá suprimir o reducir el número máximo de horas extraordinarias por tiempo determinado, con carácter general o para ciertas ramas de actividad o ámbitos territoriales, para incrementar las oportunidades de colocación de los trabajadores en paro forzoso.

JUSTIFICACION

Reducir volumen de horas extras.

ENMIENDA NUM. 91

PRIMER FIRMANTE:

Don Lorenzo Olarte Cullen (Grupo Parlamentario de Coalición Canaria).

ENMIENDA NUM. 16

Artículo 35.4

Tipo de enmienda: De modificación.

Texto propuesto:

4. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo que su realización se haya pactado en Convenio Colectivo dentro de los límites del apartado 2 de este artículo.

JUSTIFICACION

Autorizar, tal como propone el proyecto, que mediante contrato de trabajo el trabajador se pueda obligar a la realización de horas extraordinarias es tanto como imponer a todo el que quiera acceder a un empleo a realizar horas extras cuanto así interese a la empresa.

Es evidente que el denominado mercado de trabajo se nos presenta desequilibrado dado el volumen de demanda de empleo y la insuficiencia de la oferta. Por ello, en la práctica, de mantenerse el texto del proyecto se producirá una discriminación en el acceso al empleo entre los que «acepten» realizar horas extraordinarias y los que muestren su opinión contraria que, probablemente, no serán contratados.

Por el contrario, mediante la negociación colectiva, tal como indica el Tribunal Constitucional, las naturalmente desequilibradas relaciones laborales lo están en menor grado y, es en tal marco, en el que la voluntad de las partes —sobre la realización obligatoria de horas extraordinarias— se manifestará menos condicionada.

ENMIENDA NUM. 92

PRIMER FIRMANTE:

Don Lorenzo Olarte Cullen (Grupo Parlamentario de Coalición Canaria).

ENMIENDA NUM. 17

Artículo 35.6

Tipo de enmienda: De adición.

Texto propuesto:

6. La empresa comunicará mensualmente a la Autoridad Laboral el número de horas extraordinarias realizadas por cada trabajador, con informe de la representación legal de los trabajadores.

JUSTIFICACION

Control en el uso de este recurso extraordinario.

ENMIENDA NUM. 93

PRIMER FIRMANTE:

Don Lorenzo Olarte Cullen (Grupo Parlamentario de Coalición Canaria).

ENMIENDA NUM. 18

Artículo 36.1

Tipo de enmienda: De modificación.

Texto propuesto:

Artículo 36.1. Trabajo nocturno, trabajo a turnos y ritmo de trabajo.

1. A los efectos de lo dispuesto en la presente Ley, se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. El empresario que recurra regularmente a la realización de trabajo nocturno deberá informar de ello a la Autoridad Laboral.

La jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un período de referencia de quince días. Dichos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias.

Para la aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior, se considerará trabajador nocturno a aquel que realice normalmente en período nocturno una parte no inferior dos horas de su jornada diaria de trabajo, así como a aquel que se prevea que puede realizar en tal

período una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo cada cuatro semanas.

Resultará de aplicación a lo establecido en el párrafo segundo lo dispuesto en el apartado 7 del artículo 34 de esta Ley. Igualmente, el Gobierno podrá establecer limitaciones y garantías adicionales a las previstas en el presente artículo para la realización de trabajo nocturno en ciertas actividades o por determinada categoría de trabajadores, en función de los riesgos que comporten para su salud y seguridad.

JUSTIFICACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 94

PRIMER FIRMANTE:

Don Lorenzo Olarte Cullen (Grupo Parlamentario de Coalición Canaria).

ENMIENDA NUM. 19

Artículo 36.2

Tipo de enmienda: De sustitución.

Texto propuesto:

2. La retribución del trabajo nocturno tendrá un incremento como mínimo del 25% sobre el salario base, salvo que el salario se hubiera establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos.

JUSTIFICACION

Garantías del trabajador.

ENMIENDA NUM. 95

PRIMER FIRMANTE:

Don Lorenzo Olarte Cullen (Grupo Parlamentario de Coalición Canaria).

ENMIENDA NUM. 20

Artículo 36.3

Tipo de enmienda: De modificación.

Texto propuesto:

3. Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado.

En las empresas con procesos productivos, continuos durante las veinticuatro horas del día, en la organización del trabajo de los turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ningún trabajador estará en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

Las empresas que por la naturaleza de su actividad realicen el trabajo en régimen de turnos incluidos los domingos y días festivos, podrán efectuarlo bien por equipos de trabajadores que desarrollen su actividad por semanas completas, o contratando personal para completar los equipos necesarios durante uno o más días a la semana.

JUSTIFICACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 96

PRIMER FIRMANTE:

Don Lorenzo Olarte Cullen (Grupo Parlamentario de Coalición Canaria).

ENMIENDA NUM. 21

Artículo 36.6

Tipo de enmienda: De adición.

Texto propuesto: Se propone la creación de un nuevo apartado número 6 del siguiente tenor:

6. La fijación del horario flexible es facultad del empresario, previo informe favorable de los representantes legales de los trabajadores en el centro de trabajo, sin perjuicio de lo pactado en convenio colectivo.

El empresario podrá exigir una prestación de trabajo continuada durante períodos ciertos y anunciados previamente al personal, cuyo trabajo se realice en equipos o grupos similares que requieren la presencia a horas fijas de todos sus miembros.

JUSTIFICACION

Garantías en el procedimiento.

ENMIENDA NUM. 97

PRIMER FIRMANTE:

Don Lorenzo Olarte Cullen (Grupo Parlamentario de Coalición Canaria).

ENMIENDA NUM. 22

Artículo 38.2

Tipo de enmienda: De modificación.

Texto propuesto:

2. El período o períodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y la representación legal de los trabajadores, de conformidad con lo establecido, en su caso, en los Convenios Colectivos.

En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente.

JUSTIFICACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 98

PRIMER FIRMANTE:

Don Lorenzo Olarte Cullen (Grupo Parlamentario de Coalición Canaria).

ENMIENDA NUM. 23

Artículo 39.1

Tipo de enmienda: De modificación.

Texto propuesto:

Artículo 39. Movilidad funcional

1. La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

Dicha movilidad no podrá afectar a los derechos económicos y profesionales del trabajador afectado.

En defecto de acuerdo sobre grupos profesionales la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes. Se entenderá que una categoría es equivalente de otra cuando la aptitud profesional necesaria para el desempeño de las funciones propias de la primera permite desarrollar las prestaciones laborales básicas de la segunda, previa la realización, si ello es necesario, de procesos simples de formación o adaptación, siempre y cuando se fije en Convenio Colectivo.

JUSTIFICACION

Mejora técnica y mayores garantías.

ENMIENDA NUM. 99

PRIMER FIRMANTE:

Don Lorenzo Olarte Cullen (Grupo Parlamentario de Coalición Canaria).

ENMIENDA NUM. 24

Artículo 39.2

Tipo de enmienda: De modificación.

Texto propuesto:

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, que en ningún caso podrá ser superior a un período de tres meses en el plazo de dos años. De superarse este plazo el trabajador tendrá derecho a la rescisión del contrato con la indemnización establecida en el artículo 50.2 ET. En el caso de encomienda de funciones inferiores está deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, y por el tiempo imprescindible. El empresario deberá comunicar por escrito la justificación de estas circunstancias a los representantes de los trabajadores.

JUSTIFICACION

Evitar la movilidad arbitraria y discrecional.

ENMIENDA NUM. 100

PRIMER FIRMANTE:

Don Lorenzo Olarte Cullen (Grupo Parlamentario de Coalición Canaria).

ENMIENDA NUM. 25

Artículo 39.4

Tipo de enmienda: De modificación.

Texto propuesto:

4. El cambio de funciones no previstas en este artículo se someterá a lo pactado en Convenio Colectivo, o, en su caso, a las reglas previstas para la modificación de las condiciones de trabajo.

JUSTIFICACION

Incluir tales cambios en la negociación colectiva.

ENMIENDA NUM. 101

PRIMER FIRMANTE:

Don Lorenzo Olarte Cullen (Grupo Parlamentario de Coalición Canaria).

ENMIENDA NUM. 26

Artículo 40.1

Tipo de enmienda: De modificación.

Texto propuesto:

Artículo 40. Movilidad geográfica

1. El traslado de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresa 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.

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 o con la representación legal de los trabajadores en el período de consultas, que nunca será inferior a los límites mínimos establecidos en los Convenios Colectivos que, en todo caso, atenderán los gastos de transporte de las personas, ajuar doméstico, hospedaje durante una semana en establecimientos adecuados a la categoría profesional del trabajador y los de fianza en los supuestos de arrendamiento de vivienda familiar...

JUSTIFICACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 102

PRIMER FIRMANTE:

Don Lorenzo Olarte Cullen (Grupo Parlamentario de Coalición Canaria).

ENMIENDA NUM. 27

Artículo 40.2

Tipo de enmienda: De modificación.

Texto propuesto:

2. El traslado a que se refiere el número anterior deberá ir precedido de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores, de duración no inferior a noventa días, cuando afecte a la totalidad del centro de trabajo, en un período de 30 en los demás casos.

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 las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados y la determinación y abono de la compensación por los gastos previstos.

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, si acuer-

do, el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre el traslado, que se registrará 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 número 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 un año.

Contra las decisiones a que se refiere el presente número se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el número 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 2 del apartado 1 de este artículo.

JUSTIFICACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 103

PRIMER FIRMANTE:

Don Lorenzo Olarte Cullen (Grupo Parlamentario de Coalición Canaria).

ENMIENDA NUM. 28

Artículo 44.4

Tipo de enmienda: De modificación.

Texto propuesto:

4. 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 éstos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas. Si dicho desplazamiento es por tiempo superior a tres meses, el trabajador deberá ser informado del mismo con una antelación mínima de 12 días laborables a la fecha de su efectividad,

y 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 número 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.

JUSTIFICACION

Ampliación de plazo.

ENMIENDA NUM. 104

PRIMER FIRMANTE:

Don Lorenzo Olarte Cullen (Grupo Parlamentario de Coalición Canaria).

ENMIENDA NUM. 29

Artículo 40.5

Tipo de enmienda: De adición.

Texto propuesto: Se propone la creación de un apartado 5 nuevo, del siguiente tenor:

5. Tras la finalización del período de consultas sin acuerdo el empresario, de persistir en su pretensión, requerirá la intervención arbitral a cuyo efecto notificará su decisión a la representación de los trabajadores y al Consejo Económico y Social u órgano de igual naturaleza de la Comunidad Autónoma en la que esté radicado el centro de trabajo afectado.

La resolución arbitral se dictará, previa las alegaciones de las partes según procedimiento que se desarrollará reglamentariamente, en el plazo de veinte días, a partir de los cuales la decisión empresarial será ejecutiva.

JUSTIFICACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 105

PRIMER FIRMANTE:

Don Lorenzo Olarte Cullen (Grupo Parlamentario de Coalición Canaria).

ENMIENDA NUM. 30

Artículo 40.5, que pasa a ser 6

Tipo de enmienda: De modificación.

Texto propuesto:

«6. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo.»

JUSTIFICACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 106

PRIMER FIRMANTE:

Don Lorenzo Olarte Cullen (Grupo Parlamentario de Coalición Canaria).

ENMIENDA NUM. 31

Artículo 40.7

Tipo de enmienda: adición.

Texto propuesto: Se propone la creación de un nuevo apartado 7 del siguiente tenor:

7. A los efectos de los traslados o desplazamientos entre islas o de las mismas con el territorio continental del Estado se tendrá en cuenta lo previsto en el artículo 138 de la Constitución Española.

A tal fin, se establece que los plazos previstos en el presente artículo experimentarán para los traslados o desplazamientos entre islas o desde éstas hacia el territorio continental del Estado serán los siguientes:

— En desplazamiento por tiempo superior a tres meses el trabajador deberá ser informado con una antelación mínima de treinta días laborables a la fecha de

su efectividad y tendrá derecho a un permiso de seis días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje.

— El plazo de incorporación en los traslados se fija en sesenta días laborables.

— Se concederá una licencia retribuida de siete días laborables para la búsqueda de vivienda.

— En el supuesto de desplazamiento de duración superior a los doce meses el trabajador tendrá derecho a optar por la rescisión de su contrato de trabajo con los efectos previstos en esta Ley.

— Compensación económica, a cargo de la empresa del diferencial promedio en el coste del arrendamiento de la vivienda destinada a residencia familiar, respecto a la existente en el territorio insular de origen.

JUSTIFICACION

Compensar y contemplar el hecho insular.

ENMIENDA NUM. 107

PRIMER FIRMANTE:

Don Lorenzo Olarte Cullen (Grupo Parlamentario de Coalición Canaria).

ENMIENDA NUM. 32

Artículo 40.8

Tipo de enmienda: De adición.

Texto propuesto:

8. En el traslado previsto en el número 1 del presente artículo, el trabajador afectado tendrá derecho a una licencia retribuida de 6 días laborables que podrá dividir en dos periodos iguales, tres en su residencia de origen y otros tres días en la de destino.

JUSTIFICACION

El traslado de domicilio que, en el presente caso, no es voluntario del trabajador, exige un cambio de residencia con la consiguiente complejidad de tal circunstancia. Se evidencia la insuficiencia de la licencia retribuida de un día prevista para el cambio de domicilio en el artículo 37.3, c) del ET.

ENMIENDA NUM. 108

PRIMER FIRMANTE:

Don Lorenzo Olarte Cullen (Grupo Parlamentario de Coalición Canaria).

ENMIENDA NUM. 33

Artículo 41.2

Tipo de enmienda: De modificación.
 Texto propuesto:

Artículo 41. Modificación de las condiciones de trabajo

2. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán ser de carácter individual o colectivo.

Se considera de carácter individual la modificación de aquellas condiciones de trabajo de que disfrutaran los trabajadores a título individual.

Se considera de carácter colectivo la modificación de aquellas condiciones reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo o pacto colectivo. No podrán ser objeto de modificación por el procedimiento establecido en este artículo los Convenios Colectivos regulados en el Título III de la misma, o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.

JUSTIFICACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 109

PRIMER FIRMANTE:

Don Lorenzo Olarte Cullen (Grupo Parlamentario de Coalición Canaria).

ENMIENDA NUM. 34

Artículo 41.3

Tipo de enmienda: De modificación.
 Texto propuesto:

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

En los supuestos previstos en las letras a), b) y c) del apartado 1 de este artículo, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 50, apartado uno, a) 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 un contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción competente. 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.

JUSTIFICACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 110

PRIMER FIRMANTE:

Don Lorenzo Olarte Cullen (Grupo Parlamentario de Coalición Canaria).

ENMIENDA NUM. 35

Artículo 41.4

Tipo de enmienda: De modificación.
 Texto propuesto:

4. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no inferior a veinte días. 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.

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

Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del Comité o Comités de Empresas, 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 sin

acuerdo el empresario, de persistir en su pretensión, requerirá la intervención arbitral a cuyo efecto notificará su decisión a la representación de los trabajadores y al Consejo Económico y Social u órgano de igual naturaleza de la Comunidad Autónoma en la que esté radicado el centro de trabajo afectado.

La resolución arbitral se dictará, previa las alegaciones de las partes según procedimiento que se desarrollará reglamentariamente, en el plazo de 20 días a partir de los cuales la decisión empresarial será ejecutiva.

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 número 3 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 periodo de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción prevista en el párrafo segundo del apartado tres de este artículo.

JUSTIFICACION

Mejora técnica.



ENMIENDA NUM. 111

PRIMER FIRMANTE:

Don Lorenzo Olarte Cullen (Grupo Parlamentario de Coalición Canaria).

ENMIENDA NUM. 36

Artículo 45.1 i)

Tipo de enmienda: De modificación.

Texto propuesto: Cuatro. La letra i) del apartado 1 del artículo 45 queda redactada de la siguiente forma:

i) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Las causas organizativas, en todos los supuestos previstos en esta Ley, estarán directamente vinculados a las restantes tres causas.

JUSTIFICACION

Mejora técnica.



ENMIENDA NUM. 112

PRIMER FIRMANTE:

Don Lorenzo Olarte Cullen (Grupo Parlamentario de Coalición Canaria).

ENMIENDA NUM. 37

Artículo 47.1

Tipo de enmienda: De modificación.

Texto propuesto: El artículo 47 queda redactado de la siguiente forma:

47. Suspensión del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.

1. El contrato de trabajo podrá ser suspendido a iniciativa del empresario, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51 de esta Ley y en sus normas de desarrollo, excepto en lo referente a las indemnizaciones, que no procederán.

La autorización de esta medida procederá cuando de la documentación obrante en el expediente, que incorporará los informes aportados por la representación laboral, se desprenda razonablemente que tal medida temporal es necesaria para la superación de una situación de carácter coyuntural de la actividad de la empresa. En este supuesto el plazo a que se refiere el apartado 4 del artículo 51 de esta Ley, relativo a la duración del periodo de consultas, podrá reducirse, a criterio ponderado de la autoridad laboral, como máximo a la mitad y la documentación justificativa será la estrictamente necesaria en los términos que reglamentariamente se determinen.

JUSTIFICACION

Mejora técnica.



ENMIENDA NUM. 113

PRIMER FIRMANTE:

Don Lorenzo Olarte Cullen (Grupo Parlamentario de Coalición Canaria).

ENMIENDA NUM. 38

Artículo 50.1, c)

Tipo de enmienda: De modificación.

Texto propuesto: El apartado 1 c) del artículo 50 queda redactado de la siguiente forma:

c) Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor.

JUSTIFICACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 114

PRIMER FIRMANTE:

Don Lorenzo Olarte Cullen (Grupo Parlamentario de Coalición Canaria).

ENMIENDA NUM. 38 BIS

Artículo 50 1.d) nuevo

Tipo de enmienda: De adición.

Texto propuesto:

d) Cuando a iniciativa de la empresa o dirección de un medio de comunicación social, se produzcan modificaciones sustanciales que representen un cambio notable de la orientación informativa o ideológica de aquél, que afecten gravemente a la integridad profesional o deontológica del periodista contratado.

JUSTIFICACION

Se pretende posibilitar el desarrollo constitucional en garantía de la cláusula de conciencia.

ENMIENDA NUM. 115

PRIMER FIRMANTE:

Don Lorenzo Olarte Cullen (Grupo Parlamentario de Coalición Canaria).

ENMIENDA NUM. 39

Artículo 51.1

Tipo de enmienda: De modificación.

Texto propuesto: El artículo 51.1 queda redactado de la siguiente forma:

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:

— 10% del número de trabajadores de las empresas que ocupen hasta 300 trabajadores.

— Treinta o más trabajadores en las empresas que ocupen más de 300 trabajadores.

Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, cualquiera que sea el número de trabajadores que emplee, cuando aquél se produzca como consecuencia de la cesación de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.

Cuando con objeto de eludir las previsiones contenidas en el presente artículo, la empresa realice extinciones de contratos en períodos sucesivos de un año en número inferior a los umbrales señalados, sin que existan causas que justifiquen tal actuar, dichas extinciones se considerarán efectuadas en fraude de ley y serán declaradas nulas y sin efecto.

JUSTIFICACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 116

PRIMER FIRMANTE:

Don Lorenzo Olarte Cullen (Grupo Parlamentario de Coalición Canaria).

ENMIENDA NUM. 40

Artículo 51.2

Tipo de enmienda: De modificación.

Texto propuesto:

2. El empresario que tenga la intención de efectuar un despido colectivo, deberá solicitar autorización para la exención 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 los trabajadores.

La comunicación a la Autoridad Laboral y a los representantes legales de los trabajadores deberá ir acompañada de toda la documentación necesaria para acreditar las causas motivadoras del expediente y la justificación de las medidas a adoptar en los términos que reglamentariamente se determinen.

La comunicación de la apertura del período de consultas se realizará mediante escrito dirigido por el empresario a los representantes legales de los trabajadores, una copia del cual se hará llegar, junto con la solicitud, a la Autoridad Laboral.

JUSTIFICACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 117

PRIMER FIRMANTE:

Don Lorenzo Olarte Cullen (Grupo Parlamentario de Coalición Canaria).

ENMIENDA NUM. 41

Artículo 51.4

Tipo de enmienda: De modificación.

Texto propuesto:

4. La consulta, con los representantes legales de los trabajadores, quienes ostentarán la condición de parte interesada en la tramitación del expediente de regulación de empleo, tendrá una duración de treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores, 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 los trabajadores afectados y para posibilitar la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial.

En todo caso, las empresas deberán acompañar a la documentación iniciadora del expediente un plan 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 Empresas, 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.

A la finalización del período de consultas el empresario comunicará a la Autoridad Laboral el resultado del mismo.

JUSTIFICACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 118

PRIMER FIRMANTE:

Don Lorenzo Olarte Cullen (Grupo Parlamentario de Coalición Canaria).

ENMIENDA NUM. 42

Artículo 51.5

Tipo de enmienda: De modificación.

Texto propuesto:

5. Cuando el período de consultas concluya con acuerdo entre las partes, la Autoridad Laboral procederá a homologar en un plazo de quince días naturales el acuerdo de extinción de relaciones laborales. Si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida extintiva en los términos contemplados en el acuerdo y declarada, sin más trámite, la situación legal de desempleo de los trabajadores afectados.

No obstante lo anterior, cuando la autoridad laboral aprecie, de oficio o a instancia de parte, la existencia de dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo, lo pondrá en conocimiento de la Autoridad Judicial, a efectos de su posible declaración de nulidad.

JUSTIFICACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 119

PRIMER FIRMANTE:

Don Lorenzo Olarte Cullen (Grupo Parlamentario de Coalición Canaria).

ENMIENDA NUM. 43

Artículo 51.13

Tipo de enmienda: De modificación.

Texto propuesto:

13. En lo no previsto en el presente artículo será de aplicación lo dispuesto en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en particular en materia de recursos.

Todas las actuaciones a seguir y las notificaciones que deban efectuarse a los trabajadores se practicarán con los representantes legales de los mismos. La resolución de la Autoridad Laboral deberá ser comunicada directamente, además, a los trabajadores afectados.

JUSTIFICACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 120

PRIMER FIRMANTE:

Don Lorenzo Olarte Cullen (Grupo Parlamentario de Coalición Canaria).

ENMIENDA NUM. 44

Artículo 51.15

Tipo de enmienda: De adición.

Texto propuesto: Se propone añadir un apartado 15 al artículo 51, del siguiente tenor:

15. Las empresas que efectúen despidos colectivos conforme lo dispuesto en el presente artículo no podrán contratar trabajadores bajo las modalidades de aprendizaje, prácticas y las contempladas en los apartados a), b) y d) del artículo 15 del ET.

JUSTIFICACION

Se introducen criterios de racionalidad y simplificación en la determinación de las empresas que pueden hacer uso de lo dispuesto en el citado precepto y se amplía el período estimado durante el cual se considerará fraudulenta la reiteración empresarial a un año pues, cualquier entidad que se precie de tal, deberá efectuar sus previsiones como mínimo con tal antelación, máximo cuando ha tenido que estudiar con anterioridad específicamente los factores organizativos, productivos...

Evitar el fraude que pudiera producirse al conectar esta modificación con las modalidades de contratación, denunciadas por empresarios y trabajadores —en igual sentido perjudicaría a un empresario que su competidor abarate costes laborales despidiendo trabajadores

y sustituyéndolos por otros de menor retribución— se introducen las cautelas legales del nuevo apartado 15.

ENMIENDA NUM. 121

PRIMER FIRMANTE:

Don Lorenzo Olarte Cullen (Grupo Parlamentario de Coalición Canaria).

ENMIENDA NUM. 45

Artículo 53.1 c)

Tipo de enmienda: De modificación.

Texto propuesto: La letra c) del apartado 1 del artículo 53 queda redactada de la siguiente forma:

c) Concesión de un plazo de preaviso de treinta días computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo. En el supuesto contemplado en el artículo 52.c) del escrito de preaviso se dará copia a la representación legal de los trabajadores para su conocimiento, y estudio con la empresa de las causas y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias.

JUSTIFICACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 122

PRIMER FIRMANTE:

Don Lorenzo Olarte Cullen (Grupo Parlamentario de Coalición Canaria).

ENMIENDA NUM. 46

Artículo 55.5

Tipo de enmienda: De modificación.

Texto propuesto:

Artículo 55. Forma y efectos del despido disciplinario.

5. Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Cons-

titución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales, libertades públicas del trabajador o se incumpla lo dispuesto en el apartado 2 de este artículo.

JUSTIFICACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 123

PRIMER FIRMANTE:

Don Lorenzo Olarte Cullen (Grupo Parlamentario de Coalición Canaria).

ENMIENDA NUM. 47

Artículo 67.2, tercer párrafo

Tipo de enmienda: De modificación.

Texto propuesto: Se propone modificar el tercer párrafo del segundo apartado de dicho artículo, por el siguiente texto:

En caso de concurrencia de promotores para la realización de elecciones en una empresa o centro de trabajo tendrán preferencia, por este orden, la formulada por la organización u organizaciones sindicales que cuenten con mayoría de representantes en la empresa o centro de trabajo y la promoción registrada en primer lugar, siempre y cuando dichas convocatorias cumplan con los requisitos legalmente establecidos.

JUSTIFICACION

Se trata de dar prioridad a la decisión que sobre la fecha de iniciación del proceso electoral se adopte mayoritariamente en el ámbito de la empresa, evitando imposiciones externas.

ENMIENDA NUM. 124

PRIMER FIRMANTE:

Don Lorenzo Olarte Cullen (Grupo Parlamentario de Coalición Canaria).

ENMIENDA NUM. 48

Artículo 69.3

Tipo de enmienda: De modificación.

Texto propuesto:

3. Se podrán presentar candidatos para la elección de delegados de personal y miembros del Comité de Empresa por los Sindicatos de trabajadores o Coaliciones Sindicales legalmente constituidos. Igualmente podrán presentarse los trabajadores que avalen su candidatura con un número de firmas de electores de su mismo centro y colegio, en su caso, equivalente al menos a tres veces el número de puestos a cubrir.

JUSTIFICACION

Posibilitar la incorporación de las Coaliciones, de forma similar al sistema electoral general.

ENMIENDA NUM. 125

PRIMER FIRMANTE:

Don Lorenzo Olarte Cullen (Grupo Parlamentario de Coalición Canaria).

ENMIENDA NUM. 49

Artículo 74.1

Tipo de enmienda: De adición.

Texto propuesto:

1. Comunicado a la empresa el propósito de celebrar elecciones por sus promotores, ésta, en el término de siete días, dará traslado de la misma a los trabajadores que de conformidad con el artículo anterior deban constituir la Mesa, poniéndolo simultáneamente en conocimiento de los promotores, y dándole publicidad en los Tablones de anuncio de los diferentes centros de trabajo.

La Mesa electoral se constituirá formalmente, mediante acta otorgada al efecto, en la fecha fijada por los promotores en su comunicación del propósito de celebrar elecciones, que será la fecha de iniciación del proceso electoral.

JUSTIFICACION

Permitir el conocimiento por todos los trabajadores del procedimiento electoral.

ENMIENDA NUM. 126

PRIMER FIRMANTE:
Don Lorenzo Olarte Cullen (Grupo Parlamentario de Coalición Canaria).

ENMIENDA NUM. 50

Artículo 74.2, último párrafo

Tipo de enmienda: De modificación.

Texto propuesto: El último párrafo del apartado 2 de este artículo, quedará redactado de la forma siguiente:

En el caso de elecciones en centros de trabajo de hasta treinta trabajadores en los que se elige un solo Delegado de Personal, el desarrollo del proceso electoral, desde la constitución de la Mesa hasta los actos de votación y proclamación de trabajadores electos, podrá efectuarse en un plazo de cinco días, debiendo en todo caso la Mesa hacer pública con la suficiente antelación la hora de celebración de votación. Si se hubiera presentado alguna reclamación se hará constar en el acta, así como la resolución que haya tomado la Mesa.

JUSTIFICACION

Evitar la distorsión y fraude en una elección celebrada sin garantías y suficiente publicidad, siendo decisivo para el carácter representativo sindical las empresas de menos de 30 trabajadores en el tejido empresarial español.

ENMIENDA NUM. 127

PRIMER FIRMANTE:
Don Lorenzo Olarte Cullen (Grupo Parlamentario de Coalición Canaria).

ENMIENDA NUM. 51

Artículo 75.7, tercer párrafo

Tipo de enmienda: De modificación.

Texto propuesto: En la quinta línea del párrafo tercero, después de: «... comunicado a los sindicatos» se propone añadir: «o coaliciones».

Quedando el texto del siguiente tenor:

«... comunicado a los sindicatos o coaliciones que hayan...»

JUSTIFICACION

Posibilitar la incorporación de las coaliciones sindicales.

ENMIENDA NUM. 128

PRIMER FIRMANTE:
Don Lorenzo Olarte Cullen (Grupo Parlamentario de Coalición Canaria).

ENMIENDA NUM. 52

Artículo 82.3

Tipo de enmienda: De modificación.

Texto propuesto: El apartado 3 del artículo 82 queda redactado de la siguiente forma:

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, los Convenios Colectivos de ámbito superior a la empresa podrán establecer las condiciones y procedimientos por los que podría no aplicarse el régimen salarial del mismo a las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación.

En defecto de este acuerdo en Convenio, la inaplicación sólo podrá producirse cuando por la situación económica de la empresa así lo acuerde el empresario con los representantes de los trabajadores. De no existir acuerdo en dicha negociación, la discrepancia será solventada por la Comisión Paritaria del Convenio. En todo caso, la determinación de las nuevas condiciones salariales deberá producirse mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

JUSTIFICACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 129

PRIMER FIRMANTE:
Don Lorenzo Olarte Cullen (Grupo Parlamentario de Coalición Canaria).

ENMIENDA NUM. 53

Artículo 82.4

Tipo de enmienda: De supresión.

JUSTIFICACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 130

PRIMER FIRMANTE:

Don Lorenzo Olarte Cullen (Grupo Parlamentario de Coalición Canaria).

ENMIENDA NUM. 54

Artículo 86.4

Tipo de enmienda: De adición.

Texto propuesto: Se añade un apartado 4 al artículo 86 con la siguiente redacción.

4. El Convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se prorroguen.

JUSTIFICACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 131

PRIMER FIRMANTE:

Don Lorenzo Olarte Cullen (Grupo Parlamentario de Coalición Canaria).

ENMIENDA NUM. 55

Artículo 85

Tipo de enmienda: De supresión.

JUSTIFICACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 132

PRIMER FIRMANTE:

Don Lorenzo Olarte Cullen (Grupo Parlamentario de Coalición Canaria).

ENMIENDA NUM. 56

Artículo 86.3

Tipo de enmienda: De supresión.

JUSTIFICACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 133

PRIMER FIRMANTE:

Don Lorenzo Olarte Cullen (Grupo Parlamentario de Coalición Canaria).

ENMIENDA NUM. 57

Artículo 89.3

Tipo de enmienda: De modificación.

Texto propuesto:

3. Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones.

JUSTIFICACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 134

PRIMER FIRMANTE:

Don Lorenzo Olarte Cullen (Grupo Parlamentario de Coalición Canaria).

ENMIENDA NUM. 58

A la Disposición Transitoria Segunda

Tipo de enmienda: De modificación.

Texto propuesto:

DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA

Las Ordenanzas de Trabajo y Reglamentaciones actualmente en vigor continuarán siendo de aplicación como derecho dispositivo en tanto no se sustituyan por Convenio Colectivo hasta el 31 de diciembre de 1995.

La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos emitirá Informes relativos a la cobertura por Convenios Colectivos de las Ordenanzas de Trabajo y Reglamentaciones de Trabajo en vigor.

Si la Comisión informase negativamente sobre la cobertura y existiesen partes legitimadas para la negociación colectiva en el ámbito de la Ordenanza, la Comisión podrá convocarlas para negociar un Convenio Colectivo o Acuerdo sobre materias concretas que elimine los defectos de cobertura. En caso de falta de acuerdo en dicha negociación, la Comisión podrá acordar someter la solución de la controversia a un arbitraje.

JUSTIFICACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 135

PRIMER FIRMANTE:

Don Lorenzo Olarte Cullen (Grupo Parlamentario de Coalición Canaria).

ENMIENDA NUM. 59

A la Disposición Adicional Octava

Tipo de enmienda: De modificación.

Texto propuesto:

A los efectos de expedición de las certificaciones acreditativas de la capacidad representativa en el ámbito estatal prevista en el artículo 75.7 de esta Ley, la Oficina Pública estatal recabará las correspondientes certificaciones de ámbito territorial de las Comunidades Autónomas que ostenten las competencias de ejecución de funciones en materia de depósito de actas relativas a las elecciones de órganos de representación de los trabajadores.

JUSTIFICACION

Se trata de incidir en que las competencias de ejecución en materia laboral abarcan las de registro y depósito de actas electorales sindicales, buscando que la culminación o cierre natural del sistema electoral quede dentro de la Comunidad Autónoma.

ENMIENDA NUM. 136

PRIMER FIRMANTE:

Don Lorenzo Olarte Cullen (Grupo Parlamentario de Coalición Canaria).

ENMIENDA NUM. 60

Artículo 2, letra n) de la Ley de Procedimiento Laboral

Tipo de enmienda: De modificación.

Texto propuesto:

n) En procesos sobre materias electorales, incluida la denegación de registro de actas electorales, y el acto de registro de las mismas.

JUSTIFICACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 137

PRIMER FIRMANTE:

Don Lorenzo Olarte Cullen (Grupo Parlamentario de Coalición Canaria).

ENMIENDA NUM. 61

Artículo 44 de la Ley de Procedimiento Laboral

Tipo de enmienda: De adición.

Texto propuesto: Se propone añadir un nuevo párrafo del siguiente tenor:

En las islas donde no exista sede del Juzgado de lo Social ni de la Sala de lo Social, los escritos y documentos se entregarán en el Juzgado de Guardia de cada isla o en los locales del Juzgado de lo Social que, sin ser sede permanente del Juzgado, puedan habilitarse a efectos de la recepción de las demandas, escritos y documentos.

JUSTIFICACION

La grave situación que se experimenta en las Islas no capitalinas que afecta al principio de proximidad de la Administración al administrado.

ENMIENDA NUM. 138

PRIMER FIRMANTE:

Don Lorenzo Olarte Cullen (Grupo Parlamentario de Coalición Canaria).

ENMIENDA NUM. 62

Artículo 108.2 de la Ley de Procedimiento Laboral

Tipo de enmienda: De modificación.

Texto propuesto:

2. Será nulo el despido que tenga como móvil alguna de las causas de discriminación previstas en la Constitución y en la Ley, o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, así como el incumplimiento de lo dispuesto en el artículo 55.2 del Estatuto de los Trabajadores.

JUSTIFICACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 139

PRIMER FIRMANTE:

Don Lorenzo Olarte Cullen (Grupo Parlamentario de Coalición Canaria).

ENMIENDA NUM. 63

Artículo 131 de la Ley de Procedimiento Laboral

Tipo de enmienda: De modificación.

Texto propuesto:

En estos procesos podrán comparecer como parte, cuando tengan interés legítimo, los Sindicatos o Coaliciones, el empresario y los componentes de candidaturas no presentadas por Sindicatos.

JUSTIFICACION

Posibilitar el ejercicio de tal derecho por las Coaliciones Sindicales.

ENMIENDA NUM. 140

PRIMER FIRMANTE:

Don Lorenzo Olarte Cullen (Grupo Parlamentario de Coalición Canaria).

ENMIENDA NUM. 64

Artículo 282 de la Ley de Procedimiento Laboral

Tipo de enmienda: De supresión de la propuesta de derogación.

JUSTIFICACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 141

PRIMER FIRMANTE:

Don Lorenzo Olarte Cullen (Grupo Parlamentario de Coalición Canaria).

ENMIENDA NUM. 65

Artículo 300 de la Ley de Procedimiento Laboral

Tipo de enmienda: De supresión.

JUSTIFICACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 142

PRIMER FIRMANTE:

Don Lorenzo Olarte Cullen (Grupo Parlamentario de Coalición Canaria).

ENMIENDA NUM. 66

A la Disposición Adicional Segunda

Tipo de enmienda: De modificación.

Texto propuesto:

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

En ausencia de Convenio Colectivo que establezca lo contrario las modificaciones introducidas en la presen-

te Ley en la regulación legal del salario no afectarán a los conceptos retributivos que tuvieran reconocidos todos los trabajadores afectados por el correspondiente Convenio o pacto colectivo.

JUSTIFICACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 143

PRIMER FIRMANTE:

Don Lorenzo Olarte Cullen (Grupo Parlamentario de Coalición Canaria).

ENMIENDA NUM. 67

Creación de una nueva Disposición Adicional

Tipo de enmienda: De adición.

Texto propuesto:

DISPOSICION ADICIONAL NUEVA

1. La resolución de los conflictos laborales, individuales y colectivos, surgidos entre empresas y trabajadores en cualquiera de sus ámbitos podrán ser resueltos mediante acuerdos arbitrales, obligatorios o voluntarios, según se disponga en la presente Ley.

2. A los efectos indicados en el apartado anterior, se constituye en el seno del Consejo Económico y Social y en los órganos de igual naturaleza de las Comunidades Autónomas, una sección integrada por miembros de los Consejos y por juristas de reconocido prestigio, previa aceptación del propio órgano, que intervendrá arbitrariamente a requerimiento de trabajadores y empresarios.

Asimismo, y al objeto de emitir informes económicos y proponer a los solicitantes medidas alternativas de viabilidad empresarial, los Consejos crearán y gestionará un registro de expertos económicos.

3. El Instituto Nacional de Mediación, Arbitraje y Conciliación y los órganos de igual naturaleza de las Comunidades Autónomas prestarán asistencia técnica y material a los árbitros y expertos económicos indicados en los apartados 1 y 2 del presente artículo en el desempeño de su actuación.

JUSTIFICACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 144

PRIMER FIRMANTE:

Don Lorenzo Olarte Cullen (Grupo Parlamentario de Coalición Canaria).

ENMIENDA NUM. 68

A la Disposición Transitoria Primera

Tipo de enmienda: De modificación.

Texto propuesto:

DISPOSICION TRANSITORIA

Toda extinción de la relación laboral producida con anterioridad a la entrada en vigor de la presente Ley, se regirá en sus aspectos sustantivo y procesal por las normas vigentes en la fecha en que aquélla hubiera tenido lugar.

JUSTIFICACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 145

PRIMER FIRMANTE:

Don Lorenzo Olarte Cullen (Grupo Parlamentario de Coalición Canaria).

ENMIENDA NUM. 69

A la Disposición Transitoria Segunda, apartado 2, párrafo tercero

Tipo de enmienda: De modificación.

Texto propuesto: Se propone que el tercer párrafo de dicho apartado, manteniendo los demás, quede redactado en los siguientes términos:

Las elecciones se celebrarán en los distintos centros de trabajo conforme a las previsiones del calendario y sus correspondientes preavisos, salvo en aquellos centros en los que los trabajadores mediante acuerdo mayoritario, o el sindicato o sindicatos que ostenten la mayoría de los representantes, opten por una fecha distinta de inicio del proceso electoral, siempre que el correspondiente escrito de promoción se hubiese remitido a la Oficina Pública veinte días antes de la fecha fijada para el inicio de dicho proceso.

JUSTIFICACION

Se trata de dar prioridad a la decisión que sobre la fecha de iniciación del proceso electoral se adopte mayoritariamente en el ámbito de la empresa, evitando imposiciones externas.

El respeto a la mayoría sindical en cada centro de trabajo es una manifestación del principio democrático; la mayoría sindical en la empresa se atenderá a la fecha del calendario si ha participado en su elaboración, pero cuando los que han elaborado el mismo resulten en minoría en un centro de trabajo no deberían poder imponérselo a la mayoría.

ENMIENDA NUM. 146

PRIMER FIRMANTE:

Don Lorenzo Olarte Cullen (Grupo Parlamentario de Coalición Canaria).

ENMIENDA NUM. 70

A la Disposición Final Segunda del Proyecto. Al apartado 1 de la Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical

Tipo de enmienda: De modificación.

Texto propuesto:

1. A efectos de lo previsto en los artículos 6 y 7 de esta Ley y 75.7 del Estatuto de los Trabajadores, la capacidad representativa se acreditará en el momento de ejercer las funciones o facultades correspondientes, aportando el sindicato interesado la oportuna certificación expedida a su requerimiento por la Oficina Pública de Registro establecida al efecto.

No obstante, a los efectos de participación institucional y otros que se vinculen a la capacidad representativa global, la Oficina Pública llevará a cabo una publicación de la capacidad representativa de los sindicatos, que resulte de la suma total de las actas registradas, en el mes de enero y cada tres años a partir de la entrada en vigor de la presente Ley.

JUSTIFICACION

Se pretende que no desaparezca alguna fórmula de proclamación de la capacidad representativa sindical, de carácter periódico, que repercuta en materia de participación institucional y otras que se vinculen a la representatividad global, no sectorial o funcional. Se contribuye, además, a que exista una constancia pública

del peso representativo de cada organización sindical, como exigencia democrática.

ENMIENDA NUM. 147

PRIMER FIRMANTE:

Don Lorenzo Olarte Cullen (Grupo Parlamentario de Coalición Canaria).

ENMIENDA NUM. 71

A la Disposición Final Tercera del Proyecto. Artículo 13 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Organos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas

Tipo de enmienda: De adición.

Texto propuesto:

Artículo 13. Las Organizaciones Sindicales más representativas a nivel estatal y de Comunidad Autónoma, así como las que hayan obtenido el 10% o más de los Delegados de Personal y miembros de las Juntas de Personal, podrán promover ante el Consejo Superior de la Función Pública, en el período de cuatro meses previo a la finalización del mandato de cuatro años a que se refiere el artículo anterior, la celebración a Delegados y Juntas de Personal.

Las mismas organizaciones podrán promover dichas elecciones en unidades electorales concretas y específicas de las previstas en esta Ley, ante el Consejo Territorial de la Función Pública correspondiente en su caso, cuyo Presidente dará traslado de la iniciativa a la Junta Electoral de Comunidad Autónoma, que habrá de constituirse y a la que pasarán a corresponder el resto de las competencias electorales atribuidas a la Junta Electoral General.

JUSTIFICACION

En paralelo a la desconcentración de elecciones sindicales que se pretende con el Proyecto de Ley para los trabajadores por cuenta ajena, se propicia con la presente enmienda la descentralización y dispersión de la capacidad para promover elecciones en la función pública, mediante la adición de un párrafo en el artículo 13 de la Ley 9/1987.

Con ello, se trata de que el sistema electoral de la función pública, cuando se trata de unidades electorales que no rebasen el ámbito de la Comunidad Autónoma, puedan tener su cierre natural dentro de la misma Comunidad Autónoma, en paralelo con lo propuesto así-

mismo para el sistema electoral para los trabajadores por cuenta ajena.

ENMIENDA NUM. 148

PRIMER FIRMANTE:

Don Lorenzo Olarte Cullen (Grupo Parlamentario de Coalición Canaria).

ENMIENDA NUM. 72

A la Disposición Final Tercera del Proyecto. Artículo 27, apartados 5 y 6 de la misma Ley anterior

Tipo de enmienda: De modificación.

Texto propuesto:

5. La Junta Electoral de Zona, a la vista de los resultados de cada Mesa y de las reclamaciones que se produzcan, hará públicos los resultados definitivos del escrutinio en el plazo más breve posible y, en todo caso, no superior a nueve días, proclamando a los candidatos electos, con especificación de la candidatura a que pertenezcan. El resultado final se comunicará oficialmente a los funcionarios, a las Organizaciones Sindicales que hubieran presentado candidatos, y a la Junta Electoral General o de Comunidad Autónoma según proceda. Estas remitirán tal resultado a la Oficina Pública a que hace referencia el artículo 4.º de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

6. Corresponde a la Oficina prevista en el epígrafe anterior el registro de las actas, así como la expedición de las certificaciones acreditativas de la capacidad representativa de los sindicatos a los efectos de los artículos 6 y 7 de la Ley 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Las Comunidades Autónomas con competencias de ejecución de funciones en materia de depósito de actas relativas a los órganos de representación de los trabajadores, las ostentarán asimismo en la función pública, a los efectos del cómputo global. La Oficina Pública estatal recabará de las mismas las certificaciones correspondientes para determinar la capacidad representativa referida al ámbito estatal.

JUSTIFICACION

Misma que la anterior.

José María Mur Bernad, Diputado por Zaragoza del Partido Aragonés, e integrado en el Grupo Mixto, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 110 y siguientes del Reglamento de la Cámara, presenta las siguientes enmiendas al articulado del Proyecto de Ley por el que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral.

Zaragoza, 14 de febrero de 1994.—**José María Mur**, Partido Aragonés.—**Xabier Albistur Marín**, Portavoz Grupo Mixto.

ENMIENDA NUM. 149

PRIMER FIRMANTE:

Don José María Mur Bernad (Grupo Mixto-PAR).

ENMIENDA NUM. 1

Al artículo 1.º, uno, nueva redacción del artículo 8.4 del Estatuto de los Trabajadores n.º 4

Objeto de la enmienda: modificación.

Texto que se propone:

Cuando la relación laboral sea de duración superior a cuatro semanas, y no se hubiera formalizado oportunamente el contrato por escrito, el empresario deberá informar por escrito al trabajador, en los términos y plazos que se establezcan reglamentariamente, sobre los elementos esenciales de la relación y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral.

JUSTIFICACION

La existencia de contrato escrito, normalmente suscrito en modelo oficial, con el contenido de la relación, hace innecesario, en estos casos, la información complementaria que se pide en este artículo, que, por tanto, debe reservarse, en exclusiva, y en evitación de duplicidades, y de términos inútiles, para cuando el contrato no se hubiera suscrito, tal como se concreta en la enmienda.

ENMIENDA NUM. 150

PRIMER FIRMANTE:

Don José María Mur Bernad (Grupo Mixto-PAR).

ENMIENDA NUM. 2

Al artículo 1, dos, nueva redacción del artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores

Objeto de la enmienda: modificación.
 Texto que se propone:

Podrá concertarse por escrito, un período de prueba, con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los Convenios Colectivos aplicables en la Empresa.

En defecto de pacto de Convenio, la duración del período de prueba no podrá exceder de 6 meses para los Técnicos Titulados o 3 meses para los demás trabajadores.

JUSTIFICACION

No existen razones para diversificar los períodos de prueba según se trate de Empresa de más o menos de 25 trabajadores.

ENMIENDA NUM. 151

PRIMER FIRMANTE:
Don José María Mur Bernad
(Grupo Mixto-PAR).

ENMIENDA NUM. 3

Al artículo 1, dos, nueva redacción del artículo 14, n.º 2 del Estatuto de los Trabajadores

Objeto de la enmienda: modificación.
 Texto que se propone:

Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a los puestos de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

JUSTIFICACION

La supresión de la referencia a la categoría profesional que hace el Anteproyecto, que permitía que, durante este tiempo, distintas tareas y puesto con el límite de su categoría, obliga a concretar, y en esto consiste la variación propuesta, que se pueden desempeñar varios puestos de trabajo, ya que, de no hacerse así, sustituyéndose —como hacemos— puestos, por puesto, parecería que la prueba sólo podría realizar en un único puesto.

ENMIENDA NUM. 152

PRIMER FIRMANTE:
Don José María Mur Bernad
(Grupo Mixto-PAR).

ENMIENDA NUM. 4

Al artículo 2, tres, nueva redacción al artículo 24 del Estatuto de los Trabajadores

Objeto de la enmienda: Adición de nuevo apartado.
 Texto de un nuevo apartado que se proponen:

6) Si procediendo al ascenso conforme las reglas aplicables en la materia, la Empresa no lo reconociera, el trabajador podrá reclamar ante la Jurisdicción competente, acompañando a su demanda informe emitido por el Comité de Empresa o, en su caso, los Delegados de Personal.

JUSTIFICACION

Nada se dice en el Anteproyecto respecto a la reclamación jurisdiccional en el supuesto de que la Empresa desatendiera la reclamación del trabajador de ascender, cuando, conforme a las normas reglamentarias, corresponde. Por ello, se incluye el apartado 6.

ENMIENDA NUM. 153

PRIMER FIRMANTE:
Don José María Mur Bernad
(Grupo Mixto-PAR).

ENMIENDA NUM. 5

Al artículo 3º, número 1, nueva redacción del artículo 26, número 3, del Estatuto de los Trabajadores

Objeto de la enmienda: Adición de un último párrafo al número 3 del artículo del Anteproyecto.
 Texto que se propone:

De no estar determinada la estructura del salario por negociación colectiva o contrato individual, y hasta que se determine, cualquiera que sea la denominación que las partes le asignen, se entenderán las percepciones automáticamente referidas al salario base o a sus complementos a que se contrae este artículo, según el carácter y la naturaleza de cada percepción. Las percepciones de tal carácter no asimilables a algunos de los aludidos complementos se computaron al salario base.

JUSTIFICACION

Interesa tener prevista una solución racional para los posibles casos en que no estuviera determinada la estructura social.

ENMIENDA NUM. 154

PRIMER FIRMANTE:

**Don José María Mur Bernad
(Grupo Mixto-PAR).**

ENMIENDA NUM. 6

Al artículo 3, número 3, nueva redacción del artículo 29, número 3, del Estatuto de los Trabajadores

Objeto de la enmienda: Añadir un último párrafo al número 3, uno, de este artículo del Anteproyecto.

Texto que se propone:

Si la retribución se liquidara, conforme permite el N.º 4 de este artículo, a través de entidades de crédito, la documentación bancaria correspondiente servirá para acreditar la percepción de la cantidad recibida, remitiéndose, al trabajador, en este caso, y posteriormente, el recibo de salarios.

JUSTIFICACION

Es una fórmula para solucionar las actuales dificultades de dividir en dos actos la liquidación del salario. Uno, la firma del recibo en el centro de trabajo y otro, en momento distinto, la recepción del dinero en entidad bancaria.

ENMIENDA NUM. 155

PRIMER FIRMANTE:

**Don José María Mur Bernad
(Grupo Mixto-PAR).**

ENMIENDA NUM. 7

Al artículo número 5, nueva redacción del artículo 29.3 del Estatuto de los Trabajadores

Objeto de la enmienda: De modificación.

Texto que se propone:

Los créditos por salarios no protegidos en los números anteriores, tendrán la consideración de singularmente privilegiados y gozarán de preferencia sobre

cualquier otro crédito, excepto los créditos con derecho real en los supuestos en los que éstos, con arreglo a la Ley Hipotecaria, serán preferentes, con independencia de los límites máximos de responsabilidad del Fondo de Garantía Salarial, establecidos en el artículo 33 de este Estatuto de los Trabajadores.

JUSTIFICACION

La redacción del Anteproyecto es claramente restrictiva en orden a la regulación actual de los créditos, ya que fija límites a la cuantía de éstos, cuando, una cosa son los máximos de que responde el Fondo de Garantía Salarial y, otra, que, cantidades excediendo estos máximos, conserven el carácter de singularmente privilegiados, aunque el Fondo no responda de su abono.

ENMIENDA NUM. 156

PRIMER FIRMANTE:

**Don José María Mur Bernad
(Grupo Mixto-PAR).**

ENMIENDA NUM. 8

Al artículo 4º, uno, nueva redacción del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores

Objeto de la enmienda: Adición de un párrafo, después del primero del n.º 3 del Anteproyecto.

Texto que se propone:

En las Empresas que, por tener procesos productivos durante las 24 horas del día, requieran el trabajo en turno rotativo, pueden computarse por período de hasta cuatro semanas los descansos entre jornada y semanal.

JUSTIFICACION

Parece que este cómputo es exigencia del trabajo a turno, debe incluirse en Estatuto de los Trabajadores, en lugar de dejarlo pendiente de norma posterior de rango inferior.

ENMIENDA NUM. 157

PRIMER FIRMANTE:

**Don José María Mur Bernad
(Grupo Mixto-PAR).**

ENMIENDA NUM. 9

Al artículo 4º, 3, nueva redacción del artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores, n.º 3

Objeto de la enmienda: Modificación del último párrafo del n.º 3 del Anteproyecto.

Texto que se propone:

Las Empresas que, por la naturaleza de su actividad, realicen el trabajo en Régimen de Turno incluidos los sábados y domingos, podrán efectuarlo bien por equipos de trabajadores que desarrollen su actividad por semanas completas, o contratando personal para organizar los equipos necesarios durante uno o más días a la semana. Estas contrataciones, para trabajar uno o dos días a la semana, podrán ajustarse a lo dispuesto en este Estatuto respecto a contrato a tiempo parcial.

JUSTIFICACION

La sustitución de la palabra complementar por la de organizar, establecida en la enmienda, concede una mayor flexibilidad a este trabajo, al permitir que los turnos, de esos días, los realicen sólo los contratados a tiempo parcial, descansando el turno completo, sábado o domingo, o que el descanso de éste sea parcial, y se establezcan equipos mixtos, en el que estuvieran integrados por la de los que trabajan el resto de la semana y los que sólo lo hacen uno o dos días.

La referencia a que la contratación pueda ser a tiempo parcial es en función de que parece la más racional para quien sólo trabaja un día o dos a la semana.

ENMIENDA NUM. 158

PRIMER FIRMANTE:

**Don José María Mur Bernad
(Grupo Mixto-PAR).**

ENMIENDA NUM. 10

Al artículo cuatro, 4, nueva redacción del artículo 37, n.º 1, del Estatuto de los Trabajadores

Objeto de la enmienda: De adición al segundo párrafo del n.º 1.

Redacción que se propone:

Resultará de aplicación al descanso semanal lo dispuesto en el apartado 7 del artículo 34, en cuanto a ampliaciones y reducciones, así como para la fijación de regímenes de descanso alternativos, para actividades concretas y en el apartado 2 de dicho artículo, respecto al turno rotativo.

JUSTIFICACION

Resulta «congruente» con la enmienda n.º 8, en la que se pide un cómputo especial para el descanso del turno.

ENMIENDA NUM. 159

PRIMER FIRMANTE:

**Don José María Mur Bernad
(Grupo Mixto-PAR).**

ENMIENDA NUM. 11

Al artículo 5, 4, nueva redacción del artículo 41, n.º 4, del Estatuto de los Trabajadores

Objeto de la enmienda: De modificación del párrafo penúltimo, del número 4, del Anteproyecto.

Texto que se propone:

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 n.º 3 de este artículo. Si una vez iniciado el proceso individual se plantease demanda de Conflicto Colectivo contra la decisión empresarial, aquel proceso se suspenderá hasta la resolución de la demanda de Conflicto Colectivo.

JUSTIFICACION

Parece más racional la redacción propuesta, ya que, la del Anteproyecto, parece como si fuera el proceso de Conflicto Colectivo el que habrá de paralizarse cuando es al revés.

ENMIENDA NUM. 160

PRIMER FIRMANTE:

**Don José María Mur Bernad
(Grupo Mixto-PAR).**

ENMIENDA NUM. 12

Al artículo 5, 7, nueva redacción del artículo 49.7 del Estatuto de los Trabajadores

Objeto de la enmienda: Modificación.

Redacción que se propone:

Por cese colectivo fundado en causa económica, técnica, organizativa o de producción siempre que aquél haya sido debidamente autorizado conforme a lo dispuesto en esta Ley.

JUSTIFICACION

Parece más correcto hablar de cese ante la terminación del contrato de trabajo que ha sido autorizado por

la Autoridad Laboral, que de Despido, cuando éste es, técnicamente, la decisión unilateral tomada por el empresario para poner fin a la relación contractual que la unía con el trabajador.

ENMIENDA NUM. 161

PRIMER FIRMANTE:
Don José María Mur Bernad
(Grupo Mixto-PAR).

ENMIENDA NUM. 13

Al artículo 5, ocho, nueva redacción del artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores

Objeto de la enmienda: Modificación del inciso final del artículo 50.1.c del Anteproyecto.

Redacción que se propone:

Al final, después de Ley, línea 6 del apartado, suprimir lo redactado y sustituir por: «cuando una Sentencia judicial firme haya declarado las mismas justificadas y solicite el interesado, en ejecución de la misma, la extinción de la relación laboral».

JUSTIFICACION

Opera automáticamente esta causa, cuando se trate de no cumplimiento de Sentencia en los supuestos de los artículos 40 y 41, sin necesidad de entablar un nuevo pleito y cuando lo pida el interesado, que, por supuesto, no lo solicitara de interesarle que la Sentencia obtenida se cumpla de otra forma.

ENMIENDA NUM. 162

PRIMER FIRMANTE:
Don José María Mur Bernad
(Grupo Mixto-PAR).

ENMIENDA NUM. 14

Al artículo 5, nueva redacción del artículo 51.8 del Estatuto de los Trabajadores

Objeto de la enmienda: Adición, incluso, en el apartado 8, un último párrafo.

Texto que se propone:

«La misma Autoridad que autorice los ceses establecerá la indemnización que corresponde a cada uno de los trabajadores afectados por el expediente.»

«Las discrepancias que pudieran surgir respecto al monto de las indemnizaciones fijadas en la resolución administrativa serán resueltas por la Jurisdicción Social, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 234.2 de la Ley Procesal Laboral.»

JUSTIFICACION

La Autoridad Laboral, a la vista de lo actuado en el expediente, está en condiciones de fijar concretamente las indemnizaciones, que, en todo caso, y de darse la impugnación, serían revisadas por la Jurisdicción competente.

ENMIENDA NUM. 163

PRIMER FIRMANTE:
Don José María Mur Bernad
(Grupo Mixto-PAR).

ENMIENDA NUM. 15

Al artículo 5, nueva redacción del artículo 51.10 del Estatuto de los Trabajadores

Objeto de la enmienda: Adición, añadiendo un párrafo.

Texto que se propone:

Después de la palabra afectados, línea 8, y antes de la palabra todo, añadir: «y de la fijación de las indemnizaciones que, en aplicación del apartado 8, corresponden.»

JUSTIFICACION

Evidentemente, no procede dejar sin indemnización al trabajador que se le extingue la relación laboral por quiebra, sin perjuicio que la misma se liquide de la masa o del Fondo de Garantía Salarial.

ENMIENDA NUM. 164

PRIMER FIRMANTE:
Don José María Mur Bernad
(Grupo Mixto-PAR).

ENMIENDA NUM. 16

Al artículo 5, nueva redacción del artículo 55.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Objeto de la enmienda: Adición.
 Texto que se propone:

Añadir, en el número 4, al final, después de la palabra artículo, lo siguiente: «o se tratara del despido de un trabajador que tenga suspendido el contrato de trabajo, si la jurisdicción competente no apreciase su procedencia.»

JUSTIFICACION

Conviene aclarar que estos ceses, cuando no acredite su procedencia, son improcedentes, en lugar de nulo como establecía el Estatuto en su redacción inicial.

ENMIENDA NUM. 165

PRIMER FIRMANTE:
Don José María Mur Bernad
(Grupo Mixto-PAR).

ENMIENDA NUM. 17

Al artículo 7, nueva redacción del artículo 67.1, 2.3 y 5, del Estatuto de los Trabajadores.

Objeto de la enmienda: Adición, de un párrafo inicial al número 3 del Proyecto.

Texto que se propone:

Como frase inicial de este apartado 3, conviene señalar lo siguiente: «sin perjuicio de lo establecido en el apartado 4 siguiente, respecto a vacantes y sustituciones.»

JUSTIFICACION

Conviene salvar la posible contradicción entre la obligación de mantenerse en su puesto que los 4 años, que regula este apartado, que obliga a la continuidad de la representación, y la posibilidad de sustitución prevista en el 4, que queda vigente en su redacción inicial.

ENMIENDA NUM. 166

PRIMER FIRMANTE:
Don José María Mur Bernad
(Grupo Mixto-PAR).

ENMIENDA NUM. 18

Al artículo 8.2, uno, nueva redacción del artículo 8.2, número 4, del Estatuto de los Trabajadores.

Objeto de la enmienda: De adición.
 Texto que se propone:

Añadir, después de la última palabra, Convenio, lo siguiente, «ya que, en todo caso, el posterior sustituye al anterior».

JUSTIFICACION

Es necesaria una mayor precisión por lo prevenido en el actual inciso final del artículo 3 del Estatuto Laboral, respecto a colisión de normas laborales y la prohibición de concurrencias de Convenios.

ENMIENDA NUM. 167

PRIMER FIRMANTE:
Don José María Mur Bernad
(Grupo Mixto-PAR).

ENMIENDA NUM. 19

Al artículo 8.3, nueva redacción del artículo 85.2, del Estatuto de los Trabajadores.

Objeto de la enmienda: Adición.
 Texto que se propone:

En el número 2, después del apartado e), añadir un apartado f), con la siguiente redacción:

f) Concretar los términos de vigencia del contenido normativo del Convenio, una vez concluida la duración pactada.

JUSTIFICACION

El futuro del contenido normativo interesa lo examinen y lo decidan las partes, al firmar el Convenio, y lo incluyan en el texto.

ENMIENDA NUM. 168

PRIMER FIRMANTE:
Don José María Mur Bernad
(Grupo Mixto-PAR).

ENMIENDA NUM. 20

Al artículo 12.4, nueva redacción al artículo 110, número 4, de la Ley Procesal Laboral

Objeto de la enmienda: Adición.
 Texto que se propone:

Incluir, al final, después de la palabra especial, lo siguiente, «salvo que existiera pacto al respecto», suscrito con anterioridad, y en cumplimiento de autorización al respecto de la Norma específica, y superando los mínimos de ésta.

JUSTIFICACION

Las normas que regulan las relaciones especiales, normalmente, establecen unas indemnizaciones para el despido, pero autorizan a las partes a pactar mejoras de los mismos.

ENMIENDA NUM. 169

PRIMER FIRMANTE:
Don José María Mur Bernad
(Grupo Mixto-PAR).

ENMIENDA NUM. 21

Al artículo 4.3, nueva redacción al artículo 36.3 del Estatuto de los Trabajadores

Objeto de la enmienda: adición.
 Texto que se propone:

La jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un período de referencia de quince días. Dichos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo que se trate de ausencias imprevistas en el Régimen de Turno Rotativo, que se estará a lo que disponga el Convenio Colectivo respecto a ausencias y relevos.

JUSTIFICACION

Es necesario contemplar las características especiales del turno rotativo.

ENMIENDA NUM. 170

PRIMER FIRMANTE:
Don José María Mur Bernad
(Grupo Mixto-PAR).

ENMIENDA NUM. 22

Al artículo 4.º, nueva redacción del artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores

Objeto de la enmienda: modificación.
 Texto que se propone:

Los trabajadores nocturnos, a los que se reconozcan problemas de salud ligados al hecho de su trabajo nocturno, tendrán derecho a ser destinados a un puesto vacante de trabajo diurno que exista o pueda existir en la Empresa y para el que sean aptos. El cambio de puesto de trabajo se llevará a cabo de conformidad con lo dispuesto en los artículos 39 y 41, en su caso, de la presente Ley.

JUSTIFICACION

Conviene impedir se produzca una saturación de plantilla.

ENMIENDAS NUMS. 171 a 176

ANULADAS

En nombre del Grupo Parlamentario Socialista, tengo el honor de dirigirme a esa Mesa para, al amparo de lo establecido en el artículo 110 del vigente Reglamento del Congreso de los Diputados, presentar las siguientes enmiendas al Proyecto de Ley por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral, publicado en el «B. O. C. G.», Serie A, número 42, de 4 de enero de 1994.

Palacio del Congreso de los Diputados, 15 de febrero de 1994.—El Portavoz del Grupo Parlamentario Socialista, **Carlos Solchaga Catalán.**

ENMIENDA NUM. 177

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Socialista.

ENMIENDA

Al artículo Primero. Tres

De modificación.
 Sustituir, en el último párrafo del artículo 15, número 1, letra b), del Estatuto de los Trabajadores, la expresión «ampliarse» por la de «modificarse».

TEXTO DE LA ENMIENDA

«... por convenio colectivo sectorial podrá modificarse la duración de estos contratos o el período dentro del cual se pueden realizar en atención al carácter estacio-

nal de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir.»

MOTIVACION

Ampliar el contenido de la negociación colectiva.

ENMIENDA NUM. 178

PRIMER FIRMANTE:

Grupo Socialista.

ENMIENDA

Al artículo Primero. Tres

De modificación.

Modificar el artículo 15, número 1, apartado d).

TEXTO DE LA ENMIENDA

«d) Cuando se trate de lanzamiento de una nueva actividad. En este caso la duración de los contratos no podrá exceder de tres años, pudiendo prorrogarse por acuerdo entre las partes por períodos no inferiores a los mínimos que en su caso se establezcan.»

MOTIVACION

Congruente con la enmienda al artículo quinto, apartado seis, por el que se da nueva redacción al artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

ENMIENDA NUM. 179

PRIMER FIRMANTE:

Grupo Socialista.

ENMIENDA

Al artículo Primero. Tres

De adición.

TEXTO DE LA ENMIENDA

«5. Se autoriza al Gobierno para desarrollar reglamentariamente lo previsto en este artículo.»

MOTIVACION

El artículo 15 define las modalidades de contratación, siendo necesario su desarrollo reglamentario que en todo caso se ha de fundamentar en una autorización al Gobierno para tal fin.

ENMIENDA NUM. 180

PRIMER FIRMANTE:

Grupo Socialista.

ENMIENDA

Al artículo Primero, apartado cuarto

De modificación.

Convertir el apartado 3 del artículo 16 en apartado único, y añadir al final del primer párrafo del artículo 16 la expresión «que se corresponda con dicha prestación» quedando el apartado redactado como sigue:

TEXTO DE LA ENMIENDA

«Cuarto. El artículo 16 queda redactado de la forma siguiente:

Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su equiparación a la categoría, grupo profesional o nivel retributivo previsto en el Convenio Colectivo o, en su defecto, de aplicación en la empresa que se corresponda en dicha prestación.

Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de dos o más categorías, grupos o niveles, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que resulten prevalentes.»

MOTIVACION

Los apartados 1 y 2 del artículo 16 quedan derogados por el Proyecto de Ley de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación, y el apartado 4 por el artículo primero, apartado cinco, de este Proyecto de Ley.

Mejora técnica de redacción para dejar claro que la categoría, grupo o nivel retributivo que se establezca en el contrato es la que corresponda a la naturaleza de las funciones pactadas.

ENMIENDA NUM. 181

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Socialista.

ENMIENDA

Al artículo Primero, apartado cinco

De supresión.

Suprimir el apartado cinco, por el que se deroga el apartado 4 del artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

MOTIVACION

La nueva redacción del apartado cuatro del artículo primero hace innecesario este apartado cinco.

ENMIENDA NUM. 182

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Socialista.

ENMIENDA

Al artículo Segundo, apartado uno

De modificación.

Modificar el título de la Sección 3.^a del Capítulo II del Título I del Estatuto de los Trabajadores, e incluir como artículo 22 del Estatuto el artículo 23, según la redacción dada al mismo por el Proyecto y con las modificaciones que se acompañan.

TEXTO DE LA ENMIENDA

«Sección tercera. Clasificación profesional y promoción en el trabajo

Artículo 22. Sistema de clasificación profesional

1. Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores, por medio de categorías o grupos profesionales.

2. Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir tanto diversas categorías profesionales como diversas funciones o especialidades profesionales.

3. Se entenderá que una categoría profesional es equivalente de otra cuando la aptitud profesional ne-

cesaria para el desempeño de las funciones propias de la primera permita desarrollar las prestaciones laborales básicas de la segunda, previa la realización, si ello es necesario, de procesos simples de formación o adaptación.

4. Los criterios de definición de las categorías y grupos se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.»

MOTIVACION

Mejora técnica, clarificando y ordenando de forma más sistemática el contenido de la Sección 3.^a.

Pasar el antiguo artículo 23 al artículo 22, para distinguir y separar los conceptos de grupo profesional, que ya estaba en este artículo, y el de la categoría equivalente, que se definía en el artículo 39.

ENMIENDA NUM. 183

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Socialista.

ENMIENDA

Al artículo Segundo, apartado uno

De modificación.

Modificar el artículo 23 para llevar a él el antiguo artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, con la modificación que para el apartado 2 preveía el Proyecto.

TEXTO DE LA ENMIENDA

«Artículo 23. Promoción y Formación Profesional en el trabajo.

1. El trabajador tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

2. En los Convenios Colectivos se pactarán los términos concretos del ejercicio de estos derechos y el grado de aprovechamiento necesario para el disfrute de los mismos.»

MOTIVACION

Mejora técnica, consistente en reordenar los artículos de esta Sección, con lo que el antiguo artículo 22 pasa a ser artículo 23.

ENMIENDA NUM. 184

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Socialista.

ENMIENDA

Al artículo Segundo, apartado uno

De modificación.

Suprimir el apartado 3 del artículo 24, para llevarlo al artículo 39.

MOTIVACION

Se suprime el antiguo apartado 3, que por hacer referencia a la movilidad funcional encuentra mejor ubicación en el artículo 39.

ENMIENDA NUM. 185

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Socialista.

ENMIENDA

Al artículo Tercero, apartado tres

De modificación.

Modificar el párrafo 3.º del apartado 1 del artículo 29, sustituyendo la expresión «la especificación de los diferentes conceptos salariales» por la de «las diferentes percepciones del trabajador».

TEXTO DE LA ENMIENDA

«... que contenga con la debida claridad y separación las diferentes percepciones del trabajador, así como las deducciones que legalmente procedan.»

MOTIVACION

Mejora técnica de redacción para permitir que el recibo incluya todas las percepciones del trabajador, con independencia de su carácter salarial.

ENMIENDA NUM. 186

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Socialista.

ENMIENDA

Al artículo Tercero, apartado cuatro

De supresión.

Suprimir el apartado cuatro del artículo tercero, por el que se modificaba el artículo 30 del Estatuto de los Trabajadores.

MOTIVACION

La modificación del artículo 30 propuesta por el Proyecto es innecesaria, dado que si se ha pactado una distribución irregular de la jornada no se producirá el supuesto de hecho previsto en el artículo 30.

ENMIENDA NUM. 187

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Socialista.

ENMIENDA

Al artículo Tercero, apartado cinco

De modificación.

Modificar la redacción del apartado tres del artículo 32 del Estatuto de los Trabajadores, que queda redactado como sigue:

TEXTO DE LA ENMIENDA

«3. Los créditos por salarios no protegidos en los números anteriores tendrán la condición de singularmente privilegiados en la cuantía que resulte de multiplicar el doble del Salario Mínimo Interprofesional por el número de días de salario pendientes de pago, gozando de preferencia sobre cualquier otro crédito, excepto los créditos con derecho real, en los supuestos en los que éstos, con arreglo a la Ley, sean preferentes. La misma consideración tendrán las indemnizaciones por despido en la cuantía correspondiente al mínimo legal calculada sobre una base que no supere el duplo del salario mínimo».

MOTIVACION

Mejora técnica de redacción para aclarar que el SMI, utilizado como módulo, es el tope de la parte del crédito.

to salarial que goza del privilegio previsto en el artículo, evitando que pueda interpretarse que los créditos en cuantía superior al SMI no gozan en su totalidad de preferencia alguna.

ENMIENDA NUM. 188

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Socialista.

ENMIENDA

Al artículo Cuarto, apartado uno

De modificación.

Modificar el apartado 4 del artículo 34 en sus dos párrafos; incluyendo la expresión «continuada» después de «jornada diaria».

TEXTO DE LA ENMIENDA

«4. Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda...

En el caso de los trabajadores menores de 18 años, ... siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda...».

MOTIVACION

Dejar claro que el descanso sólo se produce en el caso de jornadas continuadas y no en el de jornadas partidas.

ENMIENDA NUM. 189

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Socialista.

ENMIENDA

Al artículo Quinto, apartado uno

De modificación.

Añadir una frase al párrafo primero del apartado 1 del artículo 39, y suprimir el párrafo segundo. El nuevo apartado 1 queda redactado como sigue:

TEXTO DE LA ENMIENDA

«1. La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por 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.»

MOTIVACION

Se suprime la definición de categorías equivalentes, que encuentra mejor acomodo en el artículo 22.

ENMIENDA NUM. 190

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Socialista.

ENMIENDA

Al artículo Quinto, apartado uno

De modificación.

Incluir un nuevo apartado 4 del artículo 39 que recoge el contenido del antiguo apartado 3 del artículo 24, en la redacción dada por el Proyecto.

TEXTO DE LA ENMIENDA

«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 6 meses durante un año ó a 8 durante 2 años, el trabajador podrá reclamar ante la dirección de la empresa que se proceda a la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa. 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.»

MOTIVACION

Se incorpora el párrafo 3.º del artículo 24, que regula un efecto de la movilidad funcional.

ENMIENDA NUM. 191

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Socialista.

ENMIENDA

Al artículo Quinto, apartado cinco

De modificación.

Se lleva al apartado 5 del artículo 39 el antiguo apartado 4, añadiendo al final la frase «... o a las que a tal fin hubieran establecido en convenio colectivo».

TEXTO DE LA ENMIENDA

«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 la modificación de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.»

MOTIVACION

Se añade la posibilidad de que por convenio se pueda establecer un sistema alternativo para los cambios definitivos de funciones.

ENMIENDA NUM. 192

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Socialista.

ENMIENDA

Al artículo Quinto, apartado dos

De modificación.

Incluir dos nuevos párrafos en el apartado 1 del artículo 40, después del párrafo primero. Suprimir la última frase del párrafo segundo de este apartado 1. Con ello, los antiguos párrafos primero y segundo del apartado quedan redactados como siguen.

TEXTO DE LA ENMIENDA

«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 30 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 20 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.»

MOTIVACION

Establecer una redacción más precisa de las causas motivadoras de estas medidas, clarificar el plazo de preaviso del traslado y extender la información a los representantes de los trabajadores.

ENMIENDA NUM. 193

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Socialista.

ENMIENDA

Al artículo quinto, apartado dos.

De modificación.

Modificar el primer párrafo del apartado 4 del artículo 40, convirtiendo la segunda frase en un nuevo párrafo 2.º.

TEXTO DE LA ENMIENDA

«... además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas.

El trabajador deberá ser informado del desplaza-

miento 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 de empresario».

MOTIVACION

Mejora técnica de redacción, clarificando la necesidad de preaviso en todos los desplazamientos.

ENMIENDA NUM. 194

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Socialista.

ENMIENDA

Al artículo quinto, apartado tres.

De modificación.

Añadir un párrafo al final del apartado 1 del artículo 41.

TEXTO DE LA ENMIENDA

«f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.

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.»

MOTIVACION

Clarificar las causas motivadoras de este tipo de medidas.

ENMIENDA NUM. 195

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Socialista.

ENMIENDA

Al artículo quinto, apartado tres.

De modificación.

Modificar el párrafo 3 del apartado 2 del artículo 41, incluyendo en una nueva frase la referencia a los convenios colectivos. El párrafo 3.º citado queda redactado como sigue:

TEXTO DE LA ENMIENDA

«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 refieren las letras b), c), d) y e) del apartado anterior.»

MOTIVACION

Redacción más precisa de la prohibición de modificación de los Convenios, regulando los supuestos de cambios en condiciones de trabajo directamente vinculadas con las peculiaridades organizativas de las empresas que no pueden tramitarse por el procedimiento general previsto en este artículo, garantizando que la modificación sea el resultado de un acuerdo.

ENMIENDA NUM. 196

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Socialista.

ENMIENDA

Al artículo quinto, apartado tres.

De modificación.

Incluir en el párrafo primero del apartado 3 del artículo 41 la expresión «y a sus representantes legales».

TEXTO DE LA ENMIENDA

«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 treinta días a la fecha de su efectividad.»

MOTIVACION

Informar a los representantes de los trabajadores de las modificaciones de carácter individual.

ENMIENDA NUM. 197

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Socialista.

ENMIENDA

Al artículo quinto, apartado cuarto

De modificación.

Sustituir las referencias a la letra i) del apartado 1 del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores por la de la letra j).

TEXTO DE LA ENMIENDA

La letra j) del apartado 1 del artículo 45 queda redactada de la siguiente forma: «j) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción».

MOTIVACION

Corregir una errata del Proyecto, dado que la redacción que se modifica es la correspondiente a la letra j) y no a la letra i).

ENMIENDA NUM. 198

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Socialista.

ENMIENDA

Al artículo quinto, seis

De modificación.

Sustituir el párrafo 2.º del artículo 49.3 del Estatuto de los Trabajadores por dos nuevos párrafos.

TEXTO DE LA ENMIENDA

«Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración, incluidos los contratos en prácticas y de aprendizaje, concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios.

Expirada dicha duración máxima o realizada la obra o servicio objeto del contrato, si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.»

MOTIVACION

Mejora técnica al regular el régimen de prórroga tácita de los distintos contratos temporales en un único precepto, lo que permite una mayor claridad y seguridad jurídica.

ENMIENDA NUM. 199

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Socialista.

ENMIENDA

Al artículo quinto, apartado siete

De modificación.

Incluir en el apartado siete del artículo cinco una modificación del apartado ocho del artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores. Modificar el apartado 9 del artículo 49, incluyendo entre «comas» la expresión «fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción».

TEXTO DE LA ENMIENDA

Siete. Los apartados 8 y 9 del artículo 49 quedan redactados de la siguiente forma:

«8. Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo, siempre que su existencia haya sido debidamente constatada conforme a lo dispuesto en el apartado 12 del artículo 51 de esta Ley.»

«9. Por despido colectivo, fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, siempre que aquel haya sido debidamente autorizado conforme a lo dispuesto en esta Ley.»

MOTIVACION

Mejora técnica. Vinculación más clara entre la causa prevista en el artículo 49.8 y el procedimiento previsto en el artículo 51.12.

Mejora técnica de redacción, para dejar más claro que no existen otros despidos colectivos distintos de los fundados en las causas a que se alude, introduciendo entre «comas» la referencia a éstas.

ENMIENDA NUM. 200

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Socialista.

ENMIENDA

Al artículo quinto, apartado nueve

De adición.

Incluir un nuevo párrafo, después del 1.º, en el apartado 1 del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

TEXTO DE LA ENMIENDA

«Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.

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 mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de los recursos que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.»

MOTIVACION

Mejora técnica de redacción con objeto de obtener una definición más precisa de las causas motivadoras del expediente y resaltar su carácter económico.

ENMIENDA NUM. 201

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Socialista.

ENMIENDA

Al artículo quinto, apartado nueve

De modificación.

Modificar el tercer párrafo del apartado 1 del artículo 51 del Estatuto de los trabajadores, incluyendo la expresión «distintos de los previstos en el apartado 3 del artículo 49 de esta Ley».

TEXTO DE LA ENMIENDA

«Para el cómputo del número de extinciones de contratos a que se refiere el párrafo 1.º de este artículo, se tendrán en cuenta asimismo cualesquiera otras produ-

cidas en el período de referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el apartado 3 del artículo 49 de esta Ley, siempre que su número sea de, al menos, cinco.»

MOTIVACION

Clarificar que entre las extinciones a que se refiere el párrafo no se incluyen las relativas a la finalización de contratos temporales.

ENMIENDA NUM. 202

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Socialista.

ENMIENDA

Al artículo quinto, apartado nueve

De modificación.

Modificar el 4.º párrafo del apartado 1 del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores incluyendo la expresión «al amparo de lo dispuesto en el artículo 52 c) de esta Ley.»

TEXTO DE LA ENMIENDA

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

MOTIVACION

Clarificar la relación entre este párrafo y el artículo 52 c).

ENMIENDA NUM. 203

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Socialista.

ENMIENDA

Al artículo quinto, apartado nueve

De modificación.

Modificar el 2º párrafo del apartado 3 del artículo 51, incluyendo la expresión «comunicará la iniciación del expediente a la Entidad Gestora de la prestación por desempleo.»

TEXTO DE LA ENMIENDA

«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 10 días y deberán obrar en poder de la Autoridad Laboral antes de la finalización del periodo de consultas a que se refieren los apartados 2 y 4 del presente artículo.»

MOTIVACION

Posibilitar el conocimiento por la Entidad Gestora de la iniciación del expediente.

ENMIENDA NUM. 204

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Socialista.

ENMIENDA

Al artículo quinto, apartado nueve.

De modificación.

Modificar los párrafos 1º y 2º del apartado 4 del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, incluyendo en el primero la expresión «no inferior a» y sustituyendo en el segundo la expresión «más de cincuenta» por la de «cincuenta o más».

TEXTO DE LA ENMIENDA

«... tramitación del expediente de regulación de empleo, tendrá una duración no inferior a treinta días naturales...»

«En todo caso, en las empresas de cincuenta o más trabajadores, se deberá...»

MOTIVACION

Aclarar que la duración del período de consultas puede ser ampliada por voluntad de las partes. Mejora técnica en la especificación del número de trabajadores de las empresas a que se refiere el párrafo.

ENMIENDA NUM. 205

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Socialista.

ENMIENDA

Al artículo quinto, apartado nueve

De modificación.

Modificar la redacción del apartado 5 del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

TEXTO DE LA ENMIENDA

«5. Cuando el período de consultas concluya con acuerdo entre las partes, la Autoridad Laboral procederá a dictar resolución en el plazo de quince días naturales autorizando la extinción de las relaciones laborales. Si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida extintiva en los términos contemplados en el acuerdo.

No obstante 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 del 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 los trabajadores afectados, por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.»

MOTIVACION

Mejora técnica.

Posibilitar la impugnación del acuerdo por fraude a las prestaciones por desempleo.

ENMIENDA NUM. 206

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Socialista.

ENMIENDA

Al artículo quinto, apartado nueve

De modificación.

Modificar la redacción del apartado 6 del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

TEXTO DE LA ENMIENDA

«6. Cuanto el período de consultas concluya sin acuerdo, la Autoridad Laboral 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 razonablemente que las medidas propuestas por la empresa son necesarias a los fines previstos en el apartado 1 de este artículo.»

MOTIVACION

Mejora técnica.

Modificar el párrafo 2º para adaptarlo a las modificaciones introducidas en el apartado 1 del artículo.

ENMIENDA NUM. 207

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Socialista.

ENMIENDA

Al artículo quinto, apartado nueve

De modificación.

Modificar el apartado 8 del artículo 51, del Estatuto de los Trabajadores.

TEXTO DE LA ENMIENDA

«8. Los trabajadores 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.»

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 208

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Socialista.

ENMIENDA

Al artículo quinto, apartado nueve

De modificación.

Modificar el apartado 10 del artículo 51, del Estatuto de los Trabajadores sustituyendo la expresión «de la declaración por la Autoridad Laboral de la situación legal de desempleo de los trabajadores afectados» por la de «del acceso de los trabajadores afectados a la situación legal de desempleo».

TEXTO DE LA ENMIENDA

«..., se tramitará a los solos efectos del acceso de los trabajadores afectados a la situación legal de desempleo. Todo ello».

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 209

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Socialista.

ENMIENDA

Al artículo quinto, apartado nueve.

De modificación.

Modificar la redacción del apartado 12 del artículo 51, párrafo 1.º y 4.º

TEXTO DE LA ENMIENDA

«12. 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 los trabajadores afectados, previo expediente tramitado conforme a lo dispuesto en este número.»

«La Autoridad Laboral que constate la fuerza mayor podrá acordar que la totalidad o una parte de la indemnización que corresponda a los trabajadores afectados por la extinción de sus contratos sea satisfecha por el Fondo de Garantía Salarial, sin perjuicio del derecho de éste a resarcirse del empresario.»

MOTIVACION

Dejar claro que en caso de fuerza mayor deber seguirse el procedimiento del artículo 51, cualquiera que sea el número de trabajadores afectados.

Mejora técnica de redacción.

ENMIENDA NUM. 210

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Socialista.

ENMIENDA

Al artículo quinto, apartado diez.

De modificación.

Modificar la redacción de la letra c) del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores.

TEXTO DE LA ENMIENDA

«c) Cuando exista la necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo por alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 de esta Ley en número inferior al establecido en el mismo».

MOTIVACION

Mejora de redacción, clarificando la vinculación entre este precepto y el artículo 51.

ENMIENDA NUM. 211

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Socialista.

ENMIENDA

Al artículo quinto, apartado catorce.

De modificación.

Incluir un último párrafo en el apartado 1 del artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores y una última frase en el apartado 2 del mismo artículo.

TEXTO DE LA ENMIENDA

«... y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación.

El empresario deberá mantener en alta al trabajador en la Seguridad Social durante el período correspondiente a los salarios a que se refiere el párrafo anterior.

2. En el supuesto de que la opción entre readmisión o indemnización correspondiera al empresario, la cantidad a que se refiere el párrafo b) del apartado anterior quedará limitada a los salarios devengados desde la fecha del despido hasta la de la conciliación previa, si en dicho acto el empresario reconociera el carácter improcedente del despido y ofreciese la indemnización prevista en el apartado a) del número anterior, depositándola en el Juzgado de lo Social a disposición del trabajador en el plazo de las 48 horas siguientes a la celebración del acto de conciliación».

MOTIVACION

Mejora técnica de redacción con objeto de:

Clarificar que durante el período al que se extienden los salarios de tramitación el trabajador debe continuar en alta en la Seguridad Social.

Establecer un plazo breve para el depósito en el Juzgado de lo Social de la indemnización por despido improcedente ofrecida en conciliación.

ENMIENDA NUM. 212

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Socialista.

ENMIENDA

Al artículo octavo, apartado tres.

De modificación.

Se añade una frase al apartado 1 del artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores.

TEXTO DE LA ENMIENDA

«... con el empresario y las asociaciones empresariales, incluidos procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los períodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 de esta Ley; los Laudos Arbitrales que a estos efectos puedan dictarse tendrán la misma eficacia y tramitación que los acuerdos en el período de consultas».

MOTIVACION

Prever procedimientos arbitrales pactados en convenios colectivos para resolver extrajudicialmente las con-

traversias surgidas de la aplicación de los artículos 40, 41, 47 y 51.

ENMIENDA NUM. 213

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Socialista.

ENMIENDA

Al artículo decimosegundo, apartado cuatro

De adición.

Se incorpora un nuevo apartado 4 al artículo 110 de la Ley de Procedimiento Laboral, del siguiente tenor literal:

TEXTO DE LA ENMIENDA

«4. Cuando el despido fuese declarado improcedente por incumplimiento de los requisitos de forma establecidos y se hubiese optado por la readmisión, podrá efectuarse un nuevo despido dentro del plazo de siete días desde la notificación de la sentencia. Dicho despido no constituirá una subsanación del primitivo acto extintivo, sino un nuevo despido, que surtirá efectos desde su fecha.»

MOTIVACION

Posibilitar la subsanación del despido improcedente por defecto de forma con posterioridad a haberse declarado la improcedencia por el órgano judicial.

ENMIENDA NUM. 214

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Socialista.

ENMIENDA

Al artículo decimosegundo, apartado cinco

De modificación.

En la letra b) del número 1 del artículo 111 de la Ley de Procedimiento Laboral, se sustituye la expresión «deduciéndose, en este caso, la cantidad percibida por» por la de «deduciéndose de las cantidades que por tal concepto se abonen las que, en su caso, hubiera percibido.»

TEXTO DE LA ENMIENDA

«... retrotraerá sus efectos económicos a la fecha en que tuvo lugar la primera elección, deduciéndose de las

cantidades que por tal concepto se abonen las que, en su caso, hubiera percibido el trabajador en concepto de...»

MOTIVACION

Mejora técnica de redacción de la segunda frase de la letra b), «in fine».

ENMIENDA NUM. 215

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Socialista.

ENMIENDA

Al artículo decimosegundo, apartado seis

De modificación.

En la letra b) del número 1 del artículo 112 de la Ley de Procedimiento Laboral, se sustituye la expresión «deduciéndose, en este caso, la cantidad percibida por» por la de «deduciéndose de las cantidades que por tal concepto se abonen las que, en su caso, hubiera percibido.»

TEXTO DE LA ENMIENDA

«... retrotraerá sus efectos económicos a la fecha en que tuvo lugar la primera elección, deduciéndose de las cantidades que por tal concepto se abonen las que, en su caso, hubiera percibido el trabajador en concepto de...»

MOTIVACION

Mejora técnica de redacción de la segunda frase de la letra b), «in fine».

ENMIENDA NUM. 216

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Socialista.

ENMIENDA

Al artículo decimocuarto, apartado 2

De modificación.

Suprimir el número 2 del artículo 136 de la Ley de Procedimiento Laboral, y llevarlo como número 2 al artículo 132 del mismo texto legal.

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 217

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Socialista.

ENMIENDA

Disposición Adicional Segunda

De modificación.

Se modifica la redacción de la Disposición Adicional Segunda del Proyecto en el siguiente sentido.

TEXTO DE LA ENMIENDA

«Segunda. Las modificaciones introducidas en la presente Ley en la regulación legal del salario no afectarán a los conceptos retributivos que tuvieran reconocidos los trabajadores en la fecha de su entrada en vigor, que se mantendrán en los mismos términos que rigieren en ese momento hasta que por Convenio Colectivo se establezca un régimen salarial que conlleve la desaparición o modificación de dichos conceptos.»

MOTIVACION

Mejora técnica de redacción para aclarar el sentido de la disposición.

El Grupo Parlamentario Popular en el Congreso, al amparo de lo dispuesto en el artículo 110 y ss. del vigente Reglamento de la Cámara, tiene el honor de presentar las siguientes enmiendas al Proyecto de Ley por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral.

Madrid, 15 de febrero de 1994.—El Portavoz, **Rodrigo de Rato Figaredo.**

ENMIENDA NUM. 218

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Popular.

ENMIENDA

A la Exposición de Motivos, apartado 5

De supresión.

JUSTIFICACION

Por las razones expuestas en la enmienda de supresión al artículo séptimo.

ENMIENDA NUM. 219

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Popular.

ENMIENDA

Al artículo primero. Uno

De adición.

Uno bis. El artículo 11 queda redactado de la forma siguiente:

«Artículo 11. Contratos Formativos

1. El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de Formación Profesional, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

a) El puesto trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.

b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, dentro de cuyos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar.

c) Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.

d) Salvo lo dispuesto en convenio colectivo, el período de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior.

e) La retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60 o al 75 por cien durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

f) Si al término del contrato el trabajador se incorporase sin solución de continuidad a la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.

g) Las empresas que contraten a tiempo completo trabajadores en esta modalidad, tendrán derecho a la reducción, durante la vigencia del contrato, del 50 por cien de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a las contingencias comunes.

2. El contrato de aprendizaje tendrá por objeto la adquisición de la Formación Profesional teórica y práctica conducente a una cualificación profesional reconocida en el sistema nacional de cualificaciones y se regirá por las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiún años que no tengan la titulación requerida para formalizar contrato en prácticas. No se aplicará el límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido.

b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de tres años, salvo que por convenio colectivo de ámbito sectorial se fijen duraciones distintas, atendiendo a las peculiaridades del sector y de las cualificaciones profesionales.

c) Expirada la duración máxima del contrato de aprendizaje, ningún trabajador podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.

d) Los tiempos dedicados a formación teórica deberán alternarse con los de trabajo efectivo o concentrarse en los términos que se establezcan en el correspondiente reglamento de la cualificación profesional. Cuando el aprendiz no haya finalizado la escolaridad obligatoria, la formación teórica tendrá, además, por objeto inmediato completar dicha educación.

El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con las tareas propias de la cualificación profesional objeto del aprendizaje.

e) La retribución del aprendiz será la fijada en convenio colectivo, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 70, al 80 o al 90 por cien del salario mínimo interprofesional durante, respectivamente, el primero, el segundo o el tercer año de vigencia del contrato, salvo lo que se disponga reglamentariamente en virtud del tiempo dedicado a formación teórica.

f) La protección social del aprendiz sólo incluirá las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, asistencia sanitaria por contingencias comunes, maternidad, pensiones y Fondo de Garantía Salarial.

g) En el supuesto de incorporación del interesado a la empresa sin solución de continuidad se estará a lo establecido en el apartado 1, párrafo f) de este artículo.

h) A la finalización del contrato de aprendizaje, la Administración Laboral expedirá a los aprendices que hayan superado las evaluaciones correspondientes el respectivo certificado de profesionalidad.»

Uno tris. El artículo 12 queda redactado de la forma siguiente:

«Artículo Doce. Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo

1. El trabajador se entenderá contratado a tiempo parcial cuando preste servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior al considerado como habitual en la actividad de que se trate en dichos períodos de tiempo.

2. El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos previstos en el artículo quince de esta Ley.

El contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa. Cuando dichos trabajos tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, sino que dependan de factores estacionales, el orden y la forma de llamamiento al trabajo serán los determinados en los respectivos convenios colectivos, pudiendo el trabajador, en caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

3. La base de cotización a la Seguridad Social y demás aportaciones que se recauden conjuntamente con aquella estará constituida por las retribuciones efectivamente percibidas en función de las horas trabajadas.

En el supuesto de trabajadores cuya prestación efectiva de servicios sea inferior a doce horas a la semana o cuarenta y ocho al mes, los derechos de protección social sólo incluirán las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, maternidad, asistencia sanitaria por contingencias comunes y Fondo de Garantía Salarial.

4. Asimismo, se entenderá por contrato a tiempo parcial el celebrado por el trabajador que concierte con su empresa, en las condiciones establecidas en el presente artículo, una reducción de la jornada de trabajo y de su salario de 50 por 100, cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social, con excepción de la edad, que podrá ser inferior o superior a tres años, como máximo, a la exigida. La ejecución de contrato de trabajo a tiempo parcial a que se refiere este apartado y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador.»

JUSTIFICACION

Desde el punto de vista formal, contemplar globalmente la reforma introduciendo en este Proyecto de ley las modificaciones efectuadas al Estatuto de los Trabajadores por el Real Decreto Ley 18/93.

Desde el punto de vista material, adecuar el Contrato de Aprendizaje a su naturaleza de Contrato Formativo, conforme a lo establecido en el Programa Nacional de Formación Profesional aprobado, así como fomentar a través del contrato a tiempo parcial, la política de jubilación flexible.

ENMIENDA NUM. 220

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Popular.

ENMIENDA

Al artículo 1º 2 (artículo 14.1, párrafo primero del ET)

De modificación.

«1. ... la duración del período de pruebas no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados ni de dos meses para los demás trabajadores.»

JUSTIFICACION

Unificación de criterios, al no ofrecer consistencia la diversidad de plazos propuesta.

ENMIENDA NUM. 221

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Popular.

ENMIENDA

Al artículo 1º 3 (artículo 15.1 a y b ET)

De modificación.

a) ... dentro de la actividad habitual de la empresa...
b) ... aun tratándose de la actividad habitual de la empresa...»

JUSTIFICACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 222

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Popular.

ENMIENDA

Al artículo 1º 3 (artículo 15.2 ET)

De modificación.

«2. Adquirirán la condición ... de alta en la Seguridad Social, siempre que hubiera transcurrido un plazo igual o superior al período de prueba establecido legal o convencionalmente, salvo que...».

JUSTIFICACION

Ampliar la facultad de negociación colectiva de las partes.

ENMIENDA NUM. 223

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Popular.

ENMIENDA

Al artículo 1º, cuatro (artículo 16 ET)

De modificación.

«Cuatro. El artículo 16 queda redactado de la forma siguiente:

“Artículo 16. Ingreso al trabajo

1. Los empresarios están obligados a registrar en la Oficina Pública de Empleo, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, los contratos que deban celebrarse por escrito o a comunicar, en igual plazo, las contrataciones efectuadas, aunque no exista obligación legal de formalizarlas por escrito.

2. Se prohíbe la existencia de agencias privadas de colocación, de cualquier clase y ámbito funcional, que tengan por objeto la contratación laboral de todo tipo. Las agencias o empresas dedicadas a la selección de trabajadores deberán hacer constar en sus anuncios el número de la demanda en la Oficina de Empleo y la identificación de ésta.

3. Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su equiparación a uno de los grupos profesionales previstos en los Con-

venios Colectivos o, en su defecto, de aplicación en la empresa.

Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de dos o más grupos, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que resulten prevalentes".»

JUSTIFICACION

Desde el punto de vista formal, por razones idénticas a la expresada en la enmienda al artículo 1.º punto uno.

Desde el punto de vista material fortalecer la existencia de agencias de colocación sin fines lucrativos, y sistemas de clasificación profesional amplios por las razones que se indican en la enmienda al artículo 23.1.

ENMIENDA NUM. 224

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Popular.

ENMIENDA

Al artículo 2º 2 (artículo 23.1 y 2 ET)

De modificación.

«1. La negociación colectiva establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores mediante grupos profesionales. Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir diversas funciones o especialidades profesionales.

2. Los criterios de definición de los grupos se acomodarán...»

JUSTIFICACION

Los incrementos de productividad de una empresa, por tanto, su competitividad son, cada vez más, consecuencia de organizaciones productivas con gran capacidad para adaptarse a la variabilidad del mercado; de ahí, la importancia de organizaciones con amplia movilidad interna, evitando que las carencias de adaptación deriven en ajustes de plantilla.

Ante ello, un sistema de clasificación profesional ausente de rigidez favorece los objetivos antes citados al basarse, además, en la formación de los trabajadores.

ENMIENDA NUM. 225

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Popular.

ENMIENDA

Al artículo 2º3 (artículo 24,1 y 3 ET)

De modificación.

«1. Los ascensos... o, en su defecto, en convenio o acuerdo colectivo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.»

«3. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior...»

JUSTIFICACION

Mejora técnica y coherencia con enmiendas anteriores.

ENMIENDA NUM. 226

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Popular.

ENMIENDA

Al artículo 3º uno (artículo 26.5 ET)

De modificación.

«5. Operará la compensación y absorción, entendidas de modo global, cuando...»

JUSTIFICACION

Contemplan la negociación colectiva en su conjunto.

ENMIENDA NUM. 227

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Popular.

ENMIENDA

Al artículo 3º Tres (artículo 29.1, párrafo tercero ET)

De modificación.

«... El recibo de salarios... al modelo o modelos que reglamentariamente apruebe el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social».

JUSTIFICACION

Mejora técnica y seguridad jurídica.

ENMIENDA NUM. 228

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Popular.

ENMIENDA

Al artículo 3º Cuatro (art. 30 ET)

De modificación.

«... salvo que por Convenio Colectivo que hubiera previsto otra cosa».

JUSTIFICACION

Mejora técnica, sin limitar las facultades de las partes.

ENMIENDA NUM. 229

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Popular.

ENMIENDA

Al artículo 3º Cinco (art. 32.3 del ET)

De modificación.

«3. Los créditos por salarios... con arreglo a la Ley Hipotecaria, sean preferentes.»

JUSTIFICACION

Por razones de seguridad jurídica.

ENMIENDA NUM. 230

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Popular.

ENMIENDA

Al artículo 4º Uno (artículo 34.2 del ET)

De modificación.

«2. Mediante Convenio Colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores se establecerá, en su caso, la distribución irregular...»

JUSTIFICACION

La naturaleza de la actividad productiva exige, en determinados supuestos, una distribución irregular de la jornada a lo largo del año que requerirá ser contemplada por las partes.

ENMIENDA NUM. 231

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Popular.

ENMIENDA

Al artículo 4º Tres (artículo 36.4, párrafo 2º del ET)

De modificación.

«... Los trabajadores nocturnos a los que se reconozcan problemas de salud ligados al hecho de su trabajo nocturno tendrán derecho a ser destinados a un puesto de trabajo diurno que exista en la empresa y para el que sean profesionalmente aptos...»

JUSTIFICACION

Concretar la aptitud desde el punto de vista profesional.

ENMIENDA NUM. 232

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Popular.

ENMIENDA

Al artículo 4º Cuatro (artículo 37.1, párrafo 1º del ET)

De modificación.

«1. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde...»

JUSTIFICACION

Mejor adecuación a lo establecido en la Directiva Comunitaria sobre «ordenación de tiempo de trabajo».

ENMIENDA NUM. 233

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Popular.

ENMIENDA

Al artículo 4º 4 (artículo 37.2, párrafo 1º del ET)

De modificación.

«2. ... En cualquier caso se respetarán como fiestas de ámbito nacional las de la Natividad del Señor, Año Nuevo, 1 de mayo como Fiesta del Trabajo y 12 de octubre como Fiesta Nacional.»

JUSTIFICACION

Incluir entre las fiestas de ámbito la Fiesta Nacional nuestra.

ENMIENDA NUM. 234

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Popular.

ENMIENDA

Al artículo 4º 4 (artículo 37.2, párrafo 2º del ET)

De modificación.

«2. Respetando las expresadas en el párrafo anterior, el Gobierno, en cooperación con las Comunidades Autónomas, podrá trasladar...»

JUSTIFICACION

Posibilitar una mejor regulación de las fiestas laborales a lo largo del año.

ENMIENDA NUM. 235

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Popular.

ENMIENDA

Al artículo 5º 1 (artículo 39.1, párrafo 2º del ET)

De modificación.

«En todo caso, al trabajador podrán asignársele funciones equivalentes a las que correspondan con arreglo a su clasificación profesional, entendiéndose por tales aquellos cuyo contenido básico puede desempeñar, previa la realización, si fuera necesario, de un proceso de formación o adaptación.»

JUSTIFICACION

Coherencia con enmienda anterior sobre clasificación profesional.

ENMIENDA NUM. 236

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Popular.

ENMIENDA

Al artículo 5º 1 (artículo 39.2, párrafo 1º del ET)

De modificación.

«2. La movilidad funcional para la realización de funciones inferiores al grupo profesional sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.»

JUSTIFICACION

Coherencia con enmienda anterior sobre clasificación profesional y con lo regulado en el artículo 24 de esta Ley, al ser la movilidad funcional descendente la que se limita.

ENMIENDA NUM. 237

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Popular.

ENMIENDA

Al artículo 5.º 1 (artículo 39.4 del ET)

De modificación.

«4. ... El sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.»

JUSTIFICACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 238

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Popular.

ENMIENDA

Al artículo 5.º 2 (artículo 40.1, párrafo 3.º del ET)

De modificación.

«1. ... La sentencia declarará el traslado justificado o injustificado y, en este último caso, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de la indemnización prevista para el despido improcedente.»

JUSTIFICACION

Puede obviarse remitir este supuesto al artículo 50 para el trabajador y para el empresario, al implicar una conflictividad jurídica gratuita.

ENMIENDA NUM. 239

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Popular.

ENMIENDA

Al artículo 5.º 2 (artículo 40.1, párrafo 4.º del ET)

De modificación.

«1. ... realice traslados en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales allí señalados, dichos traslados se considerarán efectuados en fraude de ley, y serán declarados nulos y sin efecto.»

JUSTIFICACION

Por seguridad jurídica, debe evitarse la incertidumbre en actuaciones consideradas «en fraude de ley».

ENMIENDA NUM. 240

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Popular.

ENMIENDA

Al artículo 5.º 2 (artículo 40.2, párrafos 3.º y 4.º del ET)

De modificación.

«... Durante el período de consulta, las partes deberán actuar según el principio de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo.

El informe que se emita como consecuencia de la consulta o, en su caso, el acuerdo requerirán la conformidad de la mayoría de los miembros...»

JUSTIFICACION

Mejora técnica, diferenciándose el ejercicio de los derechos de formación, consulta y negociación.

ENMIENDA NUM. 241

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Popular.

ENMIENDA

Al artículo 5.º 2 (artículo 40.2, párrafo 6.º del ET)

De modificación.

«... y la consiguiente paralización de la efectividad del traslado por un período de tiempo que, en ningún caso, podrá ser superior a seis meses.»

JUSTIFICACION

Tras el período de consultas la paralización del traslado por la Autoridad Laboral se estima suficiente con el plazo mencionado.

ENMIENDA NUM. 242

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Popular.

ENMIENDA

Al artículo 5.º 3 (artículo 41. Denominación del ET)

De modificación.

«Artículo 41. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.»

JUSTIFICACION

Por coherencia con el contenido del artículo.

ENMIENDA NUM. 243

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Popular.

ENMIENDA

Al artículo 5.º 3 (artículo 41.3, párrafo 3.º del ET)

De modificación.

«... La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada y, en este último caso, el empresario en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de la indemnización prevista para el despido improcedente.»

JUSTIFICACION

Por razones idénticas a las expuestas en las enmiendas al artículo 40.1 párrafo tercero del ET.

ENMIENDA NUM. 244

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Popular.

ENMIENDA

Al artículo 5.º 3 (artículo 41.3, párrafo 4.º del ET)

De modificación.

«... la empresa realice modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales a que se refiere el último párrafo del apartado dos, dichas modificaciones se considerarán efectuadas...»

JUSTIFICACION

Por idénticas razones a las expuestas en el artículo 40.1, párrafo cuarto del ET.

ENMIENDA NUM. 245

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Popular.

ENMIENDA

Al artículo 5.3 (artículo 41.4, párrafos 2º y 3º del ET)

De modificación.

«Durante el período de consultas, las partes deberán actuar según el principio de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo.

El informe que se emita como consecuencia de la consulta o, en su caso, el acuerdo requerirán la conformidad de la mayoría de...»

JUSTIFICACION

Por idénticas razones a las expuestas en el artículo 40.2, párrafos tercero y cuarto del ET.

ENMIENDA NUM. 246

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Popular.

ENMIENDA

Al artículo 5.3

De adición.

Tres. Bis. El artículo 43 queda redactado de la siguiente forma:

«Artículo 43. Cesión de trabajadores

1. La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa sólo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamen-

te autorizadas en los términos que legalmente se establezcan.

2. Los empresarios que infrinjan lo señalado en el apartado anterior responderán solidariamente de las obligaciones contraídas con los trabajadores y con la Seguridad Social, sin perjuicio de las demás responsabilidades, incluso penales, que procedan por dichos actos.

3. Los trabajadores sometidos al tráfico prohibido tendrán derecho, a su elección, a adquirir la condición de fijos en la empresa cedente o cesionaria una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubieran podido fijar para el período de prueba.

En la nueva empresas su derechos y obligaciones serán los que correspondan en condiciones ordinarias a un trabajador que preste servicio en el mismo puesto de trabajo o equivalente, si bien la antigüedad se contará desde el inicio de la cesión ilegal.»

JUSTIFICACION

Por razones idénticas, desde el punto de vista formal, a las expuestas a la enmienda al artículo Primero, Uno.

ENMIENDA NUM. 247

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Popular.

ENMIENDA

Al artículo 5º 8 (artículo 50.1 c) del ET)

De modificación.

«c) Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor.»

JUSTIFICACION

Se suprime el párrafo final en coherencia con la enmienda al artículo 40.1, párrafo tercero del ET.

ENMIENDA NUM. 248

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Popular.

ENMIENDA

Al artículo 5º 9 (artículo 51.1, párrafo segundo)

De modificación.

«... la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquél se produzca...»

JUSTIFICACION

Debe establecerse un límite mínimo de trabajadores afectados en los supuestos de extinción de contratos de la totalidad de la plantilla, ya que podría darse el absurdo de que una empresa con un trabajador tuviese que proceder a un despido colectivo.

ENMIENDA NUM. 249

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Popular.

ENMIENDA

Al artículo 5º 9 (artículo 51.4, párrafo 2º del ET)

De modificación.

«En las empresas de más de 50 trabajadores, el procedimiento será nulo y no producirá efectos si el empresario no presenta un plan social a los representantes de los trabajadores que deberá contener, entre otras, las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados, posibilitar la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial y acciones de formación. El plan social determinará, además, las medidas de recualificación y empleo para los trabajadores afectados y, necesariamente, las medidas específicas para los mayores de 45 años. El empresario debe dar una respuesta justificada a las sugerencias que formulen los representantes legales de los trabajadores sobre el plan social.»

JUSTIFICACION

Concretar, por su trascendencia social, las medidas que deben integrar el citado plan.

ENMIENDA NUM. 250

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Popular.

ENMIENDA

Al artículo 5º 9 (artículo 51.5, párrafo 1º del ET)

De modificación.

«5. Cuando el período de consultas concluya con acuerdo entre las partes, se entenderán autorizadas las medidas extintivas o de otro orden en los términos pactados y declarada, sin más trámite, ...»

JUSTIFICACION

Se considera innecesario el proceso de homologación, a la vista de las cautelas contenidas en los párrafos posteriores.

ENMIENDA NUM. 251

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Popular.

ENMIENDA

Al artículo 5.9 (artículo 51.5, párrafo 3º del ET)

De modificación.

«La entidad gestora de la prestación por desempleo podrá, en todo caso, impugnar el acuerdo de extinción de las relaciones laborales a que se refiere el primer párrafo de este apartado.»

JUSTIFICACION

Coherencia con enmienda a este mismo artículo del ET, párrafo primero.

ENMIENDA NUM. 252

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Popular.

ENMIENDA

Al artículo 5º 9 (artículo 51.2, párrafo 2º del ET)

De modificación.

«La comunicación a la Autoridad Laboral y a los representantes legales de los trabajadores deberá ir acompañada de la documentación, que sea necesaria para acreditar...»

JUSTIFICACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 253

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Popular.

ENMIENDA

Al artículo 5º 9 (artículo 51.6, párrafo segundo «in fine»)

De modificación.

«... las medidas propuestas por la empresa son adecuadas para la superación de su situación actual y para el normal desenvolvimiento de la actividad productiva, o para posibilitar su continuidad y viabilidad futura. También procederá la autorización cuando la medida propuesta sea el cierre definitivo de la empresa.»

JUSTIFICACION

Abarcar los distintos supuestos.

ENMIENDA NUM. 254

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Popular.

ENMIENDA

Al artículo 5º 13 (artículo 55.1, párrafos 2º y 4º del ET)

De supresión.

JUSTIFICACION

Por razones de seguridad jurídica y respeto al principio de igualdad de oportunidades de todos los trabajadores.

ENMIENDA NUM. 255

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Popular.

ENMIENDA

Al artículo Séptimo

De supresión.

JUSTIFICACION

Las modificaciones que se introducen en la normativa electoral y sindical, al incidir sobre materias que revisten o pueden revestir carácter de Ley Orgánica, especialmente sobre los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, deben ser contempladas en un Proyecto de Ley separado.

ENMIENDA NUM. 256

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Popular.

ENMIENDA

Al artículo 7º 1 (artículo 67.1, párrafos 1º, 2º y 3º del ET)

De modificación.

«1. Podrán promover elecciones a delegados de personal y miembros de Comités de Empresa en las organizaciones sindicales más representativas, las que cuenten con un mínimo de un diez por ciento de representantes en la empresa o los trabajadores del centro de trabajo por acuerdo mayoritario.

Los promotores comunicarán a la empresa y a la Oficina Pública de Registro su propósito de celebrar elecciones con un plazo mínimo de, al menos, un mes de antelación al inicio del proceso electoral».

JUSTIFICACION

Al mantenerse, como se refleja en las enmiendas a los artículos 75, 76 y Disposición Final Segunda, la proclamación oficial de resultados globales y el período de cómputo electoral no tienen sentido las modificaciones en la facultad de promoción de elecciones.

ENMIENDA NUM. 257

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Popular.

ENMIENDA

Al artículo 7º 1 (artículo 67.1, último párrafo)

De modificación.

«Los convenios colectivos podrán prever lo necesario para acomodar la representación de los trabajado-

res a los incrementos o disminuciones significativos de plantilla que puedan tener lugar en la empresa...».

JUSTIFICACION

Dar idéntico tratamiento a la promoción de elecciones, tanto por incremento como por disminución de la plantilla de la empresa.

ENMIENDA NUM. 258

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Popular.

ENMIENDA

Al artículo 7º 1 (artículo 67.2, párrafo 1º del ET)

De modificación.

«2. El incumplimiento de cualquiera de los requisitos establecidos en este artículo para la promoción de elecciones determinará la falta de validez del correspondiente proceso electoral».

JUSTIFICACION

Generalizar para los que tienen interés legítimo el cumplimiento de los requisitos sobre convocatoria de elecciones.

ENMIENDA NUM. 259

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Popular.

ENMIENDA

Al artículo 7º 4 (artículo 74.1, párrafo segundo)

De modificación.

Suprimir la frase «... en la fecha fijada por los promotores en su comunicación del propósito de celebrar elecciones...»

JUSTIFICACION

El artículo 73 del ET regula las funciones de la mesa electoral, atribuyéndose las funciones de dirección, ordenamiento y vigilancia de todo el proceso electoral, por lo que resulta del todo inconveniente predetermi-

nar la fecha de su constitución en función de la voluntad de los promotores.

ENMIENDA NUM. 260

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Popular.

ENMIENDA

Al artículo 7.º 4 (artículo 74.2, párrafo 1.º del ET)

De modificación.

«2. ... el censo laboral que se ajustará, a estos efectos, a lo que se establezca en el reglamento para la celebración de elecciones.»

JUSTIFICACION

Se estima más oportuno la remisión al Reglamento de Elecciones.

ENMIENDA NUM. 261

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Popular.

ENMIENDA

Al artículo 7.º 4 (artículo 74.2, último párrafo del ET)

De modificación.

«... el desarrollo del proceso electoral, desde la constitución de la Mesa hasta los actos de votación y proclamación de trabajadores electos, podrá efectuarse en el plazo de 72 horas, debiendo en todo caso...»

JUSTIFICACION

Resulta imprescindible que el plazo que se conceda en este tipo de empresas sea el suficiente para garantizar la total transparencia y legitimidad de todo el proceso electoral, máxime teniendo en cuenta que la mayoría de las empresas españolas están incluidas entre las que cuentan con escaso número de trabajadores.

ENMIENDA NUM. 262

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Popular.

ENMIENDA

Al artículo 7.º 5 (artículo 75.6 del ET)

De modificación.

«6. El original del acta, junto con las papeletas de votos nulos o impugnados por los interventores y el acta de constitución de la Mesa, serán presentadas en el plazo de tres días a la Oficina Pública de Registro por el Presidente de la Mesa o, en su defecto, algún miembro de la Mesa. La Oficina Pública procederá, en el inmediato día hábil... desde la publicación, procederá o no al registro de las actas electorales y a solicitud de cualquier interesado en el proceso electoral expedirá copia auténtica de las actas. La resolución denegatoria del registro podrá ser impugnada ante el orden jurisdiccional social.»

JUSTIFICACION

Suprimir la delegación de una competencia de la Mesa en uno de los candidatos electos, a fin de garantizar la transparencia del proceso electoral.

ENMIENDA NUM. 263

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Popular.

ENMIENDA

Al artículo 7.º 5 (artículo 75.7 del ET)

De modificación.

«Corresponde a la Oficina Pública de Registro la atribución a las distintas organizaciones sindicales de los resultados electorales, de conformidad con lo previsto en esta Ley y sus disposiciones de desarrollo, a efectos de la negociación colectiva, como en cualquier otro supuesto en que sea necesario para determinar la representatividad de las organizaciones sindicales. A este respecto, la Oficina Pública de Registro es la única institución competente para la proclamación de resultados globales y para expedir certificaciones referidas a los ámbitos que se soliciten.»

JUSTIFICACION

Mantener a la Administración como Institución competente para proclamar los resultados electorales y expedir las certificaciones de medición de la representatividad sindical.

ENMIENDA NUM. 264

PRIMER FIRMANTE:

Grupo Popular.

ENMIENDA

Al artículo 7º 6 (artículo 76.1 del ET)

De modificación.

«1. Las impugnaciones en materia electoral se resolverán mediante el sistema arbitral previsto en este artículo...»

JUSTIFICACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 265

PRIMER FIRMANTE:

Grupo Popular.

ENMIENDA

Al artículo 7º 6 (artículo 76.3 del ET)

De modificación.

«3. Serán árbitros los designados por acuerdo de todos los que tengan interés legítimo en el procedimiento arbitral y se sometan voluntariamente al mismo.

La duración del mandato de los árbitros será la fijada por las partes.

La Administración Laboral facilitará la utilización de sus recursos personales, económicos y materiales en la medida necesaria para que los árbitros desarrollen sus funciones.»

JUSTIFICACION

El procedimiento de designación de los árbitros debe recaer en quienes tienen interés legítimo y se sometan voluntariamente al procedimiento arbitral. La Adminis-

tración sólo debe facilitar la viabilidad del sistema arbitral.

ENMIENDA NUM. 266

PRIMER FIRMANTE:

Grupo Popular.

ENMIENDA

Al artículo 7º 6 (artículos 76.5 y 6 del ET)

De modificación.

«5. El procedimiento arbitral se iniciará mediante escrito dirigido a la Oficina Pública, a quien promovió las elecciones y, en su caso, a quienes hayan presentado candidatos a las elecciones objeto de impugnación.

Hasta que no finalice el proyecto arbitral y, en su caso, la posterior impugnación judicial quedará paralizada la tramitación de un nuevo procedimiento arbitral. El planteamiento del arbitraje interrumpirá los plazos de prescripción.

El laudo arbitral podrá impugnarse ante el orden jurisdiccional social a través de la modalidad procesal correspondiente.»

JUSTIFICACION

Se remiten al Reglamento de Elecciones los restantes aspectos contenidos en estos apartados.

ENMIENDA NUM. 267

PRIMER FIRMANTE:

Grupo Popular.

ENMIENDA

Al artículo 8º 1 (artículo 82.3, párrafo 3º del ET)

De modificación.

«Si dichos Convenios Colectivos no contienen la citada cláusula de inaplicación, esta última podrá producirse por acuerdo entre el empresario y los trabajadores cuando así lo requiera la situación económica de la empresa. De no existir acuerdo, la discrepancia será solventada por la Comisión Paritaria del Convenio. La determinación de las nuevas condiciones salariales se producirá mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y, en su

defecto, podrán encomendarla a la Comisión Paritaria del Convenio.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 34, en los supuestos en los que el empresario y los representantes legales de los trabajadores entiendan que la distribución de la jornada en el convenio colectivo supraempresarial no se adecua a las necesidades organizativas de la empresa, podrán aquéllos pactar una distribución distinta.»

JUSTIFICACION

Ampliar la «cláusula de descuelgue» a las cuestiones relativas a la distribución de la jornada, posibilitando una mejor adaptación de la capacidad organizativa de la empresa y evitando, en su caso, posibles ajustes de plantilla.

ENMIENDA NUM. 268

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Popular.

ENMIENDA

Al artículo 8º 2 bis (artículo 83.2 del ET)

De modificación.

«2. Mediante acuerdos interprofesionales o... fijándose siempre en este último supuesto las materias que podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores.»

JUSTIFICACION

Fomentar la articulación de la negociación colectiva en sus diversos niveles.

ENMIENDA NUM. 269

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Popular.

ENMIENDA

Al artículo 8º 3 (artículo 85.1 del ET)

De modificación.

«1. Dentro del respeto a las Leyes, los Convenios Colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en particular, la mejora de la pro-

ductividad, de la calidad de vida en el trabajo y cuantas otras afecten a...»

JUSTIFICACION

Resaltar, entre lo específico lo relativo a la mejora de la productividad y de la calidad de vida en el trabajo por la creciente importancia que estas materias tienen en la organización del trabajo.

ENMIENDA NUM. 270

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Popular.

ENMIENDA

Al artículo 8º 3 (artículo 85.2 del ET)

De adición.

Añadir una nueva letra con la siguiente redacción:

«f) El ejercicio de los derechos de promoción y formación profesional en el trabajo contenidos en el artículo 22.»

JUSTIFICACION

La creciente importancia de la política de información en los sistemas de clasificación profesional, como se ha indicado en la justificación a la enmienda al artículo 23.1 del ET, justifica su inclusión entre los contenidos mínimos de los Convenios Colectivos.

ENMIENDA NUM. 271

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Popular.

ENMIENDA

Al artículo 8º 4 (artículo 86.3, párrafo 2º del ET).

De modificación.

«... A falta de pacto, se mantendrá en vigor durante el plazo de ocho meses la totalidad del contenido normativo del Convenio. Los Convenios determinarán el procedimiento y las normas aplicables para los supuestos de falta de acuerdo una vez transcurrido dicho plazo.

En todo caso, se mantendrán en vigor las cláusulas

normativas relativas a tablas salariales, duración anual de la jornada de trabajo y condiciones de seguridad e higiene.».

JUSTIFICACION

Se trata de romper el «círculo vicioso» en que las partes se sitúan en defecto de pacto; de ahí la necesidad de potenciar un procedimiento en los propios Convenios para los supuestos de falta de acuerdo, manteniendo en todo caso las garantías normativas existentes.

ENMIENDA NUM. 272

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Popular.

ENMIENDA

Al artículo 8.º 5 (artículo 86.4 del ET).

* De modificación.

«4. El Convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan».

JUSTIFICACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 273

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Popular.

ENMIENDA

Al artículo 9.º (Disposición Transitoria Segunda del ET).

De modificación.

«Las Reglamentaciones de Trabajo y las Ordenanzas Laborales actualmente en vigor continuará siendo de aplicación como derecho dispositivo, en tanto no se sustituyan por Convenio Colectivo, hasta el 31 de diciembre de 1994 salvo que por Acuerdo Interprofesional conforme a lo regulado en el artículo 83.2 de esta Ley se establezca otra cosa antes de la citada fecha.

En defecto de acuerdo, se autoriza al Ministro de Trabajo y Seguridad Social para derogar total o parcialmente, de forma anticipada, las Reglamentaciones de Trabajo y... En caso de falta de acuerdo en dicha negociación, la Comisión podrá instar a las partes a que solucionen la controversia a través de mediación o arbitraje».

JUSTIFICACION

La trascendencia que tienen la sustitución de las Reglamentaciones de Trabajo por Convenios Colectivos y la experiencia acumulada desde 1980 aconsejan favorecer que las partes, por acuerdo, establezcan un procedimiento definitivo que haga posible esa sustitución.

ENMIENDA NUM. 274

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Popular.

ENMIENDA

Al artículo décimo

De supresión.

JUSTIFICACION

Coherencia con la enmienda de supresión del artículo séptimo.

ENMIENDA NUM. 275

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Popular.

ENMIENDA

Al artículo 12.1 (artículo 104, d) de la LPL).

De supresión.

JUSTIFICACION

Coherencia con enmienda al artículo 55.1, párrafo cuarto del ET.

ENMIENDA NUM. 276

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Popular.

ENMIENDA

Al artículo 13.1 (artículo 121.3 del LPL)

De supresión.

JUSTIFICACION

Los órganos judiciales adoptarán las medidas que estimen procedentes.

ENMIENDA NUM. 277

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Popular.

ENMIENDA

Al artículo Decimocuarto.Dos

De supresión.

JUSTIFICACION

Coherencia con la enmienda de supresión al artículo séptimo.

ENMIENDA NUM. 278

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Popular.

ENMIENDA

Al artículo 14.2 (artículo 133.1 de LPL)

De modificación.

«1. Ante el Juzgado de lo Social en cuya circunscripción se encuentre la Oficina Pública de Registro, se podrá impugnar la denegación por ésta del registro de las actas relativas a elecciones...»

JUSTIFICACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 279

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Popular.

ENMIENDA

Al artículo 14.º 3 (artículo 137 bis. 5, párrafo 2.º de LPL)

De modificación.

«En el supuesto de que la Sentencia declare injustificada la medida, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la Sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de la indemnización prevista para el despido improcedente.»

JUSTIFICACION

Coherencia con enmiendas a los artículos 40 y 41 del ET.

ENMIENDA NUM. 280

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Popular.

ENMIENDA

A la disposición adicional primera

De supresión.

JUSTIFICACION

Coherencia con la enmienda de supresión al artículo séptimo.

ENMIENDA NUM. 281

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Popular.

ENMIENDA

A la Disposición Adicional Segunda

De modificación.

Pasar a Disposición Transitoria con la redacción siguiente:

«Las modificaciones introducidas en la presente Ley en la regulación legal del salario no afectarán a los con-

ceptos retributivos que tuvieran reconocidos los trabajadores en la fecha de su entrada en vigor, que se mantendrán en los mismos términos que rigieren hasta ese momento, en tanto se negocie un nuevo Convenio Colectivo.»

JUSTIFICACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 282

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Popular.

ENMIENDA

A la Disposición Adicional Nueva

De adición.

«Las reducciones de jornada, suspensiones temporales de contratos y los despidos colectivos por causas económicas o tecnológicas se regularán por lo que se establezca en virtud de Acuerdo Interconfederal o mediante Acuerdos Interprofesionales establecidos de conformidad con lo previsto en esta Ley. Dichos Acuerdos se acomodarán a lo establecido en la normativa comunitaria que sea de aplicación.

Hasta tanto se cumpla lo previsto en el párrafo anterior, la tramitación de los expedientes de regulación de empleo por causas económicas o tecnológicas se acomodará a las normas contenidas en el artículo 51 de esta Ley.»

JUSTIFICACION

El Acuerdo Básico Interconfederal suscrito en 1989 por CEOE y UGT dio base al vigente artículo 51 y concordante del Estatuto de los Trabajadores. Parece lógico auspiciar una nueva relación, más moderna y flexible, atemperada a las normas comunitarias que sea fruto del acuerdo entre los interlocutores sociales. De este modo, el consenso anterior se vería sustituido por este nuevo consenso.

Dadas las dificultades que este momento haya para dicho consenso, el planteamiento que hace el Gobierno del proyecto de reforma del Estatuto de los Trabajadores podría aplicarse con carácter provisional y transitorio, en la inteligencia de que dicha provisionalidad se debe a su escasa aceptación entre los interlocutores sociales y a la dificultad de acomodarse a un modelo más coherente con las normas comunitarias y con los principios constitucionales recogidos en los artículos 37 (negociación colectiva) y 38 (libertad de empresa).

La propuesta que se hace admite la sustitución de estas normas provisionales tanto por Acuerdo Interconfederal como por Acuerdo Sectoriales Interprofesionales que podrían acomodarse bien a las circunstancias específicas de determinados sectores de actividad.

ENMIENDA NUM. 283

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Popular.

ENMIENDA

A la Disposición Transitoria Segunda

De supresión.

JUSTIFICACION

Coherencia con la enmienda de supresión al artículo séptimo.

ENMIENDA NUM. 284

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Popular.

ENMIENDA

A la Disposición Transitoria Segunda

De supresión.

JUSTIFICACION

Coherencia con las enmiendas presentadas al Título II del ET.

ENMIENDA NUM. 285

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Popular.

ENMIENDA

A la Disposición Transitoria Tercera

De supresión.

JUSTIFICACION

Coherencia con la enmienda de supresión al artículo séptimo.

ENMIENDA NUM. 286

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Popular.

ENMIENDA

A la Disposición Transitoria Nueva

De adición.

«Los sistemas de clasificación profesional actualmente en vigor continuarán siendo de aplicación en tanto no se modifiquen conforme a lo previsto en el artículo 23 de esta Ley.»

JUSTIFICACION

Coherencia con lo expuesto en la justificación a la enmienda al artículo 23.1 del ET.

ENMIENDA NUM. 287

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Popular.

ENMIENDA

A la Disposición Transitoria nueva

De adición.

«En tanto se ultima la elaboración del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales conforme a lo establecido en el Programa Nacional de Formación Profesional, la formación se adecuará a los Planes de Formación Ocupacional vigentes.»

JUSTIFICACION

Coherencia con la enmienda presentada al Contrato de Aprendizaje.

ENMIENDA NUM. 288

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Popular.

ENMIENDA

A la Disposición Final Segunda

De modificación.

Se mantiene el vigente texto de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical con la única modificación de ampliar el periodo de cómputo a «seis meses».

JUSTIFICACION

Ampliar el actual período de cómputo, facilitando el proceso electoral.

ENMIENDA NUM. 289

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Popular.

ENMIENDA

A la Disposición Final Quinta

De modificación.

«Quedan vigentes durante el plazo de un año las normas sobre jornada y descanso contenidas en el Real Decreto 2001/1983, sin perjuicio de su adecuación por el Gobierno, previa consulta a las organizaciones empresariales y sindicales afectadas, a las previsiones contenidas...»

JUSTIFICACION

Fijar plazo a la adecuación que debe efectuar el Gobierno.

ENMIENDA NUM. 290

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Popular.

ENMIENDA

A la Disposición Final Sexta

De modificación.

«1. El Gobierno elaborará un Reglamento para la celebración de Elecciones a los órganos de representación de los trabajadores en la empresa y del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

2. Asimismo, el Gobierno dictará las disposiciones necesarias para el desarrollo de esta Ley salvo que, en el plazo de un año y previa consulta en su caso, las organizaciones empresariales y sindicales más representativas adopten mediante acuerdo dichas disposiciones. El Gobierno deberá adoptar cualquier disposición necesaria que permita garantizar en todo momento lo regulado por la presente Ley.»

ENMIENDA NUM. 291

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Popular.

ENMIENDA

A la Disposición Derogatoria, párrafo segundo

De supresión.

JUSTIFICACION

Coherencia con la enmienda de supresión al artículo séptimo.

ENMIENDA NUM. 292

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Popular.

ENMIENDA

A las Disposiciones Finales Segunda, Tercera y Cuarta

De supresión.

JUSTIFICACION

Coherencia con la enmienda de supresión al artículo séptimo.

Al amparo de lo establecido en el Reglamento de la Cámara, se presentan las siguientes enmiendas al articulado al Proyecto de ley por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores

y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral (Expediente 121/000032).

Palacio del Congreso de los Diputados, 15 de febrero de 1994.—**Ricardo Peralta Ortega**, Diputado del Grupo Parlamentario Federal IU-IC.—**Rosa Aguilar Rivero**, Portavoz del Grupo Parlamentario Federal IU-IC.

ENMIENDA NUM. 293

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

De adición.

Se añade un nuevo Artículo Primero, corrigiendo la numeración de los demás, con la siguiente redacción:

Artículo Primero

El apartado 2 del artículo 1 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, queda redactado de la forma siguiente:

«2. A los efectos de esta Ley, serán empresarios todas las personas físicas o jurídicas, comunidades de bienes o grupos de empresas que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior.

Se considerarán pertenecientes a un mismo grupo las empresas que constituyan una unidad de decisión, porque cualquiera de ellas controla, directa o indirectamente, a las demás. En todo caso, se entenderá que existe control de una empresa dominada por otra dominante, cuando se encuentre en alguno de los casos del apartado 1 del artículo 42 del Código de Comercio. Las empresas pertenecientes a un mismo grupo responderán solidariamente de las obligaciones dimanantes de la relación laboral.»

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 294

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo Primero. Uno

De modificación.

Sustituir la redacción propuesta para el apartado 2 del artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores por la siguiente:

«2. Deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal y, en todo caso, los de duración superior a cuatro semanas, los contratos a tiempo parcial, los contratos de trabajo a domicilio, así como los de los trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero. De no observarse tal exigencia, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa y por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.»

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 295

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo Primero. Uno

De modificación.

Sustituir la redacción propuesta para el apartado 4 del artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores por la siguiente:

«4. En el contrato de trabajo escrito deberán constar los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral.»

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 296

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo Primero. Dos

De adición.

Añadir un nuevo apartado Dos, corrigiendo la numeración de los posteriores, con la siguiente redacción:

«Dos. El artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores queda redactado de la forma siguiente:

“Artículo 12. Trabajo a tiempo parcial y contrato de relevo

1. El trabajador se entenderá contratado a tiempo parcial cuando preste sus servicios durante un determinado número de horas al día o a la semana, o de días a la semana o al mes, inferiores a los dos tercios de la proyección sobre tales períodos de tiempo de la jornada habitual en la actividad.

2. La cotización a la Seguridad Social y las demás aportaciones que se recauden conjuntamente con ésta, referidas a los trabajadores contratados a tiempo parcial, se efectuará en razón de las horas o días realmente trabajados.

3. Los trabajadores perceptores de la prestación o del subsidio de desempleo contratados a tiempo parcial tendrán una deducción sobre aquéllas, equivalente a la parte proporcional al tiempo trabajado.

4. Por convenio colectivo podrán establecerse las condiciones que posibiliten la transformación voluntaria de un contrato a tiempo completo en otro a tiempo parcial.

5. Asimismo, se entenderá como contrato a tiempo parcial el celebrado por el trabajador que concierte con su Empresa, en las condiciones establecidas en el presente artículo, una reducción de la jornada de trabajo y de su salario del 50 por ciento, cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que habrá de ser inferior a tres años, como máximo, a la exigida. Para poder realizar este contrato, la Empresa concertará simultáneamente un contrato de trabajo con otro trabajador en situación de desempleo y quedará obligada a mantener cubierta, como mínimo, la jornada de trabajo sustituida hasta la fecha de jubilación prevista en el párrafo siguiente. Al contrato de trabajo por el que se sustituye la jornada dejada vacante por el trabajador que reduce su jornada se le denominará contrato de relevo.

La ejecución del contrato de trabajo a tiempo parcial a que se refiere este apartado y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador hasta que cumpla la edad establecida con carácter general por el sistema de la Seguridad Social para causar derecho a la pensión de jubilación, extinguiéndose la relación laboral al alcanzar la referida edad”.

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 297

**PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.**

ENMIENDA

Al artículo Primero. Dos

De modificación.

Sustituir la redacción que se propone para los apartados 1 y 2 del artículo 14 del Estatuto de los Trabajador por la siguiente:

«1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborales.

El empresario y el trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

2. Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso por la no superación de las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.»

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 298

**PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.**

ENMIENDA

Al artículo Primero. Dos

De adición.

Añadir al final de la redacción que se propone para el apartado 2 del artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores el texto siguiente:

«... por la no superación de las experiencias que constituyan el objeto de la prueba».

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 299

**PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.**

ENMIENDA

Al artículo Primero. Tres

De modificación.

Sustituir la redacción que se propone para el párrafo primero del apartado 1 del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, por la siguiente:

«El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido. No obstante, podrán celebrarse contratos de trabajo de duración determinada:»

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 300

**PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.**

ENMIENDA

Al artículo Primero. Tres

De modificación.

Sustituir la redacción que se propone para la letra a) del apartado 1 del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, por la siguiente:

«a) Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados.»

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 301

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo Primero. Tres

De modificación.

Sustituir la redacción que se propone para la letra b) del apartado 1 del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, por la siguiente:

«b) Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos, el contrato tendrá una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses y deberá expresarse causa determinante de su duración.»

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 302

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo Primero. Tres

De modificación.

Sustituir, en la letra a) del apartado 1 del artículo 15, que se propone, «Los convenios colectivos», por: «Los convenios colectivos sectoriales.»

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 303

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo Primero. Tres

De supresión.

Suprimir la letra d) del apartado 1 del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores que se propone.

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 304

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo Primero. Tres

De modificación.

Sustituir la letra d) del apartado 1 del artículo 15 que se propone, por el siguiente texto:

«d) Cuando se trata del lanzamiento de una nueva actividad. En este caso la duración de los contratos no podrá exceder de tres años. Transcurrido un plazo de tres años desde el lanzamiento de la actividad, los trabajadores que continúen contratados lo serán por tiempo indefinido. Si estos contratos se concertasen por una duración inferior, podrá prorrogarse por acuerdo entre las partes hasta dicho límite máximo de duración. Transcurrido el plazo pactado, o la prórroga, en su caso, los trabajadores que continúen contratados lo serán por tiempo indefinido.»

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 305

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo Primero. Tres

De modificación.

Sustituir el apartado 2 del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores que se propone, por el siguiente texto:

«2. Adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contrata-

ción, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurridos cinco días desde su inicio, salvo que de la propia naturaleza de la actividad o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos. Todo ello sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiere lugar en derecho.»

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 306

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo Primero. Tres

De adición.

Añadir un nuevo apartado 5 al texto del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, que se propone, con la siguiente redacción:

«5. El contrato de trabajo se entiende celebrado por tiempo indefinido aunque no se presten servicios todos los días que en el conjunto del año tienen la consideración de laborales con carácter general, cuando se trate de realizar trabajos fijos y periódicos en la actividad de la empresa, pero de carácter discontinuo.

Los trabajadores que realicen tal actividad deberán ser llamados cada vez que la misma se lleve a cabo y tendrán la consideración de trabajadores fijos de trabajos discontinuos.

El llamamiento a que se refiere el párrafo anterior deberá hacerse por rigurosa antigüedad dentro de cada especialidad y, en caso de incumplimiento, el trabajador podrá reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente iniciándose el plazo para ello desde el día que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.»

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 307

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo Primero. Cuatro

De modificación.

Sustituir la redacción del apartado 3 del artículo 16 que se propone, por la siguiente:

«3. El contrato de trabajo se registrará por la Oficina de Empleo que corresponda.»

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 308

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo Primero. Cinco

De modificación.

Sustituir por el siguiente texto:

«El apartado 4 del artículo 16 queda redactado de la siguiente forma:

4. La clasificación profesional se realizará por acuerdo entre el trabajador y el empresario con sumisión y en los términos establecidos en los convenios colectivos estatutarios y, en su defecto, en las normas reglamentarias laborales.

Cuando por convenio colectivo estatutario se acuerde la polivalencia funcional, la equiparación se realizará según los términos establecidos en dicho convenio o, en su defecto, se entenderá equiparado el trabajador a la categoría superior de entre las funciones que realice.»

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 309

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo Segundo. Uno

De modificación.

Sustituir la redacción que se propone para el apartado 2 del artículo 22, por la siguiente:

«2. En los convenios colectivos podrán pactarse modalidades concretas de ejecución de estos derechos, así como el grado de aprovechamiento necesario para el disfrute de los mismos. También podrá pactarse la concesión de licencias pagadas por estudios con fines de formación profesional a todos los niveles, de educación general y sindical.»

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 310

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo Segundo. Uno

De adición.

Añadir un nuevo párrafo en el apartado 2 del artículo 22 con la siguiente redacción:

«En todo caso los trabajadores tendrán derecho a permisos de formación retribuidos con una duración anual máxima de 80 horas para los fines de formación profesional a todos los niveles, educación general, social o cívica, así como educación sindical, regulándose por los convenios colectivos las condiciones de estos permisos.»

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 311

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo Segundo. Dos

De modificación.

Sustituir la redacción del artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores que se propone por la siguiente:

«Artículo 23

Corresponde a los representantes de los trabajadores y de los empresarios el establecimiento, a través de la negociación colectiva del sistema de clasificación profesional y de ascensos fijando, en todo caso, reglas comunes para ambos sexos.

En defecto de su regulación en convenio colectivo se respetarán los siguientes derechos:

1. El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, puede reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

2. Contra la negativa de la empresa y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

3. Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

4. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.»

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 312

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo Segundo. Dos

De modificación.

Sustituir la redacción del artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores que se propone, por la siguiente:

«Artículo 23

1. Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producirán conforme a lo que se establezca en convenio colectivo, que deberá tener en cuenta la formación, méritos y antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

2. Los criterios de ascenso en la empresa se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.

3. En defecto de lo establecido en convenio colectivo que, en todo caso, deberá respetar lo establecido en este artículo, si, en el marco del sistema clasificatorio utilizado, se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías por un período superior a 6 meses durante un año o a 8 durante dos años, el trabajador podrá reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa. Contra la negativa de la empresa, que debe responder motivadamente y por escrito, previo informe del Comité o, en su caso, de los Delegados de Personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente la clasificación profesional adecuada a las funciones desarrolladas.»

MOTIVACION

Protección de los derechos de los trabajadores.

ENMIENDA NUM. 313

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo Segundo. Tres

De modificación.

Sustituir la redacción del artículo 24 que se propone, por la siguiente:

«1. Los ascensos de categoría profesional se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

2. Los criterios de ascensos en la empresa se acomodarán a las reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.»

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 314

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo Segundo. Cuatro

De modificación.

Sustituir la redacción del artículo 25 que se propone, por la siguiente:

«Artículo 25. Promoción económica

1. El trabajador, en función del trabajo desarrollado, tiene derecho a una promoción económica en los términos fijados en convenio colectivo o contrato individual.

2. La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, suponer más del diez por ciento a los cinco años, del veinticinco por ciento a los quince años, del cuarenta por ciento a los veinte años y del sesenta por ciento, como máximo, a los veinticinco o más años.

Los incrementos se calcularán sobre el salario base.

3. Lo dispuesto en el número anterior, se entiende sin perjuicio de los derechos adquiridos o en trance de adquisición en el tramo temporal correspondiente.»

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 315

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo Tercero. Uno

De modificación.

Sustituir la redacción del apartado 3 del artículo 26 que se propone, por la siguiente:

«3. Mediante la negociación colectiva sectorial, se podrá adaptar la estructura retributiva que reglamentariamente fije el Gobierno.»

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 316

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo Tercero. Cuatro

De modificación.

Sustituir «Convenio Colectivo».
Por : «Convenio Colectivo sectorial».

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 317

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo Tercero. Cinco

De modificación.

Sustituir la redacción del apartado tres del artículo 32 que se propone, por la siguiente:

«3. Los créditos no protegidos en los números anteriores, siempre que su módulo de cálculo diario no su-

pere el triplo del salario mínimo interprofesional, tendrán la condición de singularmente privilegiados y gozarán de preferencia sobre cualquier otro crédito, excepto los créditos con derecho real, en los supuestos en que éstos, con arreglo a la Ley, sean preferentes.»

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 318

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo Tercero

De adición.

Añadir un nuevo apartado «Seis» con la siguiente redacción:

«Seis. El apartado 5 del artículo 32 queda redactado de la siguiente forma:

5. Las acciones que puedan ejercitar los trabajadores para el cobro de los créditos que les puedan ser adeudados no quedarán en suspenso por la tramitación de un procedimiento concursal.»

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 319

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo Cuarto. Uno

De supresión.

Suprimir, en el segundo párrafo del apartado 1 del artículo 34 que se propone, «... de promedio en cómputo anual».

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 320

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo Cuarto. Uno

De modificación.

Sustituir el párrafo inicial del apartado 2 del artículo 34 que se propone, por el siguiente texto:

«Mediante Convenio Colectivo se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año.»

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 321

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo Cuatro. Uno

De modificación.

Sustituir el párrafo segundo del apartado 3 del artículo 34 que se propone, por el siguiente texto:

«El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, salvo que por convenio colectivo sectorial se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.»

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 322

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo Cuatro. Uno

De modificación.

Sustituir el apartado 6 del artículo 34 que se propone, por el siguiente texto:

«6. Anualmente en el primer mes del año se elaborará por la empresa el calendario laboral ajustándose dicho calendario a las normas legales y lo previsto en los convenios colectivos; copia del calendario se entregará a la representación de los trabajadores y se exhibirá un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo. En dicho calendario figurará con claridad la jornada de trabajo y su distribución a cada uno de los trabajadores empleados en la empresa.

El empresario sólo podrá modificar el calendario laboral con arreglo a las disposiciones legales.»

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 323

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo Cuatro. Uno

De modificación.

Sustituir el apartado 6 del artículo 34 que se propone, por el siguiente texto:

«Anualmente se elaborará por la empresa un calendario laboral, que deberá exponerse en un lugar visible en cada centro de trabajo, y en el que conste por semanas y días la distribución de la jornada anual con el horario de trabajo, festivos, descansos semanales y entre jornadas. El tiempo trabajado añadido al fijado en el calendario laboral tendrá la consideración de extraordinario, salvo prueba en contrario.»

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 324

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo Cuatro. Dos

De modificación.

Sustituir en el apartado 1 del artículo 35 que se propone, el párrafo: «que en ningún caso podrá ser inferior a la hora ordinaria», por: «que en ningún caso podrá ser inferior al 175 por ciento del valor de la hora ordinaria».

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 325

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo Cuatro. Dos

De modificación.

Sustituir en el apartado 2 del artículo 35 que se propone, el párrafo inicial por el siguiente: «El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a cuarenta al año ni a quince al mes, incluyendo tanto las que se compense con descanso como las que se abonen en metálico».

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 326

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo Cuatro. Dos

De supresión.

Suprimir en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores el párrafo que comienza en «A los efectos...» y finaliza en «... su realización».

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 327

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo Cuatro. Dos

De adición.

Añadir, en el apartado 2 del artículo 35 que se propone, un párrafo con el siguiente texto:

«Los menores de dieciochos años y los aprendices no podrán realizar horas extraordinarias.»

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 328

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo Cuatro. Dos

De modificación.

Sustituir el apartado 4 del artículo 35 que se propone, por el siguiente texto:

«4. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo que su realización se haya pactado en Convenio Colectivo, dentro de los límites del apartado 2 de este artículo.»

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 329

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo Cuatro. Tres

De modificación.

Sustituir el apartado 2 del artículo 36 que se propone, por el siguiente texto:

«2. El trabajo nocturno tendrá la retribución que se determine en la negociación colectiva que en ningún caso será inferior al incremento de un 25% sobre el salario base, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.»

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 330

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo Cuatro. Tres

De adición.

Añadir, al final del apartado 4 del artículo 36 que se propone, el siguiente texto:

«En todo caso, las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia tendrán derecho a cambiar la jornada nocturna de trabajo por una diurna.»

MOTIVACION

Protección de los derecho de los trabajadores.

ENMIENDA NUM. 331

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo Cuatro. Cuatro

De supresión.

Suprimir, en el apartado 1 del artículo 37 que se propone, la expresión: «... acumulable por períodos de hasta catorce días».

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 332

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo Cuatro. Cuatro

De modificación.

Sustituir, en el apartado 2 del artículo 37 que se propone, el texto que comienza «En cualquier caso se respetarán...» y finaliza «... Fiesta del Trabajo», por «En cualquier caso se respetarán como fiestas de ámbito nacional las de 1 de enero, 1 de mayo y 6 y 25 de diciembre».

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 333

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo Cuatro. Seis

De modificación.

Sustituir el primer párrafo del apartado 2 del artículo 38 que se propone, por el siguiente:

«El período o períodos, nunca en número superior a dos, de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador de conformidad con lo establecido, en su caso, en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones.»

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 334

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo Cuatro. Seis

De adición.

Añadir, en el apartado 2 del artículo 38 que se propone, un párrafo del siguiente tenor:

«Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores con responsabilidades familiares tendrán preferencia para que las suyas coincidan con los periodos de vacaciones escolares.»

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 335

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo Quinto. Uno

De modificación.

Sustituir la redacción del artículo 39 que se propone, por la siguiente:

«Artículo 39

1. La movilidad funcional en el seno de la empresa, cuando el sistema clasificatorio se base en el grupo profesional, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas y profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

En defecto de un sistema clasificatorio establecido en convenio colectivo y basado en el grupo profesional, la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes. Se entenderá que una categoría profesional es equivalente de otra cuando la titulación y la aptitud profesional necesaria para el desempeño de las funciones propias de la primera permite desarrollar las prestaciones laborales básicas de la segunda, previa la realización, si ello es necesario, de procesos simples de formación o adaptación. En todo caso, la equivalencia sólo será posible entre categorías cuya prestación laboral tenga un contenido general equiparable y nivel retributivo similar.

2. La realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes, según el sistema clasificatorio aplicable en la empresa, sólo será posible si existen razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesida-

des perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. En todo caso, el empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

3. La movilidad funcional y el desempeño de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes 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 peor retribuidas, 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 lo establecido en este artículo.

4. 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 la modificación de condiciones de trabajo.»

MOTIVACION

Protección de los derechos de los trabajadores.

ENMIENDA NUM. 336

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo Quinto. Dos

De modificación.

Sustituir la redacción del artículo 40 que se propone, por el siguiente texto:

«Artículo 40. Desplazamientos temporales.

Salvo lo dispuesto en convenio colectivo, que deberá respetar lo establecido en este artículo, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores, que exijan de éstos que residan en población distinta a la de su domicilio habitual. Estos desplazamientos sólo podrán ordenarse en base a razones técnicas, organizativas o de producción, debiendo el empresario abonar, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas.

Si dicho desplazamiento es por tiempo superior a tres meses, el trabajador deberá ser informado del mismo con una antelación mínima de cinco días laborales a la fecha de su efectividad y tendrá derecho a un permio-

so 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, el trabajador podrá recurrir a la autoridad laboral en defecto de otro sistema de solución del conflicto establecido en el convenio. La resolución, en todo caso, deberá recaer en el plazo de diez días y será de inmediato cumplimiento, sin perjuicio de su impugnación ante la jurisdicción competente.

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.

Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo.»

MOTIVACION

Protección de los derechos de los trabajadores.

ENMIENDA NUM. 337

**PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.**

ENMIENDA

Al artículo Quinto. Dos

De adición.

Añadir al final del párrafo tercero del número 1 del artículo 40 la siguiente expresión:

«con la indemnización por los perjuicios ocasionados.»

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 338

**PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.**

ENMIENDA

Al artículo Quinto. Dos

De modificación.

Sustituir las referencias contenidas en el número 2 del artículo 40 por las siguientes:

- «— 5 trabajadores en las empresas que ocupen menos de 100 trabajadores.
- El 5% del número de trabajadores de una empresa en aquellas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores.
- 20 trabajadores en las empresas que ocupen 300 o más trabajadores.»

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 339

**PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.**

ENMIENDA

Al artículo Quinto. Tres

De modificación.

Sustituir la redacción del artículo 41 que se propone, por la siguiente:

«Artículo 41

1. Cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas, podrán acordarse modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

Las modificaciones sustanciales se considerarán individuales cuando afecten a menos de 10 trabajadores en el plazo de un año y colectivas en los demás supuestos.

Las modificaciones individuales se podrán establecer por acuerdo entre el empresario y cada uno de los trabajadores afectados, y las colectivas por acuerdo entre el empresario y la representación legal de los trabajadores en la empresa.

En defecto del acuerdo individual o colectivo previsto en el apartado anterior, la modificación sustancial sólo podrá producirse si la aprueba la autoridad administrativa laboral, salvo que por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal se haya establecido un procedimiento de autorización diferente.

2. 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) Traslados.

3. En los supuestos del apartado anterior, a), b), c) y f), y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 50, apartado 1.a), si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, tendrá derecho, dentro del mes siguiente a la modificación, a rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año, y con un máximo de nueve meses.»

MOTIVACION

Protección de los derechos de los trabajadores.

ENMIENDA NUM. 340

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo Quinto. Tres

De supresión.

Suprimir en el apartado 1 del artículo 41 que se propone, el término «económicas».

MOTIVACION

Protección de los derechos de los trabajadores.

ENMIENDA NUM. 341

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo Quinto. Tres

De adición.

Añadir, en el apartado 1 del artículo 41 que se propone, una nueva letra g) del siguiente tenor:

- g) Traslados».

MOTIVACION

Protección de los derechos de los trabajadores.

ENMIENDA NUM. 342

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo Quinto. Tres

De modificación.

Sustituir el cuarto párrafo del apartado 2 del artículo 41 que se propone, por el siguiente texto:

«A los efectos de lo dispuesto en el número 4 de este artículo, no se considerarán de carácter colectivo las modificaciones funcionales y de horario de trabajo que afecten, en el plazo de un año, a un número de trabajadores inferior a:»

MOTIVACION

Protección de los derechos de los trabajadores.

ENMIENDA NUM. 343

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo Quinto. Tres

De modificación.

Sustituir el cuarto párrafo del apartado 2 del artículo 41 que se propone, por el siguiente texto:

«A los efectos de lo dispuesto en el número 4 de este artículo, no se considerarán de carácter colectivo las modificaciones funcionales y de horario de trabajo que afecten, en el plazo de un año, a un número de trabajadores inferior a:

- Cinco trabajadores en las empresas que ocupen a menos de cien trabajadores.
- El cinco por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.

— Veinte trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.»

MOTIVACION

Protección de los derechos de los trabajadores.

ENMIENDA NUM. 344

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo Quinto. Tres

De adición.

Se añade un nuevo apartado Tres-bis, por el que se da nueva redacción al artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores con el siguiente texto:

«Tres. Bis. El artículo 42 queda redactado de la siguiente forma:

Artículo 42.

1. Se entenderá por contrata o subcontrata de obra o servicio el contrato en virtud del cual una empresa contrata con otra la realización de una obra o servicio que corresponda a cualquier fase del ciclo productivo de aquélla dentro de su ámbito funcional.

2. Las empresas contratistas y subcontratistas deberán estar dotadas de personalidad y patrimonio propio y de los medios técnicos y de organización necesarios para desarrollar, bajo su riesgo y dirección, la obra o servicio contratado.

Se prohíbe la contrata de carácter permanente así como la subcontratación en segundo grado.

3. El contrato entre el empresario principal y el contratista deberá formularse por escrito y copia del mismo se entregará a la representación de los trabajadores de ambas empresas.

4. El empresario principal deberá comprobar que los contratistas estén al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social. Al efecto recabarán por escrito con identificación de la empresa afectada certificación negativa por descubierto en la Entidad Gestora, que deberá librar inexcusablemente dicha certificación en el término de 30 días improrrogables. Transcurrido este plazo quedará exonerado de responsabilidad el empresario solicitante a los efectos del contenido de este artículo.

5. El empresario principal, los contratistas y los subcontratistas responderán solidariamente de las obli-

gaciones de naturaleza salarial contraída por cualquiera de ellos respecto a los trabajadores implicados en la contrata o subcontrata, con el límite de lo que correspondería al personal fijo en la categoría profesional o puesto de trabajo correspondiente, así como de las obligaciones de Seguridad Social nacidas en virtud de la contrata o subcontrata.

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

MOTIVACION

Protección de los derechos de los trabajadores.

ENMIENDA NUM. 345

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo Quinto. Tres

De adición.

Añadir un nuevo apartado por el que se da nueva redacción al artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, con el siguiente texto:

«1. El cambio de titularidad de la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma de la misma, por actos de inter vivos, incluidas las alteraciones en la titularidad o régimen jurídico del empresario social, no extinguirán por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior. La subrogación alcanzará también las condiciones de trabajo pactadas en el convenio colectivo o pacto vigente en la empresa cedente, de ser superiores en su conjunto a las establecidas en la empresa cesionaria, hasta la expiración de aquéllos.

2. El empresario cedente y el cesionario estarán obligados a informar a los representantes legales de los trabajadores y, de no existir éstos, a los trabajadores individuales, sobre los siguientes extremos:

- Motivos del cambio de titularidad.
- Consecuencias jurídicas, económicas y sociales del cambio de titularidad para sus respectivos trabajadores.

El empresario cedente deberá proceder a cumplir con esta obligación con una antelación mínima de un mes respecto de la fecha prevista para el cambio de titularidad. El cesionario deberá cumplir la referida obligación en el plazo máximo de un mes desde el cambio de titularidad, y en todo caso, antes de que sean puestas en práctica las medidas que afecten a los trabajadores.

3. En caso de que el cambio de titularidad pudiera causar modificaciones sustanciales o extinción de las relaciones de trabajo, el empresario cesionario deberá someter las medidas previstas a consulta con los representantes legales de los trabajadores, con una antelación mínima de dos meses respecto del momento de su puesta en práctica o del inicio de los procedimientos previstos al respecto en la presente Ley.

4. El incumplimiento, o el cumplimiento defectuoso por contrariar las exigencias del principio de buena fe, por parte del o los empresarios obligados, será considerado infracción administrativa muy grave, a efectos de lo previsto en la Ley 8/88, de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

5. Cedente y cesionario responderán solidariamente de las obligaciones nacidas con anterioridad a la transmisión, que no hubieran sido satisfechas.

6. Cedente y cesionario responderán también solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada delito o infracción administrativa muy grave.

7. Lo dispuesto en el presente artículo será de aplicación a los cambios de titularidad por actos mortis causa, asumiendo las obligaciones correspondientes los herederos del empresario fallecido, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 51 de esta Ley.»

MOTIVACION

Trasposición al Derecho español de la Directiva del Consejo 77/187, de 14 de febrero, sobre aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de centros de actividad.

ENMIENDA NUM. 346

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo Quinto. Cuatro

De supresión.

MOTIVACION

Protección de los derechos de los trabajadores.

ENMIENDA NUM. 347

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo Quinto. Cinco

De supresión.

MOTIVACION

Protección de los derechos de los trabajadores.

ENMIENDA NUM. 348

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo Quinto. Seis

De supresión.

Suprimir «Todo ello sin perjuicio de lo establecido en el número 1, letra d) del artículo 15».

MOTIVACION

Protección de los derechos de los trabajadores.

ENMIENDA NUM. 349

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo Quinto. Siete

De modificación.

Sustituir en el apartado 9 del artículo 49 la expresión: «causas económicas, técnicas, organizativas o de producción», por la expresión: «causas tecnológicas o económicas».

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 350

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo Quinto. Ocho

De modificación.

Sustituir la redacción del apartado 1 del artículo 50 que se propone, por el siguiente texto:

«1. Serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato:

a) Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de su formación o promoción profesional o en menoscabo de su dignidad.

b) La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado.

c) Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor.»

MOTIVACION

Protección de los derechos de los trabajadores.

ENMIENDA NUM. 351

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo Quinto. Nueve

De modificación.

Sustituir la redacción del artículo 51 que se propone, por la siguiente:

«Artículo 51

1. La existencia de fuerza mayor, para que produzca la extinción de las relaciones de trabajo, habrá de ser constatada por la autoridad competente.

La resolución de la autoridad laboral que autorice la extinción producirá, en todo caso, sus efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

2. La extinción de las relaciones de trabajo fundada en causas económicas o en motivos tecnológicos deberán ser autorizadas por la autoridad competente a petición del empresario interesado.

Los trabajadores, a través de sus representantes, podrán solicitar la autorización si racionalmente se presumiera que la no incoación del expediente por el empresario pudiera ocasionarles perjuicios de imposible o difícil reparación.

3. El empresario, salvo en los casos previstos en el apartado 1 de este artículo, estará obligado a abrir un período de discusión y consultas con los representantes legales de los trabajadores, quienes ostentarán la condición de parte interesada en la tramitación del expediente de regulación de empleo. Esta consulta tendrá una duración de treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores, y deberá versar sobre las causas motivadoras del expediente y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos.

En las empresas de más de 50 trabajadores, el procedimiento será nulo y no producirá efectos si el empresario no presenta un plan social a los representantes de los trabajadores, que deberá contener, entre otras, las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados, posibilitar la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial y acciones de formación. El plan social determinará, además, las medidas de recualificación y empleo para los trabajadores afectados y, necesariamente, las medidas específicas para los mayores de 45 años. El empresario debe dar una respuesta justificada a las sugerencias que formulen los representantes legales de los trabajadores sobre el plan social.

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, las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.

A la finalización del período de consultas el empresario comunicará a la Autoridad Laboral el resultado del mismo.

4. El empresario notificará a la autoridad laboral competente copia de la comunicación entregada a los representantes legales de los trabajadores, así como la fecha de iniciación de las consultas.

5. Concluido el período consultivo con acuerdo de las partes, se comunicará éste a la autoridad laboral, quien en el plazo de quince días determinará, oída la correspondiente Entidad Gestora de la prestación de

desempleo, sin más trámite, la extinción; si durante este período de tiempo la autoridad laboral no se pronunciase expresamente, se entenderá autorizada la extinción.

Si la autoridad apreciase, de oficio o a instancia de parte, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo, lo pondrá en conocimiento de la autoridad judicial a efectos de su nulidad.

En caso de no lograr acuerdo, el empresario solicitará de la autoridad laboral autorización para la extinción de los contratos acompañando la documentación justificativa, en la que, necesariamente, irá un informe de un censor jurado de cuentas, así como las actas, si las hubiere, del desarrollo de las consultas. El informe del censor no será preceptivo en las empresas de menos de cincuenta trabajadores ni en los supuestos en que el expediente estuviera motivado por causas tecnológicas o fuerza mayor.

6. Recibida en forma la solicitud, la autoridad laboral, previo informe motivado de la Inspección de Trabajo, que deberá tener en cuenta la documentación obrante en el expediente, y con los informes de los organismos públicos que considere precisos, resolverá en un plazo de treinta días naturales a partir de la fecha en que fuera presentada la solicitud o aquella en la que se subsanaran los defectos formales a instancia de la autoridad laboral. A tal efecto, los organismos públicos que sean requeridos de informe habrán de presentarlo en el improrrogable plazo de quince días naturales.

El plazo para resolver la solicitud no podrá ser suspendido ni prorrogado. Transcurrido el mismo sin resolución expresa de la autoridad laboral, aquella se entenderá denegada y, sin denuncia de mora, procederá en el término de quince días a la presentación del oportuno recurso de alzada, bien ante la Dirección General del Ministerio de Trabajo competente en la materia, bien ante el Ministro, en el supuesto de que hubiera sido aquella la que dictó la resolución en primera instancia.

El recurso así interpuesto habrá de ser resuelto por la autoridad competente en el plazo de quince días naturales, sin que éste pueda ser suspendido ni prorrogado. En el supuesto de que tampoco en vía de recurso recayera resolución expresa en plazo previsto, se entenderá autorizada la solicitud presentada, poniendo fin a la vía administrativa.

Si en primera instancia recayera resolución expresa de la autoridad laboral, se estará a la normativa general en materia de recursos.

7. Si el expediente de regulación de empleo se hubiera presentado a instancia de los trabajadores, la autoridad laboral competente determinará las gestiones y los informes que sean precisos para la resolución del mismo, con respeto de los plazos antes señalados.

8. Si durante la tramitación del expediente la autoridad laboral competente tuviera conocimiento de que

por parte del empresario se están adoptando medidas que pudieran hacer ineficaz cualquier pronunciamiento, aquella podrá recabar de las autoridades competentes la inmediata paralización de las mismas.

Cuando la extinción propuesta afectase a más del 50 por 100 de los trabajadores, se dará cuenta por el empresario de la venta de los bienes de la empresa, excepto de aquellos que constituyan el tráfico normal de la misma, a los representantes legales de los trabajadores y, asimismo, a la autoridad competente.

9. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en los supuestos a que se refiere este artículo.

10. La indemnización, en el supuesto de ser autorizada la extinción, será de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

En el caso de fuerza mayor, la autoridad laboral podrá exonerar o reducir las indemnizaciones que serán satisfechas por el Fondo de Garantía Salarial, sin perjuicio del derecho de éste a resarcirse del empresario.

En todo caso, el empresario deberá poner a disposición del trabajador el importe total de la indemnización por despido como requisito previo necesario para hacer uso de la autorización de despedir.

11. La declaración de quiebra producirá la continuidad de los contratos de trabajo, si así se acordase por los síndicos, por continuar la actividad de la empresa. En otro caso, será preciso tramitar el expediente resolutorio ante la autoridad laboral competente.

12. En el supuesto de venta judicial de la totalidad de la empresa o de parte de sus bienes, se estará a lo dispuesto en el artículo 44 de esta Ley, siempre que, en el caso de venta parcial, los bienes permitan continuar, también parcialmente, la actividad de la empresa.

En cualquier caso, si el nuevo empresario decide no continuar o suspender la actividad del anterior, deberá fundamentarlo en expediente de regulación de empleo incoado al efecto.

13. Cuando el expediente afecte a empresas cuyo personal no exceda de cincuenta trabajadores o los trabajadores afectados no superen el 5 por 100 del personal del centro, los plazos se reducirán a la mitad, en cuanto a su duración, y la documentación justificativa será la estrictamente necesaria, a juicio de la autoridad laboral competente, para resolver fundadamente en cada caso.

Lo previsto en el párrafo precedente tendrá eficacia en el segundo supuesto, siempre que el expediente al que se refiera se presente transcurridos más de doce meses del anterior. La reducción de plazos de redondeará en las fracciones por exceso.

14. En la aplicación de los planes de reestructuración sectorial convenidos entre la Administración y las organizaciones representativas de empresarios y traba-

jadores se seguirá en los expedientes de regulación de empleo, que en consecuencia se formulen, el procedimiento que en la normativa de los respectivos planes se haya acordado.»

MOTIVACION

Protección de los derechos de los trabajadores.

ENMIENDA NUM. 352

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo Quinto. Nueve

De modificación.

Sustituir en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores la expresión: «causas económicas, técnicas, organizativas o de producción», por: «causas tecnológicas o económicas».

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 353

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo Quinto. Nueve

De modificación.

Sustituir las referencias del apartado 1 del artículo 51 por las siguientes:

«— 5 trabajadores en las empresas que ocupen menos de 100 trabajadores.

— El 5% del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores.

— 20 trabajadores en las empresas que ocupen 300 o más trabajadores.»

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 354

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo Quinto. Nueve

De supresión.

Suprimir en el segundo párrafo del número 1 del artículo 51 la expresión: «que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, cualquiera que sea el número de trabajadores que emplee».

MOTIVACION

Mejora técnica evitando el fraude de extinguir todos los contratos salvo el del propietario, eludiendo de este modo la previsión legal.

ENMIENDA NUM. 355

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo Quinto. Nueve

De adición.

Añadir al final del último párrafo del apartado 3 la siguiente expresión:

«Cuando la extinción afectase a más del 50% de los trabajadores 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 los representantes legales de los trabajadores y, asimismo, a la autoridad competente.»

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 356

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo Quinto. Diez

De supresión.

MOTIVACION

Protección de los derechos de los trabajadores.

ENMIENDA NUM. 357

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo Quinto. Diez

De modificación.

Sustituir en la letra c) del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores la expresión: «causas económicas, técnicas, organizativas o de producción», por: «causas tecnológicas o económicas».

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 358

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo Quinto. Once

De supresión.

MOTIVACION

Protección de los derechos de los trabajadores.

ENMIENDA NUM. 359

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo Quinto. Trece

De supresión.

MOTIVACION

Protección de los derechos de los trabajadores.

ENMIENDA NUM. 360

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo Quinto. Trece

De modificación.

Sustituir los apartados 4 y 5 del artículo 55 que se propone, por los siguientes:

«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 ajustara a lo establecido en el apartado 1 de este artículo, sin provocar indefensión del trabajador.

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. Asimismo, será nulo cuando en su forma no se ajustara a lo establecido en el apartado 1 de este artículo, provocando la indefensión del trabajador.»

MOTIVACION

Protección de los derechos de los trabajadores.

ENMIENDA NUM. 361

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo Quinto. Trece

De adición.

Añadir al número 6 del artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores la siguiente expresión:

«Cuando el despido hubiese sido declarado nulo por la causa prevista en el último párrafo del número anterior, podrá efectuarse un nuevo despido que no cons-

tituirá subsanación del primitivo acto extintivo, sino un nuevo despido que surtirá efectos desde su fecha.»

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 362

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo Quinto. Catorce

De supresión.

Suprimir en la redacción que se propone para el artículo 56, el apartado 2.

MOTIVACION

Protección de los derechos de los trabajadores.

ENMIENDA NUM. 363

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo Sexto

De adición.

Añadir, modificando la redacción del primer párrafo del apartado 3 del artículo 59 del Estatuto de los Trabajadores por la siguiente redacción:

«El ejercicio de la acción contra el despido o resolución de contratos temporales caducará a los 20 días siguientes de aquel en que se hubiera producido. Cuando se ejercite la acción prevista en el último párrafo del apartado 1 del artículo 51 de esta Ley el plazo empezará a contar desde la última extinción contractual que infrinja los límites legales. Los días serán hábiles y el plazo de caducidad a todos los efectos.»

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 364

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo Sexto

De supresión.

Suprimir el nuevo apartado 4 del artículo 59 del Estatuto de los Trabajadores.

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 365

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo Séptimo. Uno

De adición.

Añadir al final del segundo párrafo del apartado 1 del artículo 67 que se propone, el siguiente texto:

«La Oficina Pública, dentro del siguiente día hábil, expondrá en el tablón de anuncios los preavisos presentados, facilitando copia de los mismos a los sindicatos que así lo soliciten.»

MOTIVACION

Protección de los derechos de los trabajadores.

ENMIENDA NUM. 366

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo Séptimo. Uno

De adición.

Añadir, después del tercer párrafo del apartado 1 del artículo 67 que se propone, lo siguiente:

«Por acuerdo mayoritario de los sindicatos más representativos podrá establecerse un calendario de celebración de elecciones en los correspondientes ámbitos funcionales y territoriales.

Estos calendarios serán comunicados a la Oficina Pública del Registro con una antelación mínima de dos meses a la iniciación de los respectivos procesos electorales. La Oficina Pública dará publicidad a los calendarios, sin perjuicio de la tramitación conforme al artículo 47.1 del Estatuto de los Trabajadores y de lo escrito de promoción de elecciones correspondientes a aquéllos. La comunicación de estos calendarios no estará sujeta a lo dispuesto en el párrafo 4.º del artículo 67.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Las elecciones se celebrarán en los distintos centros de trabajo conforme a las previsiones del calendario y sus correspondientes preavisos, salvo en aquellos centros en los que los trabajadores hubiesen optado, mediante acuerdo mayoritario, por promover las elecciones en fechas distintas siempre que el correspondiente escrito de promoción se hubiese remitido a la Oficina Pública en los 15 días siguientes al depósito del calendario.

Las elecciones promovidas con anterioridad al depósito del calendario prevalecerán sobre el mismo siempre que hubieran sido formuladas por los trabajadores del correspondiente centro de trabajo o por acuerdo mayoritario de los sindicatos que ostenten la mayoría de los representantes en el centro de trabajo o, en su caso, en la empresa.»

MOTIVACION

Protección de los derechos de los trabajadores.

ENMIENDA NUM. 367

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo Séptimo. Uno

De adición.

Añadir, en el segundo párrafo del apartado 3 del artículo 67 que se propone, lo siguiente:

«Solamente podrán ser revocados los delegados de personal y miembros del comité de empresa durante su mandato, por decisión de los trabajadores que los hayan elegido, mediante Asamblea convocada al efecto, con 10 días de antelación, a instancia de un tercio como mínimo de los electores y por mayoría absoluta

de éstos, mediante sufragio personal, libre, directo y secreto. No obstante, esta revocación no podrá efectuarse durante la tramitación de un convenio colectivo ni replantearse transcurridos, por lo menos, seis meses.»

MOTIVACION

Protección de los derechos de los trabajadores.

ENMIENDA NUM. 368

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo Séptimo. Cinco

De adición.

En el apartado 6 del artículo 75 que se propone, añadir tras «serán presentadas en el plazo de tres días...» lo siguiente, «a contar desde la redacción del acta».

MOTIVACION

Protección de los derechos de los trabajadores.

ENMIENDA NUM. 369

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo Séptimo. Cinco

De adición.

En el apartado 7 del artículo 75 que se propone, añadir:

«Asimismo, cualquier sindicato con interés directo podrá impugnar la admisión del registro de un acta por la modalidad procesal de tutela del derecho de la libertad sindical».

MOTIVACION

Protección de los derechos de los trabajadores.

ENMIENDA NUM. 370

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo Séptimo. Seis

De adición.

En el segundo párrafo del apartado 3 del artículo 76 que se propone, añadir, tras «El árbitro o árbitros serán designados...» lo siguiente, «... a nivel provincial o autonómico.»

MOTIVACION

Protección de los derechos de los trabajadores.

ENMIENDA NUM. 371

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo Séptimo. Seis

De supresión.

En la letra e) del apartado 4 del artículo 76 que se propone, suprimir la frase:

«de cualquier tipo y en cualquier circunstancia o lugar.»

MOTIVACION

Protección de los derechos de los trabajadores.

ENMIENDA NUM. 372

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo Octavo. Uno

De supresión.

MOTIVACION

Protección de los derechos de los trabajadores.

ENMIENDA NUM. 373

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo Octavo. Uno

De supresión.

Suprimir la redacción propuesta del apartado 3 del artículo 82.

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 374

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo Octavo. Uno

De modificación.

Sustituir por el siguiente texto:

El apartado 3 del artículo 82 queda redactado de la siguiente forma:

«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 su período de vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, mediante acuerdos interprofesionales o por los Convenios Colectivos regulados en el artículo 83 de esta Ley, podrán establecerse las condiciones o procedimientos por los que podría no aplicarse el régimen salarial previsto en convenios sectoriales a las empresas que se hallen en situación de crisis económica y cuya viabilidad pudiera verse en peligro como consecuencia de tal aplicación.

MOTIVACION

Protección de los derechos de los trabajadores.

ENMIENDA NUM. 375

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo Octavo. Uno

De modificación.

Sustituir la redacción propuesta del apartado 3 del artículo 82 por la siguiente:

«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 mediante acuerdos interprofesionales o por convenios colectivos sectoriales, podrán establecerse las condiciones y procedimientos por los que podría no aplicarse el régimen salarial previsto en convenios sectoriales a las empresas que se hallen en situación de crisis económica y cuya viabilidad pudiera verse afectada como consecuencia de tal aplicación.»

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 376

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo Octavo. Dos

De modificación.

MOTIVACION

Protección de los derechos de los trabajadores.

ENMIENDA NUM. 377

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo Octavo. Dos

De modificación.

Sustituir la redacción propuesta del apartado 4 del artículo 82, por la siguiente:

«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, sin perjuicio de los derechos adquiridos o en curso de adquisición.»

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 378

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo Octavo. Tres

De supresión.

Suprimir en la redacción propuesta del apartado 2 de artículo 85 la letra «c)», reordenando en consecuencia las siguientes.

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 379

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo Octavo. Seis

De adición.

Añadir un párrafo segundo a la redacción propuesta del artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, con la siguiente redacción:

«En los convenios de grupo de empresas estarán legitimados para negociar, además del comité del grupo en caso de que estuviera pactada en convenio colectivo su constitución y funcionamiento, los sindicatos o representaciones sindicales que tengan un 10% de los comités de empresa y delegados de personal de todas y cada una de las empresas que componen el grupo,

computado éste en el ámbito estatal, de Comunidad Autónoma o provincial correspondiente a la actividad de dicho grupo que constituya una unidad de decisión en los términos previstos en el artículo 1 de esta Ley.»

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 380

**PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.**

ENMIENDA

Al artículo Octavo. Seis

De modificación.

Sustituir la redacción propuesta del apartado 3 del artículo 87 por la siguiente:

«En los convenios a que hace referencia el número anterior las asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional del convenio agrupen a empresarios que empleen al 10% de los trabajadores afectados.»

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 381

**PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.**

ENMIENDA

Al artículo Octavo. Seis

De modificación.

Sustituir la redacción del vigente artículo 87.4 del Estatuto de los Trabajadores, por la siguiente:

«Asimismo estarán legitimados en los convenios de ámbito estatal: los sindicatos de Comunidad Autónoma que tengan la consideración de más representativos conforme a lo previsto en el apartado 1 del artículo 7 de la Ley Orgánica de la Libertad Sindical y las asociaciones empresariales de la Comunidad Autónoma que reúnen los requisitos señalados en la Disposición Adicional Sexta de esta Ley.»

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 382

**PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.**

ENMIENDA

Al artículo Octavo. Siete

De adición.

Añadir un nuevo párrafo segundo al apartado 1 del artículo 88, con la siguiente redacción:

«En los convenios de grupo de empresas, la comisión negociadora se constituirá por los representantes de la empresa dominante por un lado y, de otro, por los miembros del comité de grupo o, en su defecto, cuando los sindicatos y representaciones sindicales a que se refiere el artículo 87.1, representen a la mayoría de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal en el ámbito funcional y territorial del grupo de empresas.»

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 383

**PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.**

ENMIENDA

Al artículo Octavo. Ocho

De adición.

Añadir una nueva redacción del artículo 89.1 del Estatuto de los Trabajadores en los siguientes términos:

«La representación de los trabajadores o de los empresarios que promueva la negociación lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá hacerse por escrito, la legitimación que ostenta de conformidad con los artículos anteriores, los ámbitos del convenio, y las materias objeto de negociación. De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral co-

rrespondiente en función del ámbito territorial del convenio.

La parte receptora de la comunicación sólo podrá negarse a la iniciación de las negociaciones por causa legal o convencionalmente establecida, contestando en cualquier caso por escrito y motivadamente.

Ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe y sin discriminación alguna entre los componentes de ambas representaciones.»

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 384

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo Octavo. Nueve

De adición.

Añadir una nueva redacción al artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores en los términos siguientes:

«La resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos se realizará mediante los sistemas no jurisdiccionales actualmente en vigor o que las partes sociales pudieran desarrollar en el futuro, preferentemente a través de los acuerdos a los que se refiere el artículo 83.3 de esta Ley. En su defecto se resolverá por la jurisdicción competente.»

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 385

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo Noveno

De supresión.

Suprimir la redacción propuesta a la Disposición Transitoria Segunda de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 386

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo Decimosegundo. Uno

De modificación.

Sustituir la redacción propuesta del apartado d) del artículo 104 por la siguiente:

«Si el trabajador se encuentra afiliado a algún sindicato, en el supuesto de que impugne el despido por haberse realizado éste sin la previa audiencia de los delegados sindicales, si los hubiera.»

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 387

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo Decimosegundo. Dos

De modificación.

Sustituir la redacción propuesta del artículo 108 por la siguiente:

«1. En el fallo de la sentencia el juez calificará el despido como procedente, improcedente o nulo.

Será calificado como procedente cuando quede acreditado el incumplimiento acreditado por el empresario en el escrito de comunicación. En caso contrario, o en el supuesto en que se hubieren incumplido los requisitos de forma establecidos en el número 1 del artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores, sin producir indefensión al trabajador, será calificado como improcedente.

2. Será nulo el despido cuando así lo establezca la Ley y cuando se hayan incumplido los requisitos de forma establecidos en el número 1 del artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores, produciendo indefensión al

trabajador. También será calificado como nulo cuando el despido que tenga como móvil alguna de las causas de discriminación previstas en la Constitución y en la Ley o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

3. Si se acreditara que el móvil del despido obedeciera a alguna de las causas del último párrafo del número anterior, el juez se pronunciará sobre ella, con independencia de cuál haya sido la forma del mismo.»

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 388

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo Decimosegundo. Cuatro

De supresión.

Suprimir en la redacción propuesta del apartado 1 del artículo 110 la expresión «con la limitaciones en su caso previstas por el apartado 2 de dicho artículo».

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 389

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo Decimosegundo. Cinco

De supresión.

Suprimir la redacción propuesta del número 1 del artículo 111 de la Ley de Procedimiento Laboral.

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 390

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo Decimosegundo. Seis

De supresión.

Suprimir la redacción propuesta del b) del 1 del artículo 112 de la Ley de Procedimiento Laboral.

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 391

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo Decimosegundo. Siete

De adición.

Adicionar un apartado dos al artículo 113 de la Ley de Procedimiento Laboral con la siguiente redacción:

«Cuando fuese declarado nulo el despido por incumplimiento de los requisitos de forma produciendo indefensión al trabajador, podrá efectuarse un nuevo despido, en el plazo de siete días siguientes a la declaración de nulidad. Dicho despido no constituirá una subsanación del primitivo acto extintivo, sino un nuevo despido, que surtirá efectos desde su fecha.»

MOTIVACION

Mejor técnica.

ENMIENDA NUM. 392

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo Decimotercero. Dos

De sustitución.

Sustituir por el siguiente texto:

Sustituir en la letra d) del número dos del artículo 122 de la Ley de Procedimiento Laboral la expresión final: «en los casos a que se refiere el último párrafo del artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores», por la expresión: «en los casos a que se refiere el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores».

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 393

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo Decimotercero. Tres

De sustitución.

Sustituir el Título de la Sección Segunda: «Despidos colectivos por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción», por la expresión: «despidos colectivos por causas tecnológicas o económicas».

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 394

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo Decimotercero. Tres

De sustitución.

En el artículo 124 de la expresión: «por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción», por la expresión: «por causas tecnológicas o económicas».

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 395

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo Decimocuarto. Uno

De supresión.

Suprimir en el Título del Capítulo la expresión: «movilidad geográfica y modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo».

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 396

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo Decimocuarto. Dos

De adición.

Adicionar al final del párrafo uno del artículo 133 la expresión:

«así como la empresa».

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 397

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo Decimocuarto. Tres

De supresión.

Supresión de la propuesta de nueva Sección cuarta titulada: «movilidad geográfica y modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo», suprimiéndose asimismo el propuesto artículo 137 bis.

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 398

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo Decimocuarto. Tres

De adición.

Adicionar un nuevo párrafo al apartado cinco del artículo 137 bis con la siguiente redacción:

«Tanto en los supuestos de declaración como nula o injustificada de la decisión empresarial, se reconocerá el derecho a indemnización al trabajador por los perjuicios causados, sin perjuicio de las otras responsabilidades a que hubiera lugar.»

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 399

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo Decimoquinto. Dos

De sustitución.

Sustituir la expresión final del apartado dos del artículo 280:

«Se adoptarán las medidas que establece el artículo siguiente», por la expresión: «se adoptarán las medidas que establecen los dos artículos siguientes».

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 400

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo Decimoquinto. Tres

De supresión.

Se suprime la derogación propuesta del artículo 282.

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 401

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo Decimosexto. Uno

De sustitución.

Sustituir la redacción propuesta del artículo 295 por el siguiente:

«Uno. Cuando en los juicios donde se ejerciten acciones de despido o de decisiones extintivas de la relaciones de trabajo, la sentencia del Juzgado del Tribunal declare su nulidad o improcedencia y el empresario interponga alguno de los recursos autorizados por la Ley, éste vendrá obligado, mientras dure la tramitación del recurso, a satisfacer al recurrido la misma retribución que viniere percibiendo con anterioridad a producirse esos hechos, y continuará el trabajador prestando sus servicios, a menos que el empresario prefiera hacer el abono aludido sin compensación alguna.

Dos. La misma obligación tendrá el empresario si el recurso lo interpusiera el trabajador y la Sentencia hubiera declarado la nulidad del despido o se hubiere optado por la readmisión.»

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 402

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo Decimosexto. Dos

De sustitución.

Sustituir la redacción propuesta del artículo 300 por la siguiente:

«Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos anteriores, cuando el despido, o la decisión extintiva hubiera afectado a algún representante legal o sindical, el órgano judicial deberá adoptar, en lo términos previstos en el apartado c) del artículo 281, las medidas oportunas a fin de garantizar el ejercicio de sus funciones representativas durante la sustanciación del correspondiente recurso.»

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 403

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

A la Disposición Adicional Primera

De supresión.

Suprimir la frase «... y con las Asociaciones Empresariales que cuenten con el diez por ciento de los empresarios y de los trabajadores afectados por el mismo ámbito funcional».

MOTIVACION

Protección de los derechos de los trabajadores.

ENMIENDA NUM. 404

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

A las Disposiciones Transitorias

De adición.

Adicionar una Disposición Transitoria Cuarta, con la siguiente redacción:

«Cuarta

En tanto no se promulgue el reglamento previsto en el artículo 26.3 de esta Ley, continuará en vigor el Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, de Ordenación del Salario y su orden de desarrollo de 22 de noviembre de 1973.»

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 405

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

A la Disposición Transitoria Segunda

De supresión.

Suprimir el apartado 2 de la Disposición.

MOTIVACION

Protección de los derechos de los trabajadores.

ENMIENDA NUM. 406

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

A la Disposición Derogatoria Unica

De supresión.

Suprimir en el párrafo primero la referencia a «El Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, de Ordenación del Salario, la orden de 22 de noviembre de 1973, de desarrollo del Decreto anterior».

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 407

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

A la Disposición Derogatoria Unica

De adición.

Añadir la referencia a: «el artículo 5 del Real Decreto 2104/84, de 21 de noviembre, por el que se regula el contrato de lanzamiento de nueva actividad».

MOTIVACION

Mejora técnica.

Miquel Roca i Junyent, en su calidad de Portavoz del Grupo Parlamentario Catalán (Convergència i Unió), y al amparo de lo establecido en el artículo 110 del Reglamento de la Cámara, presenta 40 enmiendas al articulado del Proyecto de Ley por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral.

Palacio del Congreso de los Diputados, 15 de febrero de 1994.—El Portavoz del Grupo Parlamentario Catalán (Convergència i Unió), **Miquel Roca i Junyent.**

ENMIENDA NUM. 408

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán (CIU).

ENMIENDA

Que presenta el Grupo Parlamentario Catalán (Convergència i Unió) al Proyecto de Ley por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de Trabajadores y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral, a los efectos de adicionar un apartado Uno. bis al artículo 1 del referido texto (artículo 3.5 de la Ley 8/80).

Redacción que se propone:

«Artículo 1. Uno. bis)

El apartado 5 del artículo 3 queda redactado de la forma siguiente:

Los trabajadores no podrán disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que

tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario. No obstante lo anterior, podrán disponer de los derechos reconocidos en convenio colectivo, siempre que lo pactado individualmente les sea más favorable en su conjunto.»

JUSTIFICACION

Permitir un mayor grado de autonomía inividual en la negociación del contrato de trabajo.

ENMIENDA NUM. 409

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán (CIU).

ENMIENDA

Que presenta el Grupo Parlamentario Catalán (Convergència i Unió) al Proyecto de Ley por el que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral, a los efectos de modificar el punto 2 del artículo 1. Uno del referido texto (artículo 8.2 de la Ley 8/80).

Redacción que se propone:

«Artículo 1. Uno. 2

Deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal y, en todo caso, los de prácticas y aprendizaje, los contratos a tiempo parcial, los contratos de trabajo a domicilio, los contratos para la realización de una obra o servicio determinado, así como los de los trabajadores...» (Resto igual).

JUSTIFICACION

Introducir una mayor garantía para las dos partes, en este tipo de contratos.

ENMIENDA NUM. 410

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán (CIU).

ENMIENDA

Que presenta el Grupo Parlamentario Catalán (Convergència i Unió) al Proyecto de Ley por el que se mo-

difican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral, a los efectos de modificar el punto 1 del artículo 1. Dos del referido texto (artículo 14.1 de la Ley 8/80).

Redacción que se propone:

«Artículo 1. Dos. 1

Podrá cocertarse... la duración del período de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores. En las empresas de menos de 25 trabajadores, el período de pruebas no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.»

(Resto igual).

JUSTIFICACION

Precisar la redacción.

ENMIENDA NUM. 411

PRIMER FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Catalán
(CiU).**

ENMIENDA

Que presenta el Grupo Parlamentario Catalán (Convergència i Unió), al Proyecto de Ley por el que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral, a los efectos de modificar el inciso inicial del apartado Cuatro del artículo 1 del referido texto.

Redacción que se propone:

«Artículo 1. Cuatro (Inciso inicial)

El artículo 16 queda redactado en la siguiente forma:»

JUSTIFICACION

Tener en cuenta que los apartados 1 y 2 del artículo 16 han quedado derogados por la Disposición Derogatoria Unica del Real Decreto-Ley 18/1993, de 3 de diciembre, sobre Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación.

ENMIENDA NUM. 412

PRIMER FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Catalán
(CiU).**

ENMIENDA

Que presenta el Grupo Parlamentario Catalán (Convergència i Unió), al Proyecto de Ley por el que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral, a los efectos de modificar el primer párrafo del artículo 2. Tres. 4 del referido texto (artículo 24.3. Primer párrafo de la Ley 8-80).

Redacción que se propone:

«Artículo 2. Tres. 3 (Primer párrafo)

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 8 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 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.»

JUSTIFICACION

Regular legalmente, en ausecuencia de convenio colectivo, el proceso de ascensos como consecuencia de movilidad funcional del trabajador dentro de la empresa.

ENMIENDA NUM. 413

PRIMER FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Catalán
(CiU).**

ENMIENDA

Que presenta el Grupo Parlamentario Catalán (Convergència i Unió), al Proyecto de Ley por el que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral, a los efectos de modificar el punto 3 del artículo 3. Uno del referido texto (artículo 26.3 de la Ley 8/80).

Redacción que se propone:

«Artículo 3. Uno. 3

Mediante negociación colectiva .../... se pacte. Igualmente se pactará el carácter consolidable o no de dichos complementos salariales, no teniendo el carácter de consolidables, salvo acuerdo en contrario, los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa.»

JUSTIFICACION

Los complementos vinculados a la situación y resultados de la empresa deben tener la misma consideración que los complementos vinculados al puesto de trabajo.

ENMIENDA NUM. 414

PRIMER FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Catalán (CiU).

ENMIENDA

Que presenta el Grupo Parlamentario Catalán (Convergència i Unió), al Proyecto de Ley por el que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral, a los efectos de modificar el primer párrafo del artículo 4. Uno. 4 del referido texto (artículo 34.4 de la Ley 8/80).

Redacción que se propone:

«Artículo 4. Uno. 4 (Primer párrafo)

Siempre que la duración ininterrumpida de la jornada diaria exceda de seis horas, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos.» (Resto igual).

JUSTIFICACION

Acotar de manera más precisa las jornadas que dispondrán del descanso mínimo de 15 minutos, dada la supresión de la diferenciación entre jornada continua y jornada partida.

ENMIENDA NUM. 415

PRIMER FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Catalán (CiU).

ENMIENDA

Que presenta el Grupo Parlamentario Catalán (Convergència i Unió) al Proyecto de ley por el que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral, a los efectos de modificar el párrafo 3 del punto 2 del apartado 4 del artículo 4 del referido texto (artículo 37.2 de la Ley 8/80).

Redacción que se propone:

«Artículo 4. Cuatro. 2. 3^{er} párrafo

Las Comunidades Autónomas, .../... les sean propios. Si alguna Comunidad Autónoma se hallare en el caso de imposibilidad de incorporar a su calendario una de dichas fiestas, por no coincidir en domingo suficiente número de fiestas fijas algún año podrá añadir, con el carácter de recuperable, una fiesta más al máximo de catorce.»

JUSTIFICACION

Resolver los graves problemas que en algunas Comunidades Autónomas, genera la normativa introducida en 1981, ratificada por el Decreto 2001/1983, y ampliada en 1985, que establece nueve fiestas fijas estatales y sólo tres a disposición de las Comunidades Autónomas.

ENMIENDA NUM. 416

PRIMER FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Catalán (CiU).

ENMIENDA

Que presenta el Grupo Parlamentario Catalán (Convergència i Unió) al Proyecto de ley por el que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral, a los efectos de modificar el tercer párrafo del artículo 5. Dos del referido texto (artículo 40.1 tercer párrafo de la Ley 8/80).

Redacción que se propone:

«Artículo 5. Dos. 1 (tercer párrafo)

Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo de incorporación citado, el trabajador que, no habien-

do 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.

No obstante las partes podrán optar por someter la discrepancia a un arbitraje, mediante el procedimiento arbitral que se regulará reglamentariamente. El laudo 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. El laudo arbitral podrá impugnarse ante el orden jurisdiccional social solamente con base en las siguientes causas: incumplimiento de los requisitos formales establecidos en el número 2 de este artículo si fueren de aplicación; cuando la decisión del empresario tuviera como móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley; y cuando dicha decisión se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.»

JUSTIFICACION

Posibilitar que la impugnación de la decisión empresarial pueda llevarse a cabo no sólo ante la jurisdicción de lo social sino optativamente también por la vía arbitral, evitando situaciones de rigidez, demora e inseguridad jurídica.

ENMIENDA NUM. 417

PRIMER FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Catalán
(CIU).**

ENMIENDA

Que presenta el Grupo Parlamentario Catalán (Convergència i Unió) al Proyecto de ley por el que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral, a los efectos de modificar el último párrafo del artículo 5. Dos. 1 del referido texto (artículo 40.1 de la Ley 8/80).

Redacción que se propone:

«Artículo 5. Dos. 1 (Último párrafo)

Cuando, con objeto de eludir .../... a los umbrales allí señalados, en base a la misma causa, y sin que existan razones que justifiquen tal actuación, dichos nuevos

traslados se considerarán efectuados en fraude de Ley, y serán declarados nulos y sin efecto.»

JUSTIFICACION

Es lógico que se plantee la presunción de fraude de Ley cuando la causa alegada por el empresario sea la misma, pero si las causas de los sucesivos acuerdos no son las mismas, esta presunción no deberá plantearse.

ENMIENDA NUM. 418

PRIMER FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Catalán
(CIU).**

ENMIENDA

Que presenta el Grupo Parlamentario Catalán (Convergència i Unió) al Proyecto de ley por el que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral, a los efectos de modificar el primer párrafo del punto 2 del artículo 5. Dos del referido texto (artículo 40.2 de la Ley 8/80).

Redacción que se propone:

«Artículo 5. Dos. 2 (Primer párrafo)

2. El traslado a que se refiere el número anterior deberá ir precedido de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores, de duración no inferior a quince días, cuando afecten a la totalidad del centro de trabajo, siempre que este ocupe más de 25 trabajadores o, cuando sin afectar a la totalidad del centro de trabajo.» (Resto igual).

JUSTIFICACION

Tener en cuenta la especial situación de las pequeñas empresas, ya que podría darse el supuesto que aplicar la medida en este tipo de empresas resultara más complejo que aplicarlo en otras de mayor número de trabajadores. Por otro lado se sustituye «período de 90 días» por «trimestre natural» porque aun aceptando que la sustitución del cómputo temporal que se propone tiene los inconvenientes de todas las fronteras rígidas, aporta ventajas en cuanto a la seguridad jurídica.

ENMIENDA NUM. 419

PRIMER FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Catalán (CiU).

ENMIENDA

Que presenta el Grupo Parlamentario Catalán (Convergència i Unió) al Proyecto de Ley por el que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral, a los efectos de modificar el último párrafo del artículo 5. Tres. 3 del referido texto (artículo 41.3 de la Ley 8/80).

Redacción que se propone:

«Artículo 5. Tres. 3 (Ultimo párrafo)

Cuando con objeto .../... el último párrafo del apartado 2, en base a la misma causa, y sin que existan razones que justifiquen tal actuación, dichas nuevas modificaciones se considerarán efectuadas en fraude de Ley, y serán declaradas nulas y sin efecto.»

JUSTIFICACION

Es lógico que se plantee la presunción de fraude de Ley cuando la causa alegada por el empresario sea la misma, pero si las causas de los sucesivos acuerdos no son las mismas, esta presunción no deberá plantearse.

ENMIENDA NUM. 420

PRIMER FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Catalán (CiU).

ENMIENDA

Que presenta el Grupo Parlamentario Catalán (Convergència i Unió) al Proyecto de Ley por el que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral, a los efectos de modificar el segundo párrafo del punto 1 del apartado 9 del artículo 5 del referido texto (artículo 51.1, párrafo 2.º de la Ley 8/80).

Redacción que se propone:

«Artículo 5. Nueve. 1 (Segundo párrafo)

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 trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquel se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.»

JUSTIFICACION

Tener en cuenta la especial situación de las pequeñas empresas, ya que podría darse el supuesto de que una empresa con un solo trabajador tuviese que proceder a un despido colectivo.

ENMIENDA NUM. 421

PRIMER FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Catalán (CiU).

ENMIENDA

Que presenta el Grupo Parlamentario Catalán (Convergència i Unió) al Proyecto de Ley por el que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral, a los efectos de modificar el último párrafo del artículo 5. Nueve. 1 del referido texto (artículo 51.1, último párrafo de la Ley 8/80).

Redacción que se propone:

«Artículo 5. Nueve. 1 (Ultimo párrafo)

Cuando con objeto .../... señalados, en base a la misma causa, y sin que existan razones causas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas extinciones se considerarán efectuadas en fraude de Ley, y serán declaradas nulas y sin efecto.»

JUSTIFICACION

Es lógico que se plantee la presunción de fraude de Ley cuando la causa alegada por el empresario sea la misma, pero si las causas de los sucesivos acuerdos no son las mismas, esta presunción no deberá plantearse.

ENMIENDA NUM. 422

PRIMER FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Catalán (CiU).

ENMIENDA ALTERNATIVA

Que presenta el Grupo Parlamentario Catalán (Convergència i Unió) al Proyecto de Ley por el que se mo-

difican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral, a los efectos de suprimir al artículo Quinto, nueve, 3, párrafo segundo (artículo 51.3 párrafo 2.º de la Ley 8/80).

JUSTIFICACION

La referencia a la petición del informe preceptivo debe situarse en una fase posterior, reflejada en el número 6 del mismo artículo 51, lo que se formula en enmienda aparte.

ENMIENDA NUM. 423

PRIMER FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Catalán (CIU).

ENMIENDA (ALTERNATIVA)

Que presenta el Grupo Parlamentario Catalán (Convergència i Unió), al Proyecto de Ley por el que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral, a los efectos de modificar el tercer párrafo del artículo 5, nueve, 5 del referido texto (artículo 51.5, párrafo 3.º de la Ley 8/80).

Redacción que se propone:

«Artículo 5. Nueve. 5 tercer párrafo

La entidad gestora de la prestación por desempleo podrá en todo caso, impugnar la autorización que resulte del silencio administrativo a que se refiere el primer párrafo de este apartado. En el caso de expedientes pactados que deban ser homologados por la autoridad laboral pertinente, ésta comprobará las circunstancias que puedan tener incidencia en las prestaciones económicas por desempleo instando las oportunas actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.»

JUSTIFICACION

Debe eliminarse la posibilidad de impugnación de un acuerdo homologado por la Autoridad Laboral, por parte de la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, ya que ello crearía una grave inseguridad jurídica, y una invasión competencial. El oportuno control quedará garantizado mediante las comprobaciones a las que se refiere el segundo párrafo de la enmienda.

ENMIENDA NUM. 424

PRIMER FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Catalán (CIU).

ENMIENDA (ALTERNATIVA)

Que presenta el Grupo Parlamentario Catalán (Convergència i Unió), al Proyecto de Ley por el que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral, a los efectos de modificar el artículo quinto, nueve, apartado 6, párrafo 1.º (artículo 51.6, párrafo 1.º de la Ley 8/80).

Redacción que se propone:

«Artículo 5. Nueve. 6 (primer párrafo)

Cuando el período de consultas concluya sin acuerdo, la Autoridad Laboral 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 fundamentamente. Los informes habrán de ser evacuados en el improrrogable plazo de siete días. La Autoridad Laboral 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 y declarada, sin más trámite, la situación legal de desempleo de los trabajadores afectados.»

JUSTIFICACION

Se ha situado en este apartado la referencia al Informe preceptivo de la Inspección de Trabajo. Por otra parte, se ha reducido el plazo para la emisión, del informe de diez días a siete días, habida cuenta de que el plazo para resolver que tiene la Autoridad Laboral es de quince días naturales.

ENMIENDA NUM. 425

PRIMER FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Catalán (CIU).

ENMIENDA (ALTERNATIVA)

Que presenta el Grupo Parlamentario Catalán (Convergència i Unió), al Proyecto de Ley por el que se mo-

difican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral, a los efectos de modificar el último párrafo del artículo 5. Nueve. 6 del referido texto (artículo 51.6, último párrafo de la Ley 8/80).

Redacción que se propone:

«Artículo 5. Nueve. 6 (Último párrafo)

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 razonablemente que las medidas propuestas por la empresa son las adecuadas para la superación de la situación actual y para el normal desenvolvimiento de la actividad productiva, posibilitando así su continuidad o viabilidad futura, o cuando sean necesarias, por ser inviable el mantenimiento de las actividades.»

JUSTIFICACION

De mantenerse el texto inicial, sólo se podrían autorizar las extinciones colectivas de contratos, cuando la empresa tenga algún tipo de continuidad, pero no cuando el proyecto empresarial fuera inviable y deba cerrarse la empresa.

ENMIENDA NUM. 426

PRIMER FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Catalán (CIU).

ENMIENDA

Que presenta el Grupo Parlamentario Catalán (Convergència i Unió), al Proyecto de Ley por el que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral, a los efectos de adicionar un segundo apartado al artículo 5, Once al referido texto (artículo 53.3 de la Ley 8/80).

Redacción que se propone:

«Artículo 5. Once. 2 (Nuevo)

2. Se añade un segundo párrafo al apartado 3 del artículo 53 con la siguiente redacción:

En los supuestos a los que se refiere la letra c) del artículo precedente el recurso se deberá formalizar directamente en única instancia ante los Tribunales Superiores de Justicia de las Comunidades Autónomas.»

JUSTIFICACION

Para unificar en lo posible los criterios de interpretación, sería conveniente que en los casos de despido objetivo individual o plural, la posible reclamación contra la decisión extintiva formulada por la empresa se planteara, no ante los Juzgados de lo Social a los que ya se les añade otras cargas de trabajo, sino a los Tribunales Superiores de Justicia directamente y en única instancia.

ENMIENDA NUM. 427

PRIMER FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Catalán (CIU).

ENMIENDA

Que presenta el Grupo Parlamentario Catalán (Convergència i Unió) al Proyecto de Ley por el que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral, a los efectos de modificar el apartado 13 del artículo 5, nueve del referido texto (artículo 51.13 de la Ley 8/80).

Redacción que se propone:

«Artículo 5. nueve. 13

13. En lo no previsto en el presente artículo será de aplicación lo dispuesto en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, excepto en materia de recursos. Contra las resoluciones de la autoridad laboral estimando o desestimando, en todo o en parte, las extinciones solicitadas, solamente cabrá recurso en única instancia ante la Sala Social de los Tribunales Superiores de Justicia de las Comunidades Autónomas.

Todas las actuaciones a seguir y las notificaciones que deban efectuarse a los trabajadores se practicarán con los representantes legales de los mismos.»

JUSTIFICACION

Canalizar los recursos hacia los Tribunales Superiores de Justicia para homogeneizar criterios, en lo posible, con las interpretaciones que se vayan formulando en el campo de la extinción de los contratos por causas objetivas, sea individual o plural, campo en el que el recurso en única instancia también correspondería a los Tribunales Superiores de Justicia, jurisdicción al-

tamente especializada y con una amplia experiencia en materia laboral.

ENMIENDA NUM. 428

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán
(CiU).

ENMIENDA

Que presenta el Grupo Parlamentario Catalán (Convergència i Unió) al Proyecto de Ley por el que se modifican determinados artículos del Estatuto de Trabajadores y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral, a los efectos de suprimir el artículo séptimo del referido texto.

JUSTIFICACION

Las modificaciones que incorpora el Proyecto de Ley referidas a las elecciones sindicales aumentan la complejidad y empeoran la transparencia de los procesos electorales, a la vez que limitan las posibilidades de representación sindical de todos los sindicatos.

ENMIENDA NUM. 429

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán
(CiU).

ENMIENDA (ALTERNATIVA)

Que presenta el Grupo Parlamentario Catalán (Convergència i Unió) al Proyecto de Ley por el que se modifican determinados artículos del Estatuto de Trabajadores y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral, a los efectos de sustituir todas las referencias que se efectúan en el artículo 7 a «la Oficina Pública de Registro» o a «la Oficina Pública» por la referencia a «la Autoridad Laboral competente».

JUSTIFICACION

Dar mayor transparencia a todo el proceso electoral.

ENMIENDA NUM. 430

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán
(CiU).

ENMIENDA (ALTERNATIVA)

Que presenta el Grupo Parlamentario Catalán (Convergència i Unió) al Proyecto de Ley por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de Trabajadores y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral, a los efectos de modificar el artículo 7. Uno. 1, primer párrafo, del referido texto (artículo 67.1 de la Ley 8/80).

Redacción que se propone:

«Artículo 7. Uno. 1 (primer párrafo)

1. Podrán promover elecciones a delegados de personal y miembros de Comités de Empresa, las organizaciones sindicales más representativas, cualquier sindicato que tenga debidamente constituida la Sección Sindical en el ámbito de la empresa, o los trabajadores del centro de trabajo por acuerdo mayoritario. Todos los sindicatos tendrán derecho a acceder a los registros de las Administraciones Públicas que contenga datos relativos a la inscripción de empresas y altas de trabajadores, en la medida necesaria para llevar a cabo tal promoción en sus respectivos ámbitos.»

JUSTIFICACION

Dar igualdad de oportunidades a todos los sindicatos que tengan constituida una sección sindical en el ámbito de la empresa ante la promoción de elecciones.

ENMIENDA NUM. 431

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán
(CiU).

ENMIENDA (ALTERNATIVA)

Que presenta el Grupo Parlamentario Catalán (Convergència i Unió), al Proyecto de Ley por el que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral, a los efectos de modificar el punto uno del apartado Uno del artículo 7, párrafos 2.º y 3.º del referido texto (artículo 67.1 de la Ley 8/80).

Redacción que se propone:

«Artículo 7. Uno. 1 (Párrafos 2.º y 3.º).

Los promotores comunicarán a la empresa, a los representantes de los trabajadores, a las representaciones sindicales si las hubiere y a la Autoridad Laboral competente su propósito de celebrar elecciones en un plazo mínimo de al menos un mes de antelación al inicio del proceso electoral. En dicha comunicación los promotores deberán identificar con precisión la empresa y el centro de trabajo de ésta en que se desea celebrar el proceso electoral, el calendario de este proceso y la fecha de inicio del mismo, que será la de constitución de la mesa electoral y que, en todo caso, no podrá comenzar antes de quince días naturales ni más allá de un mes, contabilizados a partir del registro de la comunicación a la Autoridad Laboral.

Sólo previo acuerdo .../... Dichos acuerdos deberán comunicarse a la empresa, a los representantes de los trabajadores, a las representaciones sindicales si las hubiere y a la Autoridad Laboral para su depósito y publicidad.»

JUSTIFICACION

Posibilitar el acceso de los sindicatos que no ostenten el carácter de «más representativos» según la definición legal, en la concurrencia y promoción de elecciones sindicales en los ámbitos donde éstos ostenten representación sindical.

Asimismo, establecer la obligatoriedad de fijar el calendario del proceso electoral en el momento de promover las elecciones y reducir los plazos máximos propuestos en el Proyecto de Ley para el inicio del proceso electoral.

ENMIENDA NUM. 432

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán (CiU).

ENMIENDA (ALTERNATIVA)

Que presenta el Grupo Parlamentario Catalán (Convergència i Unió), al Proyecto de Ley por el que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral, a los efectos de modificar el punto tres del apartado Dos del artículo 7 del referido texto (artículo 69.3 de la Ley 8/80).

Redacción que se propone:

«Artículo 7. Dos. 3

Se podrán presentar candidatos .../... de trabajadores legalmente constituidos. Esta presentación de candida-

tos podrá hacerse por parte de cada sindicato o conjuntamente por dos o más de ellos. En este caso constituirán una coalición electoral que deberá tener una denominación concreta para que le sean adjudicados sus correspondientes delegados de forma inequívoca, los resultados que obtenga tal coalición se imputarán a cada uno de los sindicatos coaligados; sin perjuicio de ello, la coalición mantendrá la representatividad obtenida, en tanto se mantenga la coalición por voluntad de sus integrantes. Igualmente podrán presentarse... (resto igual).»

JUSTIFICACION

Posibilitar la creación y la concurrencia de coaliciones electorales en las elecciones sindicales.

ENMIENDA NUM. 433

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán (CiU).

ENMIENDA (ALTERNATIVA)

Que presenta el Grupo Parlamentario Catalán (Convergència i Unió), al Proyecto de Ley por el que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral, a los efectos de modificar el apartado Tres del artículo 7 del referido texto (artículo 71 apartado 1 y 2 de la Ley 8/80).

Redacción que se propone:

«Artículo 7. Tres

El apartado 1 y la letra a) del apartado 2 del artículo 71, quedarán redactados de la siguiente forma:

1. En las empresas de más de 50 trabajadores el censo de electores y elegibles se distribuirá en tres Colegios: uno integrado por cuadros y técnicos, otro por administrativos y un tercero por trabajadores especialistas y no cualificados.

Por convenio colectivo... (resto igual).

2. a) Cada elector .../... los puestos de cubrir. En cada lista deberán figurar las siglas del sindicato, la coalición electoral o grupo de trabajadores que la presenten.»

JUSTIFICACION

Posibilitar, de acuerdo con las recomendaciones del Parlamento Europeo y las legislaciones de varios países miembros de la UE, un ejercicio más autónomo de

los derechos de representación de los cuadros, mandos intermedios y técnicos.

ENMIENDA NUM. 434

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán (CIU).

ENMIENDA (ALTERNATIVA)

Que presenta el Grupo Parlamentario Catalán (Convergència i Unió), al Proyecto de Ley por el que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral, a los efectos de suprimir el último párrafo del punto 2 del apartado Cuatro del artículo 7 del referido texto (artículo 74.2, último párrafo de la Ley 8/80).

JUSTIFICACION

Permitir la posibilidad de recurrir judicialmente una parte del Proceso Electoral, que se celebre en empresas de menos de 30 trabajadores, lo que requiere un calendario menos concentrado.

ENMIENDA NUM. 435

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán (CIU).

ENMIENDA (ALTERNATIVA)

Que presenta el Grupo Parlamentario Catalán (Convergència i Unió) al Proyecto de ley por el que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral, a los efectos de modificar el artículo 7. Cinco. 7, párrafo primero, del referido texto (artículo 75.7 de la Ley 8/80).

Redacción que se propone:

«Artículo 7. Cinco. 7 (Párrafo primero)

7. Corresponde a la Administración Laboral el registro de las Actas, así como la expedición de copias auténticas de las mismas y de las certificaciones acreditativas de la capacidad representativa de los sindicatos. No obstante, la competencia de examinar y valorar las actas electorales, la tienen exclusivamente la Comi-

sión Nacional y las Comisiones Autonómicas y Provinciales de Control Electoral.»

JUSTIFICACION

Mejorar la transparencia del proceso electoral y de los resultados obtenidos por cada sindicato.

ENMIENDA NUM. 436

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán (CIU).

ENMIENDA (ALTERNATIVA)

Que presenta el Grupo Parlamentario Catalán (Convergència i Unió) al Proyecto de ley por el que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral, a los efectos de modificar el artículo 7. Seis del referido texto (artículo 76.6 de la Ley 8/80).

Redacción que se propone:

«Artículo 7. Seis

Seis. Se añade un apartado 6 al artículo 76, con la siguiente redacción:

6. Las elecciones deberán ser incluidas en el cómputo si se celebran dentro del período establecido, aunque la sentencia judicial que declare su validez, sea posterior a ese período de cómputo.»

JUSTIFICACION

Garantizar el correcto cómputo de la totalidad de las elecciones.

ENMIENDA NUM. 437

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán (CIU).

ENMIENDA

Que presenta el Grupo Parlamentario Catalán (Convergència i Unió) al Proyecto de ley por el que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral, a los efectos de modificar el segun-

do párrafo del apartado 4 del artículo 8 del referido texto (artículo 86.3 segundo párrafo de la Ley 8/80).

Redacción que se propone:

«Artículo 8. Cuatro (Segundo párrafo)

La vigencia del contenido normativo del convenio, una vez concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubieren establecido en el propio convenio. En defecto de pacto, se mantendrá en vigor durante un máximo de seis meses la totalidad del contenido normativo del convenio, salvo que en ese plazo se hubiese logrado acuerdo expreso. Transcurrido el citado plazo sin acuerdo, solamente se mantendrán en vigor las cláusulas normativas relativas a tablas salariales, duración anual de la jornada de trabajo y condiciones de Seguridad e Higiene.

Las restantes condiciones laborales, estarán referidas a lo establecido, con carácter general, en la legislación laboral vigente.»

JUSTIFICACION

Limitar, respetando las cuestiones trascendentales del contrato de trabajo, la vigencia indefinida de un convenio una vez concluida la duración pactada del mismo. Se posibilita, sin embargo, la duración indeterminada del mismo siempre que exista pacto expreso.

ENMIENDA NUM. 438

PRIMER FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Catalán (CIU).

ENMIENDA

Que presenta el Grupo Parlamentario Catalán (Convergència i Unió) al Proyecto de ley por el que se modifican determinados artículos del Estatuto de Trabajadores y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral, a los efectos de adicionar un apartado Seis bis) al artículo 8 del referido texto (artículo 87.1 de la Ley 8/80).

Redacción que se propone:

«Artículo 8. Seis bis) (Nueva)

Se adiciona un apartado 1.bis) al artículo 87, quedando redactado de la siguiente forma:

En los Convenios de Cuadros y técnicos: Los miembros del Comité de Empresa elegidos por los colegios electorales correspondientes o las representaciones sindicales de los mismos.

No obstante, será necesario que tales representaciones sumen la mayoría de los miembros de dichos colegios de Cuadros y técnicos.»

JUSTIFICACION

Posibilitar legalmente a los cuadros y técnicos la negociación de Convenios Colectivos en la que se puedan establecer sus derechos y deberes laborales así como se posibilite la defensa de sus intereses profesionales específicos.

ENMIENDA NUM. 439

PRIMER FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Catalán (CIU).

ENMIENDA

Que presenta el Grupo Parlamentario Catalán (Convergència i Unió) al Proyecto de Ley por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de Trabajadores y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral, a los efectos de adicionar un nuevo párrafo al final del apartado Siete del artículo 8 del referido texto (artículo 88 de la Ley 8/80).

Redacción que se propone:

«Artículo 8. Siete. (Nuevo párrafo al final)

En los convenios de Cuadros y Técnicos, la Comisión negociadora, en la que ninguna de las partes superará los 12 miembros, se constituirá por el empresario o sus representantes, de un lado, y de otro, por los representantes de los cuadros y técnicos, según lo dispuesto en el artículo 87.1.bis)»

JUSTIFICACION

Por coherencia con la enmienda presentada de creación de un apartado Seis bis) en el artículo 8.

ENMIENDA NUM. 440

PRIMER FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Catalán (CIU).

ENMIENDA

Que presenta el Grupo Parlamentario Catalán (Convergència i Unió) al Proyecto de Ley por la que se mo-

difican determinados artículos del Estatuto de Trabajadores y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral, a los efectos de modificar los párrafos tercero y cuarto del artículo 9 del referido texto (Disposición Transitoria Segunda de la Ley 8/80).

Redacción que se propone:

«Artículo 9 (párrafos tercero y cuarto)

La derogación se llevará a cabo por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, previo informe de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos relativo a la cobertura del contenido de la Ordenanza por la negociación colectiva. A tales efectos se valorará si en el ámbito funcional de la correspondiente Ordenanza existe negociación colectiva que proporcione una regulación suficiente sobre las materias en las que el Estatuto de los Trabajadores se remite a la negociación colectiva.

Si la Comisión informase negativamente sobre la cobertura, y existiesen partes legitimadas para la negociación colectiva en el ámbito funcional de la Ordenanza, la Comisión podrá convocarlas para negociar un Convenio Colectivo o Acuerdo sobre materias concretas que elimine los defectos de cobertura. En caso de falta de acuerdo en dicha negociación, la Comisión podrá recomendar a las partes el sometimiento de las controversias a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos. Intentado sin efectos este trámite la Comisión elevará su informe al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social al objeto de que acuerde la resolución procedente.»

JUSTIFICACION

Flexibilizar el proceso de sustitución de las ordenanzas laborales por convenios colectivos y conceder un mayor grado de autonomía entre las partes en la negociación de los acuerdos dirigidos a eliminar los defectos de cobertura entre las ordenanzas laborales y los convenios colectivos.

ENMIENDA NUM. 441

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán (CIU).

ENMIENDA

Que presenta el Grupo Parlamentario Catalán (Convergència i Unió) al Proyecto de Ley por el que se mo-

difican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral, a los efectos de suprimir el apartado uno del artículo 13 del referido texto.

JUSTIFICACION

Los Jueces y Magistrados para mejor proveer ya tienen la facultad de recabar los informes y pruebas complementarias que consideren pertinente.

ENMIENDA NUM. 442

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán (CIU).

ENMIENDA

Que presenta el Grupo Parlamentario Catalán (Convergència i Unió) al Proyecto de Ley por el que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral, a los efectos de añadir una nueva Disposición Adicional al referido texto.

Redacción que se propone:

«Disposición Adicional (Nueva)

Se modifica el artículo 1, apartado 1 del Real Decreto 1989/1984, de 17 de octubre, por el que se regula la contratación temporal como medida de fomento del empleo, que queda redactado de la siguiente forma:

“Artículo 1.1. Sin perjuicio con lo establecido en el artículo 15.2 y de acuerdo con lo que establece el artículo 17.3 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas podrán celebrar contratos de duración determinada con trabajadores desempleados, mayores de 45 años, para la realización de sus actividades, cualquiera que fuera la naturaleza de las mismas”.

JUSTIFICACION

Mantener la vigencia de los contratos temporales para las contrataciones de personas mayores de 45 años que se encuentren en situación de desempleo y como medida de preferencia en el empleo a la que se refiere el artículo 17, apartados 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores.

ENMIENDA NUM. 443

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán
(CiU).

ENMIENDA

Que presenta el Grupo Parlamentario Catalán (Convergència i Unió), al Proyecto de Ley por el que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral, a los efectos de modificar la Disposición Transitoria Segunda, apartado 1.

Redacción que se propone:

«Disposición Transitoria Segunda

1. Las elecciones para renovar la representación de los trabajadores elegidos en el último período de cómputo a la entrada en vigor de esta Ley, así como a las sucesivas elecciones sindicales, se celebrarán de conformidad con lo previsto en el artículo 67 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores, en el artículo 12 de la Ley 9/1987, de 12 de julio, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, y demás normas concordantes, así como según lo preceptuado en la presente Ley.»

JUSTIFICACION

Evitar la aplicación de unos períodos para la celebración de los procesos electorales tan amplios como los que propone el Proyecto de Ley, así como evitar una excesiva prolongación de los mandatos de los actuales representantes.

ENMIENDA NUM. 444

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán
(CiU).

ENMIENDA

Que presenta el Grupo Parlamentario Catalán (Convergència i Unió), al Proyecto de Ley por el que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral, a los efectos de suprimir la Disposición Transitoria Tercera del referido texto.

JUSTIFICACION

Esta Disposición del Proyecto de Ley significaría un retraso no justificado de varios meses para poder solicitar la presencia de un sindicato o de una organización empresarial en un órgano de participación institucional.

ENMIENDA NUM. 445

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán
(CiU).

ENMIENDA

Que presenta el Grupo Parlamentario Catalán (Convergència i Unió), al Proyecto de Ley por el que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral, a los efectos de introducir una Disposición Transitoria Nueva al citado Proyecto de Ley.

«Disposición Transitoria Nueva

La vigencia del contenido normativo del convenio, una vez concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubieren establecido en el propio convenio. En defecto de pacto, la vigencia del contenido normativo de los convenios suscritos con anterioridad a la vigencia de la presente Ley, una vez concluida la adopción de aquéllos, se mantendrá en vigor durante un máximo de seis meses la totalidad del contenido normativo del convenio, salvo que en ese plazo se hubiese logrado acuerdo expreso. Transcurrido el citado plazo sin acuerdo, solamente se mantendrán en vigor las cláusulas normativas relativas de tablas salariales, duración anual de la jornada de trabajo y condiciones de Seguridad e Higiene.

Las restantes condiciones laborales, estarán referidas a lo establecido, con carácter general, en la legislación laboral vigente.»

JUSTIFICACION

Limitar, respetando las cuestiones transcendentales del contrato de trabajo, la vigencia indefinida de un convenio una vez concluida la duración pactada del mismo. Se posibilita, sin embargo, la duración indeterminada del mismo siempre que exista pacto expreso.

ENMIENDA NUM. 446**PRIMER FIRMANTE:****Grupo Parlamentario Catalán
(CIU).****ENMIENDA**

Que presenta el Grupo Parlamentario Catalán (Convergència i Unió), al Proyecto de Ley por el que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral, a los efectos de suprimir la referencia al Real Decreto 1989/1984, de 17 de octubre, por el que se regula la contratación temporal como medida de fomento de empleo, de la Disposición Derogatoria.

JUSTIFICACION

Por coherencia con la enmienda presentada por la que se añade una Disposición Adicional que da continuidad al citado Real Decreto cuando los contratos se efectúen con personas mayores de 45 años..

ENMIENDA NUM. 447**PRIMER FIRMANTE:****Grupo Parlamentario Catalán
(CIU).****ENMIENDA**

Que presenta el Grupo Parlamentario Catalán (Convergència i Unió), al Proyecto de Ley por el que se mo-

difican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral, a los efectos de introducir una Disposición Transitoria Nueva al citado Proyecto de Ley.

«Disposición Transitoria Nueva

En defecto de pacto, la vigencia del contenido normativo de los convenios suscritos con anterioridad a la vigencia de la presente Ley, una vez concluida la adopción de aquéllos, se mantendrá en vigor durante un máximo de seis meses la totalidad del contenido normativo del convenio, salvo que en ese plazo se hubiese logrado acuerdo expreso. Transcurrido el citado plazo sin acuerdo, solamente se mantendrán en vigor las cláusulas normativas relativas a tablas salariales, duración anual de la jornada de trabajo y condiciones de Seguridad e Higiene.

Las restantes condiciones laborales, estarán referidas a lo establecido, con carácter general, en la legislación laboral vigente.»

JUSTIFICACION

Limitar, respetando las cuestiones trascendentales del contrato de trabajo, la vigencia indefinida de un convenio una vez concluida la duración pactada del mismo. Se posibilita, sin embargo, la duración indeterminada del mismo siempre que exista pacto expreso.

Imprime RIVADENEYRA, S. A. - MADRID

Cuesta de San Vicente, 28 y 36

Teléfono 547-23-00.-28008 Madrid

Depósito legal: M. 12.580 - 1961