



BOLETIN OFICIAL
DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

VI LEGISLATURA

Serie A:
PROYECTOS DE LEY

26 de septiembre de 1997

Núm. 68-5

ENMIENDAS

121/000066 **Medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida.** (Procedente del Real Decreto-Ley 8/1997, de 16 de mayo).

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 97 del Reglamento de la Cámara, se ordena la publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES de las enmiendas presentadas en relación con el Proyecto de Ley de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida (procedente del Real Decreto-Ley 8/1997, de 16 mayo) (núm. expte. 121/000006).

Palacio del Congreso de los Diputados, 22 de septiembre de 1997.—El Presidente del Congreso de los Diputados, **Federico Trillo-Figueroa Martínez-Conde**.

El Grupo Parlamentario Vasco (EAJ-PNV), al amparo de lo establecido en el artículo 109 y siguientes del vigente Reglamento del Congreso de los Diputados, presenta las siguientes enmiendas al articulado, al Proyecto de Ley de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida.

Palacio del Congreso de los Diputados, 27 de junio de 1997.—El Portavoz, **Iñaki Anasagasti Olabeaga**.

ENMIENDA NÚM. 1

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco
(EAJ-PNV).

ENMIENDA

De modificación, al párrafo primero de la Exposición de Motivos.

Debe decir:

«El día 9 de mayo de 1996 las Organizaciones Empresariales CEOE y CEPYME y las Organizaciones Sindicales CC.OO. y UGT, consideraron urgente...» (resto igual).

JUSTIFICACIÓN

En la fecha señalada no todas las Organizaciones más representativas en el ámbito estatal participaron en el acuerdo, sino que sólo lo hicieron las señaladas en la enmienda.

ENMIENDA NÚM. 2

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco
(EAJ-PNV).

ENMIENDA

De modificación, al párrafo sexto de la Exposición de Motivos.

Debe decir:

«Así pues existe una patente demanda social en orden a la necesidad de acometer de manera decidida...» (resto igual).

JUSTIFICACIÓN

Coherencia con la anterior enmienda.

ENMIENDA NÚM. 3

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco
(EAJ-PNV).

ENMIENDA

De modificación, al artículo primero, apartado dos.

El apartado 1, del artículo 11, debe decir:

«Artículo 11. Contratos formativos

1. (Igual redacción).

a) El puesto de trabajo... cursados. Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal y en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán... (resto igual).

b) La duración del contrato... convenios colectivos de ámbito sectorial estatal y en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar... (resto igual).

c) (Igual redacción).

d) (Igual redacción).

e) (Igual redacción).

f) (Igual redacción).»

JUSTIFICACIÓN

Preservar las unidades de negociación de los convenios colectivos y la concurrencia entre estos últimos, tal y como se encuentran reguladas en los artículos 83 y 84 del Estatuto de los Trabajadores.

ENMIENDA NÚM. 4

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco
(EAJ-PNV).

ENMIENDA

De modificación, al artículo primero, apartado dos.

El apartado 2, del artículo 11, debe decir:

«2. (Igual redacción).

a) (Igual redacción).

b) Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal y en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrá establecer, en función del tamaño... (resto igual).

c) La duración... de dos años. Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal y en los convenios

colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán... (resto igual).

d) (Igual redacción).

e) (Igual redacción).

f) (Igual redacción).

g) (Igual redacción).

h) (Igual redacción).

i) La acción protectora de la Seguridad Social... y las pensiones. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial y a las prestaciones por desempleo del Instituto Nacional de Empleo.

j) (Igual redacción).

k) (Igual redacción).»

JUSTIFICACIÓN

En cuanto a las letras b) y c), idéntica a la justificación de la enmienda anterior.

En cuanto a la letra i), es de justicia la cobertura a través de las prestaciones por desempleo.

ENMIENDA NÚM. 5

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Vasco
(EAJ-PNV).

ENMIENDA

De modificación, al artículo primero, apartado cuatro.

El apartado 1, del artículo 15, debe decir:

«1. (Igual redacción).

a) (Igual redacción).

b) Cuando las circunstancias... dichas causas. Por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal y por convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, podrá modificarse... (resto igual).

Por convenio colectivo se podrán determinar... (resto igual)

c) (Igual redacción).»

JUSTIFICACIÓN

Coherencia con el resto de enmiendas.

ENMIENDA NÚM. 6

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al amparo de lo establecido en el Reglamento de la Cámara, el Grupo Parlamentario Federal de Izquierda Unida-Iniciativa per Catalunya presenta la siguiente enmienda a la totalidad con texto alternativo al Proyecto de Ley sobre medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida

(procedente del Real Decreto-Ley 8/1997, de 16 de mayo) (núm. expte. 121/000066).

Palacio del Congreso de los Diputados, 5 de septiembre de 1997.—**Pedro Vaquero del Pozo**, Diputado del Grupo Parlamentario Federal IU-IC.—**Rosa Aguilar Rivero**, Portavoz del Grupo Parlamentario Federal IU-IC.

ENMIENDA A LA TOTALIDAD CON TEXTO ALTERNATIVO AL PROYECTO DE LEY SOBRE MEDIDAS URGENTES PARA LA MEJORA DEL MERCADO DE TRABAJO Y EL FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA (PROCEDENTE DEL REAL DECRETO-LEY 8/1997, DE 16 DE MAYO)

Exposición de Motivos

1. El planteamiento de una reforma del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, de las características y extensión que pretendemos con el presente texto de enmienda de totalidad, del Proyecto de Ley para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida; representa sin duda un desarrollo razonable equilibrado y actualizado de los criterios mantenidos por este Grupo Parlamentario y por las organizaciones sindicales más representativas en materia laboral y específicamente de empleo y extinción de la relación laboral durante la última década.

2. La oportunidad de las medidas que proponemos, se deriva de la necesidad de reformar toda una serie de instituciones y preceptos que en su aplicación a nuestro mercado de trabajo, han contribuido a generar unas consecuencias tan graves y disfuncionales, que han situado a éste entre los más injustos y desequilibrados de toda la Unión Europea.

En este sentido, la existencia de la más alta tasa de paro (22% de la población activa) de los países de nuestro entorno, niveles de temporalidad y rotación muy superiores a la media comunitaria, tasas de precariedad y siniestrabilidad laboral realmente escandalosas; configuran un contexto que exige, también desde el punto de vista normativo, modificaciones del marco legal actualmente en vigor, en línea diferenciada y, en buena parte contraria, a la que se ha seguido en las últimas reformas y que ha coadyuvado a la generación de una situación tan grave como la que presenta en la actualidad nuestro mercado de trabajo.

3. La virtualidad de las medidas propuestas en el presente texto de enmienda a la totalidad, trae causa también, de la necesaria modificación que debe producirse en el proceso de desnaturalización del Derecho del Trabajo y de involución de su carácter garantista y reequilibrador, que lo aleja cada vez más de nuestro modelo constitucional de Estado social y democrático de derecho.

El fenómeno de la desregulación en sus diversos planos, el principio de mínima intervención de la administración laboral, el retroceso de la norma legal y el proceso de sustitución del sujeto titular de protección en el sistema de relaciones laborales, criterios todos ellos que han venido compartiendo y fomentando las últimas re-

formas laborales; están configurando un nuevo marco normativo alejado de los principios y mandatos constitucionales y de las mínimas exigencias de carácter tutelar y garantista que han venido presidiendo el desarrollo del Derecho del Trabajo.

4. La posibilidad por primera vez en nuestro ordenamiento de retribuir al trabajador por debajo del Salario Mínimo Interprofesional, o renta mínima de subsistencia, la expulsión de colectivos enteros del ámbito de protección social del sistema, la reducción de las aportaciones empresariales al sistema de protección social, la continuidad y el incremento de las políticas de asistencialismo empresarial vía bonificaciones, subvenciones, reducciones en las cotizaciones, el extraordinario reforzamiento de las facultades organizativas del empresario que supone —también por primera vez en nuestro ordenamiento— que toda orden empresarial es ejecutiva, etcétera..., son elementos que unidos a la ausencia total en las últimas reformas, de avance en los derechos individuales o colectivos de los trabajadores, determinan que se pueda afirmar el carácter de «sujeto central» que para los reformadores tiene la empresa, y su renuncia implícita a proteger los derechos de los trabajadores.

Este «asalto» al Derecho del Trabajo y a sus instituciones junto al proceso de recorte en materia de protección social y a la política de privatización del sector público, conforman una línea de acción política —iniciada y desarrollada por los gobiernos del partido socialista— orientada claramente en la dirección de los planteamientos ultraliberales de «Estado mínimo».

5. El proceso de pérdida de contenido garantista de nuestro ordenamiento laboral, con el correlato de aumento exorbitante de los poderes empresariales, de una parte, así como los graves fenómenos de paro, temporalidad y siniestrabilidad que padece nuestro mercado de trabajo; exigen plantear una clara inflexión en el tipo de criterios y medidas legislativas que en materia laboral y de empleo se han venido desarrollando en las últimas reformas normativas.

En este sentido, nuestra enmienda va dirigida de una parte a recuperar una serie de elementos de carácter tutelar y protector, que deben presidir el ordenamiento laboral y que han sido neutralizados con las últimas reformas laborales, y de otra, a reestablecer, en materia de contratación y extinción de la relación laboral, los principios de estabilidad, causalidad, defensa y equilibrio que en su contenido material han sido abrogados.

6. El Proyecto de Ley para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida, se mantiene en sus aspectos fundamentales, en la línea legislativa desarrollada por las anteriores reformas y viene en buena parte a consolidar —por la aceptación implícita de todos sus contenidos— la reforma laboral de 1994, que fue contestada por los sindicatos de clase y por nuestro Grupo Parlamentario.

En este sentido, el Proyecto de Ley objeto de la presente enmienda establece una reducción de la indemnización —reivindicación clásica de la patronal— iniciando así un incierto y peligroso camino para los derechos de los trabajadores —que en nada favorece la creación de empleo, tal y como han venido manteniendo las organizaciones sindicales, amplios sectores de la doctrina y la

propia experiencia derivada de anteriores reformas— el Proyecto de Ley recoge otra medida de flexibilización y descausalización material de la figura del despido objetivo, contenida en la nueva regulación del artículo 52.c. del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

En este orden de cosas, se pretende ahora desconectar la regulación material del despido objetivo —aceptando los criterios restrictivos de la reforma de 1994— de la regulación contenida en el artículo 51 del vigente Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, reguladora del denominado despido colectivo.

Se establece así una nueva regulación autónoma del despido objetivo, y de las causas que posibilitan su utilización, separándolo de la figura del despido colectivo —criterio éste mantenido por la patronal— y desarrollando unos contenidos más flexibilizadores y menos garantistas para los trabajadores.

Junto al mantenimiento de las causas organizativas y productivas —introducidas por la reforma laboral de 1994— se incluyen en la regulación y como objetivos o criterios a alcanzar con la medida empresarial extintiva, la posición competitiva o exigencias de la demanda, es decir objetivos de naturaleza estrictamente empresarial, y se abandona lo que ha venido siendo la única finalidad justificadora de la medida empresarial extintiva, cual es, la de garantizar la viabilidad de la empresa y el empleo.

La correcta relación causas-medios-fines, como elemento o hilo conductor, para el equilibrio de la empresa y la aplicación del criterio de razonabilidad o adecuación, queda rota con esta nueva redacción, al establecer como objetivo finalista una serie de criterios relacionados con formas de estrategia puramente empresarial, desconectados de cualquier contenido de carácter social de preservación de determinados niveles de empleo en la empresa.

ARTÍCULO PRIMERO

Relación de Trabajo

Los artículos de el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que se relacionan a continuación, 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 añade una letra h) en el punto 1 del artículo 4, del siguiente tenor:

«h) Estabilidad en el empleo.»

Tres. El Apartado 2 del artículo 8 queda redactado de la siguiente forma:

«2. Deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal reglamentaria, y en todo caso, los contratos formativos, los contratos a tiempo parcial, los fijos discontinuos, los de trabajo a domicilio, los contratos por tiempo determinado regulados en el artículo 15 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, 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 considerará celebrado a jornada completa y por tiempo indefinido.»

Cuatro. El apartado 5 del artículo 8, queda redactado de la siguiente forma:

«5. 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.»

Cinco. 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 de grado medio o superior, 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 de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados. Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este contrato.

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 estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior 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) El período de prueba no podrá exceder de un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio, ni de dos meses para los contratos en práctica celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior.

Por convenio colectivo podrán establecerse períodos de prueba más reducidos, atendiendo a las características del sector y al puesto de trabajo.

No podrá establecerse período de prueba cuando el trabajador haya sido contratado anteriormente, en la misma o distinta empresa, para realizar una práctica profesional similar o equivalente.

e) La retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al 80 o al 90 por 100 durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

f) Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.

2. El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de puesto de trabajo cualificado, y se regirá por las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintinueve años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas. No se aplicará el límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido.

b) Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial, se podrá reducir el número máximo de contratos a realizar en función del tamaño de la plantilla de la empresa. Asimismo se podrá delimitar y concretar los puesto de trabajo objeto de este contrato.

c) La duración mínima del contrato será de 6 meses y la máxima de 2 años. Dentro de dichos límites, los convenios colectivos sectoriales podrán establecer duraciones específicas, atendiendo a las características del sector y del oficio o puesto de trabajo a desempeñar.

d) Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.

No se podrán celebrar contratos para la formación que tengan por objeto la cualificación para un puesto de trabajo que haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

e) La duración de los tiempos dedicados a la formación teórica dependerá de las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y del número de horas establecido para el módulo formativo adecuado a dicho puesto u oficio, sin que en ningún caso pueda ser inferior al 20% de la jornada ordinaria prevista en el convenio colectivo o en su defecto, de la jornada máxima legal.

Respetando el límite anterior, los convenios colectivos sectoriales podrán establecer la distribución de los

tiempos dedicados a la formación teórica, que en todo caso, deberán alternarse con los de trabajo efectivo.

f) El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.

g) A la finalización del contrato, el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de la formación práctica adquirida. El trabajador podrá solicitar de la Administración pública competente que, previas las pruebas, necesarias, le expida el correspondiente certificado de profesionalidad.

h) La retribución del trabajador contratado para la formación será la fijada en convenio colectivo, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional.

i) El trabajador contratado para la formación, tendrá la misma cobertura en materia de protección social y desempleo que el resto de los trabajadores asalariados.

j) El período de prueba no podrá ser superior a 15 días para los contratos de formación, no pudiendo establecerse cuando el trabajador haya sido contratado con anterioridad en la misma o distinta empresa, para un puesto de trabajo u oficio de similares características. 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 del contrato de formación, a los efectos de antigüedad en la empresa.

k) El contrato para la formación se presumirá de carácter común u ordinario cuando el empresario incumpla sus obligaciones en materia de formación teórica.

3. Se presumirán por tiempo indefinidos y de carácter común u ordinario, aquellos contratos a los que hacen referencia los apartados anteriores, celebrados en fraude de Ley.»

Seis. 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 un tiempo parcial cuando preste servicios durante un número de horas al día, a la semana o al mes inferior a los 2/3 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 de determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación, excepto en los contratos formativos.

3. Sin perjuicio de lo señalado en el apartado anterior, el contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando:

a) Se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

b) Se concierte para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas

ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. En este caso, los trabajadores serán llamados en el orden y la forma que se determine en los respectivos convenios colectivos, pudiendo el trabajador, en el caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la Jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el momento que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

4. La base de cotización a la Seguridad Social y demás aportaciones que se recauden conjuntamente con aquélla estará constituida por las retribuciones efectivamente percibidas en función de las horas trabajadas.

A los efectos de determinar el período de carencia o de cotización exigible para causar derecho a las prestaciones de Seguridad Social, incluida la de prestación por desempleo, cada día trabajado se computará como un día cotizado, cualquiera que haya sido la duración de la jornada.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias.

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 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 habrá de ser inferior a 5 años, como máximo, a la legalmente 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. Una vez alcanzada la edad de jubilación del trabajador sustituido, el contrato del trabajador que sustituye se entenderá por tiempo indefinido y de carácter común u ordinario. Al contrato de trabajo por el que sustituye la jornada dejada vacante por el trabajador que reduce su jornada se le denominará contrato de solidaridad intergeneracional.

6. 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.»

ARTÍCULO SEGUNDO

Contenido del Contrato de Trabajo

Siete. Sustituir la redacción actual de los apartados 1 y 2 del artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores por la siguiente:

«1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de tres meses para los técnicos titulados, ni de un mes 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.»

Ocho. 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, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Los convenios colectivos sectoriales podrán identificar a aquellos trabajos o tareas con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad normal del sector que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza.

b) Cuando por acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieren, siempre que se produzca un aumento real de la actividad de la empresa. En tales casos, el contrato tendrá una duración máxima de cuatro meses, dentro de un período de doce meses y deberá expresar causa determinante de su objeto, contenido y 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.

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

5. La extinción de los contratos temporales celebrados en fraude de ley tendrán los efectos previstos en el artículo 55.6 de la presente Ley.»

Nueve. El artículo 16 queda 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 Oficina, en el plazo de diez días, los trabajadores aptos para el puesto a cubrir, comunicando la contratación a la Oficina de Empleo correspondiente, o los motivos por los que no se ha producido dicha contratación.

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.»

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

Once. 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.»

Doce. Se añade una nueva letra c) al apartado 1 del artículo 23, 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.»

Trece. Sustituir la redacción del artículo 24 del Estatuto de los Trabajadores que se propone por la siguiente:

«Artículo 24. Ascensos

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, tendrá derecho a consolidar su categoría superior desempeñada.

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, por un período inferior al que se establece para consolidar categoría superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Si por necesidades excepcionales, perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, mediante comunicación escrita y 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, si los hubiese.»

Catorce. 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.

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

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

«Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo

El empresario esta 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 que pueda establecerse discriminación, aun indirectas, por razón de sexo.»

Dieciséis. 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.»

Diecisiete. El párrafo segundo del apartado 1 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.»

Dieciocho. El apartado 6 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.»

Diecinueve. Los apartados 2 primer párrafo y 8 del artículo 33 quedan redactados de la siguiente forma.

«2. El Fondo de Garantía Salarial, en los casos del apartado anterior, abonará indemnizaciones reconocidas como consecuencia de sentencia o resolución administrativa en favor de los trabajadores, por causa de despido o extinción de los contratos conforme a los artículos 50, 51 y 52 de esta Ley y todo ello con el límite máximo de una anualidad, sin que el salario diario, base del cálculo, pueda exceder del duplo del salario mínimo interprofesional.

3. En las empresas de menos de 25 trabajadores, el Fondo de Garantía Salarial abonará el 40 por 100 de la indemnización legal que corresponda a los trabajadores cuya relación laboral se haya extinguido como consecuencia del expediente instruido en la aplicación del artículo 51 de esta Ley o por la causa prevista en el párrafo c) del artículo 52.

El cálculo del importe de este abono se realizará sobre las indemnizaciones ajustadas a los límites previstos en el apartado 2 de este artículo, sin perjuicio de las responsabilidades derivadas de la declaración de insolvencia, suspensión de pagos o quiebra de la empresa.»

Veinte. 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.»

Veintiuno. 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 mismo 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 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, con un mínimo semestral, 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 períodos de descanso durante la jornada de trabajo.»

Veintidós. 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 del 25 de diciembre, 1 de enero y 1 de mayo, como Fiesta 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.»

Veintitrés. 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.»

ARTÍCULO TERCERO

Modificación y extinción del contrato de trabajo

Veinticuatro. 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.»

Veinticinco. 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 transcurridos 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.»

Veintiséis. Se da una 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 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, comunicarlo 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 7/88, 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 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.»

Veintisiete. 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 o tutela, a contar desde la fecha de nacimiento de éste, o de la correspondiente resolución judicial. 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 para su 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.»

Veintiocho. 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.»

Veintinueve. El artículo 51 queda redactado de la forma 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 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.

2. La extinción de las relaciones de trabajo fundada en causas económicas o en motivos tecnológicos deberá ser autorizada 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 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.

5. Concluido el período consultivo con acuerdo de las partes, se comunicará a la Autoridad Laboral, quien en el plazo de quince días determinará, oída la correspondiente Entidad Gestora de la prestación por 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 de censor no será preceptivo en las empresas de menos de cincuenta trabajadores ni en los supuestos en que expediente estuviera motivado por causas tecnológicas o fuerza mayor.

6. Recibida en forma de 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 y Asuntos Sociales 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 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 denegada la solicitud presentada, poniendo fin a la vía administrativa.

Si en la 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 hubiere 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 cincuenta por ciento 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 los 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.

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 cinco por ciento 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 fundamentalmente 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.

14. En la aplicación de los planes de reestructuración sectorial convenidos entre la Administración y las organizaciones representativas de empresarios y trabajadores 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.»

Treinta. El apartado c) del artículo 52 queda redactado de la siguiente forma:

«c) En las empresas de menos de 50 trabajadores, por la necesidad, objetivamente acreditada, de amortizar un puesto de trabajo individualizado, cuando no proceda utilizar los servicios del trabajador afectado en otras tareas de la empresa en la misma localidad. Si la empresa contase con un puesto vacante en otro centro de trabajo en distinta localidad, el trabajador podrá ocuparlo, solicitando el traslado con derecho a las compensaciones económicas establecidas en el artículo 40 de la presente Ley. Si en el plazo de un año se volviera a crear la plaza amortizada, el trabajador despedido tendrá preferencia absoluta para ocuparla.»

Treinta y uno. El segundo párrafo del apartado b) del número 1 del artículo 53, queda suprimido.

Treinta y dos. 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 tres. El Título del artículo 55 y su apartado 5 quedan redactados de la siguiente manera:

«Artículo 55. Formas y efectos del despido

55.5. Serán nulos:

a) los despidos que tengan por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o

en la Ley, o bien se produzcan con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador,

b) los despidos y extinciones de contrato realizados en fraude de ley,

c) los despidos en los que el trabajador despedido tuviere suspendido el contrato de trabajo y no se apreciara procedente el despido,

d) los despidos que no reúnan los requisitos formales legales o convencionales para el despido,

e) los despidos que se efectúen sin causa,

f) los despidos que afecten a trabajadores afiliados a un sindicato sin dar previa audiencia a los delegados sindicales

Treinta y cuatro. El artículo 56 queda redactado de la forma siguiente:

«Artículo 56

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.

3. Cuando la sentencia de la Jurisdicción competente que declare la improcedencia del despido se dicte transcurridos más de sesenta días desde la fecha en que se presentó la demanda, el abono de la percepción económica a que se refiere el apartado b) del número 1 de este artículo, correspondiente al tiempo que exceda de los dos meses antes señalados, será por cuenta del Estado.»

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.

«Uno. Son Fondos de Inversión Obligatoria (FIO), las aportaciones obligatorias efectuadas de acuerdo con lo previsto en esta Ley, con la finalidad de asegurar la obtención de suficientes recursos dirigidos hacia la formación de capital fijo generador de empleo en actividades económicas, social y medioambientalmente útiles.

Dos. Todas las personas físicas y jurídicas que obtengan rendimientos empresariales sujetos y no exentos a tributación en el IRPF o en el Impuesto de Socieda-

des, destinarán periódicamente y en las condiciones que legalmente se establezcan, un porcentaje de sus beneficios después de impuestos para la constitución de un Fondo de Inversión Obligatoria; dicho Fondo integrará el pasivo del Balance de situación, se dotará con cargo a cuenta de Pérdidas y Ganancias, tendrá carácter indisponible y estará exclusivamente afectado a la financiación de los proyectos descritos en el apartado anterior, su gestión y control contarán necesariamente con la participación de los trabajadores a través de sus representantes legales.

Tres. No obstante lo establecido en el apartado anterior, el empresario físico o jurídico podrá optar por la renuncia a la gestión directa del Fondo, cuando existan dudas razonables acerca de la capacidad u oportunidad de alcanzar los objetivos previstos con el Fondo. En este caso, las cantidades a integrar en el Fondo se encomendarán a la Agencia Pública de Gestión de los FIO, quien dispondrá de ellas de forma conjunta con el resto de las aportaciones y en las mismas condiciones ya señaladas.

Cuatro. La titularidad de las aportaciones que integren los Fondos corresponderá a quienes efectivamente realicen su contribución, en los términos que más adelante se determinan, manteniéndose la titularidad originaria en cuanto la ley no disponga otra cosa.

Cinco. En el caso de que la materialización del FIO dé lugar a la obtención de resultados positivos, calculados de acuerdo con los criterios contables generales señalados en nuestra legislación, corresponderá la imputación a la parte alícuota de cada participación en el FIO del resultado obtenido, estableciendo la ley para cada ejercicio la posibilidad de su reintegro o su capitalización. En caso de existir dicha remuneración no podrá ser inferior a la obtenida en concepto de participación en el capital social, cuando se trate de proyectos gestionados en el seno de la empresa.

Seis. El umbral de rentabilidad social y medioambiental constituirá un límite cuantificable, determinado reglamentariamente, para establecer la viabilidad de los proyectos y su homologación como proyectos del FIO. De la homologación y posterior seguimiento y control se encargará la Agencia Pública de Gestión de los FIO.

Siete. La aportación al FIO por parte de los trabajadores otorgará el derecho a participar en las decisiones que conlleve su gestión, atribuyéndose además los mismos derechos políticos que proporcionalmente le corresponderían a las aportaciones en el caso de que integraran el capital social.

Ocho. El FIO se nutrirá de un porcentaje variable determinado legalmente en cada ejercicio, que se descompondrá en la aportación de los trabajadores y la aportación del titular de la empresa, dependiendo su cuantía y reparto de las variables siguientes:

- Diferencia entre el incremento de la masa salarial bruta y la variación del valor añadido para el ejercicio.
- Rentabilidad de los fondos propios de la empresa.
- Volumen de trabajadores empleados por la empresa.
- Impacto medioambiental de las actividades típicas y accesorias de la empresa.

— Otras que se pudieran encontrar relevantes.

Nueve. Podrán establecerse desgravaciones fiscales mediante, Ley, para aquellas personas físicas o jurídicas que contribuyan con un manifiesto esfuerzo a la generación de empleo mediante la utilización de los mecanismos previstos en esta Ley.

Diez. Se crea la Agencia Pública de Gestión de los Fondos de Inversión Obligatoria (APGFIO) que gozará de naturaleza pública según lo previsto en el artículo 6.5 del Texto Refundido de la Ley General Presupuestaria aprobado por Real Decreto Legislativo de 23 de septiembre de 1988 y cuyas normas de constitución y funcionamiento se regularán por Ley.

La APGFIO asume las competencias y funciones que determina esta Ley y todas aquellas que señalen las disposiciones legales.

En su funcionamiento contará con la presencia paritaria de representantes de los trabajadores, empresarios y otros sectores sociales en los órganos de gestión y control.»

Segunda

«El Gobierno adoptará medidas que potencien la creación de asociaciones para la formación profesional de cara a estudiar, en colaboración con el INEM, las acciones formativas que de forma ágil satisfagan las continuas demandas cambiantes en el mundo profesional.»

Tercera

«Reglamentariamente se regulará la creación de Fondos para la financiación de programas de formación profesional con gestión participada paritariamente por los trabajadores.»

Cuarta

«El Gobierno procederá como medida de control y de mayor transparencia del mercado a incrementar sustancialmente las plantillas de inspectores y subinspectores de trabajo e inspectores y subinspectores tributarios.»

Quinta

Se crean dos nuevos apartados 7 y 8 en el artículo 94 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, con la siguiente redacción:

«7. 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.

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

Sexta

Se crean dos nuevos apartados 11 y 12 en el artículo 95 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, con la siguiente redacción:

«11. 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.

12. No comunicar a la Oficina de Empleo, la convocatoria pública para celebrar pruebas objetivas de acceso a la empresa.»

Séptima. Jubilación

Uno. El párrafo segundo de la Disposición Adicional 10.^a del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, queda modificado en los términos que siguen:

«Se reconoce el derecho a la jubilación voluntaria a los sesenta años.»

Dos. Los apartados 1 y 2 del artículo 161 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social queda redactado en los siguientes términos:

«1. Tendrán derecho a la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, las personas incluidas en este Régimen General que además de la general exigida en el apartado 1 del artículo 124, reúnan las siguientes condiciones:

- a) Haber cumplido sesenta años de edad.
- b) Tener cubierto un período mínimo de cotización de quince años.

2. La edad mínima a que se refiere el apartado a) anterior podrá ser rebajada a los 55 años por Real Decreto, a propuesta de las organizaciones sindicales y empresariales que tengan acreditada la condición de mayor representatividad, en aquellos grupos o actividades profesionales cuyos trabajos sean de naturaleza penosa, tóxica, peligrosa o insalubre y acusen elevados índices de morbilidad o mortalidad, siempre que los trabajadores afectados acrediten en la respectiva profesión o trabajo el mínimo de actividad que se establezca y en su defecto mediante coeficientes reductores.»

Tres. El apartado 1 del artículo 167 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social queda redactado en los siguientes términos:

«1. Tendrán derecho a la pensión de jubilación, en su modalidad no contributiva, las personas, que habiendo

cumplido sesenta años de edad carezcan de rentas o ingresos en cuantía superior a los límites establecidos en el artículo 144, residan legalmente en el territorio español y lo hayan hecho durante diez años entre la edad de dieciséis años y la edad de devengo de la pensión, de los cuales dos deberán ser consecutivos e inmediatamente anteriores a la solicitud de la prestación.»

Cuatro. El artículo 33 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública queda redactado como sigue:

«La jubilación forzosa se declarará de oficio al cumplir el funcionario los 60 años de edad.»

Octava. Protección Social por desempleo en el nivel asistencial

Uno. El artículo 215 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, queda modificado de la siguiente forma:

«Serán beneficiarios del subsidio:

1. Los parados que, figurando inscritos como demandantes de empleo durante el plazo de un mes, sin haber rechazado oferta de empleo adecuada ni haberse negado a participar, salvo causa justificada, en acciones de promoción, formación o reconversión profesionales, y careciendo de rentas de cualquier naturaleza superiores, en cómputo mensual, al 75 por 100 del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias, se encuentren en alguna de las siguientes situaciones:

- a) Haber agotado derecho a prestación por desempleo.
- b) Ser trabajador emigrante que, habiendo retornado del extranjero, no tenga derecho a la prestación por desempleo y hubiera trabajado, como mínimo, 6 meses en el extranjero desde su última salida de España.
- c) Haber sido liberado de prisión y no tener derecho a la prestación por desempleo, siempre que la privación de libertad haya sido por tiempo superior a 6 meses.
- d) Haber sido declarado plenamente capaz o inválido en el grado de incapacidad permanente parcial para la profesión habitual, como consecuencia de un expediente de revisión por mejoría de una situación de invalidez en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, incapacidad permanente absoluta para todo trabajo o gran invalidez.

2. Los parados que reuniendo los requisitos a que se refiere el apartado 1 de este artículo, salvo el relativo al período de espera, se hallen en situación legal de desempleo y no tengan derecho a la prestación contributiva, por no haber cubierto el período mínimo de cotización, siempre que:

- a) Hayan cotizado al menos 3 meses y tengan responsabilidades familiares.

b) Hayan cotizado al menos 6 meses, aunque carezcan de responsabilidades familiares.»

Dos. El artículo 216 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social queda modificado con la siguiente redacción:

«La duración del subsidio por desempleo será de 6 meses prorrogables, por períodos semestrales.»

Tres. El artículo 217 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social queda modificado con la siguiente redacción:

«1. La cuantía del subsidio por desempleo será igual al 75 por 100 del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.

2. No obstante lo anterior, la cuantía del subsidio para mayores de 45 años se determinará en función de las responsabilidades familiares del trabajador, apreciadas conforme a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 215, de acuerdo con los siguientes porcentajes del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias:

a) 75 por 100, cuando el trabajador tenga uno o ningún familiar a su cargo.

b) 100 por 100, cuando el trabajador tenga dos familiares a su cargo.

c) 125 por 1000, cuando el trabajador tenga tres o más familiares a su cargo.»

Cuatro. El apartado 1 del artículo 219 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social queda modificado con la siguiente redacción:

«1. El derecho al subsidio por desempleo nace a partir del día siguiente a aquél en que se cumpla el plazo de espera de un mes establecido en el apartado 1.1 del artículo 215.»

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Primera

Lo previsto en la Disposición Adicional Séptima de la presente Ley, relativo a la edad de jubilación, entrará en vigor de forma progresiva de acuerdo con las organizaciones sociales de tal forma que al momento de la publicación de esta Ley y en una cadencia anual se reducirá de 64 a 60 años sucesivamente la edad de jubilación.

La sustitución de los trabajadores que accedan a la jubilación, de acuerdo con lo previsto en el apartado seis de esta Ley, deberá ser efectuada por trabajadores de nueva incorporación, como medida de fomento a nuevo empleo.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Quedan derogadas cuantas Disposiciones legales de igual o inferior rango se opongan a lo establecido en la presente Ley.

DISPOSICIONES FINALES

Primera

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

Segunda

El Gobierno en el plazo de tres meses, desde la entrada en vigor de la presente Ley, reglamentará las prácticas profesionales de las titulaciones universitarias, garantizando la totalidad de los derechos laborales y de Seguridad Social, rigiendo durante dichas prácticas con carácter supletorio el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Tercera

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

Guillermo Vázquez Vázquez, Diputado por Pontevedra (BNG), integrado en el Grupo Parlamentario Mixto, al amparo de lo dispuesto en el Reglamento de la Cámara, presenta las siguientes enmiendas al Proyecto de Ley de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida.

Palacio del Congreso de los Diputados, 12 de septiembre de 1997.—**Guillermo Vázquez Vázquez**, Diputado por Pontevedra (BNG).

ENMIENDA NÚM. 7

PRIMER FIRMANTE:

Don Guillermo Vázquez Vázquez
(Grupo Mixto-BNG).

ENMIENDA NÚM. 1

Al artículo 1.º, punto dos, artículo 11

De supresión en el punto 1.a).

Suprimir: «...estatal, o en su defecto, en los convenios colectivos de ámbito inferior».

JUSTIFICACIÓN

El texto propuesto, favorece la intención de lograr una mayor centralización de la negociación colectiva.

ENMIENDA NÚM. 8

PRIMER FIRMANTE:
Don Guillermo Vázquez Vázquez
(Grupo Mixto-BNG).

ENMIENDA NÚM. 2

Al artículo 1.º, punto dos, artículo 11

De supresión en el punto 1.b).

Suprimir: «...estatal, o en su defecto, en los convenios colectivos de ámbito inferior».

JUSTIFICACIÓN

El texto propuesto, favorece la intención de lograr una mayor centralización de la negociación colectiva.

ENMIENDA NÚM. 9

PRIMER FIRMANTE:
Don Guillermo Vázquez Vázquez
(Grupo Mixto-BNG).

ENMIENDA NÚM. 3

Al artículo 1.º, punto dos, artículo 11.

De supresión en el punto 2.b).

Suprimir: «...estatal, o en su defecto, en los convenios sectoriales de ámbito inferior».

JUSTIFICACIÓN

El texto propuesto, favorece la intención de lograr una mayor centralización de la negociación colectiva.

ENMIENDA NÚM. 10

PRIMER FIRMANTE:
Don Guillermo Vázquez Vázquez
(Grupo Mixto-BNG).

ENMIENDA NÚM. 4

Al artículo 1.º, punto dos, artículo 11.

De supresión en el punto 2.c).

Suprimir: «...estatal, o en su defecto, en los convenios colectivos de ámbito inferior».

JUSTIFICACIÓN

El texto propuesto, favorece la intención de lograr una mayor centralización de la negociación colectiva.

ENMIENDA NÚM. 11

PRIMER FIRMANTE:
Don Guillermo Vázquez Vázquez
(Grupo Mixto-BNG).

ENMIENDA NÚM. 5

Al artículo 1.º, punto cuatro, artículo 15

De supresión en el punto 1.b).

Suprimir: «...estatal, o en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior.»

JUSTIFICACIÓN

El texto propuesto, favorece la intención de lograr una mayor centralización de la negociación colectiva.

ENMIENDA NÚM. 12

PRIMER FIRMANTE:
Don Guillermo Vázquez Vázquez
(Grupo Mixto-BNG).

ENMIENDA NÚM. 6

Al artículo 3.º

De supresión de todo el artículo.

JUSTIFICACIÓN

La modificación propuesta en este artículo, amplía las causas de despido, lo que lo facilita y hace más difícil su control.

ENMIENDA NÚM. 13

PRIMER FIRMANTE:
Don Guillermo Vázquez Vázquez
(Grupo Mixto-BNG).

ENMIENDA NÚM. 7

A la Disposición Adicional Primera

De supresión de todo el artículo.

JUSTIFICACIÓN

No constituir la fórmula más adecuada para lograr la estabilidad en el empleo.

ENMIENDA NÚM. 14

PRIMER FIRMANTE:
Don Guillermo Vázquez Vázquez
(Grupo Mixto-BNG).

ENMIENDA NÚM. 8

Al artículo 1.º, punto dos, artículo 11

De supresión en el punto 2.i).

JUSTIFICACIÓN

Estos contratos deben cubrir todas las contingencias previstas en el Régimen General de la Seguridad Social.

Begoña Lasagabaster Olazábal, Diputada por Guipúzcoa (EA), integrada en el Grupo Parlamentario Mixto, al amparo de lo dispuesto en el Reglamento de la Cámara, presenta las siguientes enmiendas al Proyecto de Ley de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida.

Madrid, 15 de septiembre de 1997.—**Begoña Lasagabaster Olazábal**, Diputada por Guipúzcoa (EA).

ENMIENDA NÚM. 15

PRIMER FIRMANTE:
Doña Begoña Lasagabaster Olazábal
(Grupo Mixto-EA).

ENMIENDA NÚM. 1

Al artículo 1.º, punto dos, artículo 11

De supresión en el punto 1.a).

Suprimir: «... estatal, o en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior».

JUSTIFICACIÓN

El hecho de dar primacía al convenio colectivo de ámbito estatal supone un retroceso, ya que no respeta los

ámbitos provinciales y de empresa de la negociación colectiva tal y como está recogido en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.

Hay que tener en cuenta las grandes diferencias de las tasas de paro, actividad, ocupación y estructuras productivas que hay entre las distintas Comunidades Autónomas, ello hace que las políticas a aplicar en cada una de ellas deba ser distinta, de ahí la necesidad de la descentralización del marco de política de empleo y la importancia de la negociación colectiva de ámbito inferior al estatal.

ENMIENDA NÚM. 16

PRIMER FIRMANTE:
Doña Begoña Lasagabaster Olazábal
(Grupo Mixto-EA).

ENMIENDA NÚM. 2

Al artículo 1.º, punto dos, artículo 11

De supresión en el punto 1.b).

Suprimir: «... estatal, o en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior».

JUSTIFICACIÓN

El hecho de dar primacía al convenio colectivo de ámbito estatal supone un retroceso, ya que no respeta los ámbitos provinciales y de empresa de la negociación colectiva tal y como está recogido en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.

Hay que tener en cuenta las grandes diferencias de las tasas de paro, actividad, ocupación y estructuras productivas que hay entre las distintas Comunidades Autónomas, ello hace que las políticas a aplicar en cada una de ellas deba ser distinta, de ahí la necesidad de la descentralización del marco de política de empleo y la importancia de la negociación colectiva de ámbito inferior al estatal.

ENMIENDA NÚM. 17

PRIMER FIRMANTE:
Doña Begoña Lasagabaster Olazábal
(Grupo Mixto-EA).

ENMIENDA NÚM. 3

Al artículo 1.º, punto dos, artículo 11

De supresión en el punto 2.b).

Suprimir: «... estatal, o en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior».

JUSTIFICACIÓN

El hecho de dar primacía al convenio colectivo de ámbito estatal supone un retroceso, ya que no respeta los ámbitos provinciales y de empresa de la negociación colectiva tal y como está recogido en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.

Hay que tener en cuenta las grandes diferencias de las tasas de paro, actividad, ocupación y estructuras productivas que hay entre las distintas Comunidades Autónomas, ello hace que las políticas a aplicar en cada una de ellas deba ser distinta, de ahí la necesidad de la descentralización del marco de política de empleo y la importancia de la negociación colectiva de ámbito inferior al estatal.

ENMIENDA NÚM. 18

PRIMER FIRMANTE:
Doña Begoña Lasagabaster Olazábal (Grupo Mixto-EA).

ENMIENDA NÚM. 4

Al artículo 1.º, punto dos, artículo 11

De supresión en el punto 2.c).

Suprimir: «... estatal, o en su defecto, en los convenios sectoriales de ámbito inferior».

JUSTIFICACIÓN

El hecho de dar primacía al convenio colectivo de ámbito estatal supone un retroceso, ya que no respeta los ámbitos provinciales y de empresa de la negociación colectiva tal y como está recogido en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.

Hay que tener en cuenta las grandes diferencias de las tasas de paro, actividad, ocupación y estructuras productivas que hay entre las distintas Comunidades Autónomas, ello hace que las políticas a aplicar en cada una de ellas deba ser distinta, de ahí la necesidad de la descentralización del marco de política de empleo y la importancia de la negociación colectiva de ámbito inferior al estatal.

ENMIENDA NÚM. 19

PRIMER FIRMANTE:
Doña Begoña Lasagabaster Olazábal (Grupo Mixto-EA).

ENMIENDA NÚM. 5

Al artículo 1.º, punto dos

De supresión del párrafo «i» íntegro.

JUSTIFICACIÓN

Mediante esta enmienda se pretende que la acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación sea plena.

ENMIENDA NÚM. 20

PRIMER FIRMANTE:
Doña Begoña Lasagabaster Olazábal (Grupo Mixto-EA).

ENMIENDA NÚM. 6

Al artículo 1.º, punto cuatro

De supresión del artículo 15.1.b).

Suprimir: «estatal, o en su defecto, por convenio sectorial de ámbito inferior».

JUSTIFICACIÓN

El hecho de dar primacía al convenio colectivo de ámbito estatal supone un retroceso, ya que no respeta los ámbitos provinciales y de empresa de la negociación colectiva tal y como está recogido en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.

Hay que tener en cuenta las grandes diferencias de las tasas de paro, actividad, ocupación y estructuras productivas que hay entre las distintas Comunidades Autónomas, ello hace que las políticas a aplicar en cada una de ellas deba ser distinta, de ahí la necesidad de la descentralización del marco de política de empleo y la importancia de la negociación colectiva de ámbito inferior al estatal.

ENMIENDA NÚM. 21

PRIMER FIRMANTE:
Doña Begoña Lasagabaster Olazábal (Grupo Mixto-EA).

ENMIENDA NÚM. 7

Al artículo 3

De supresión de todo el artículo.

JUSTIFICACIÓN

Es preocupante la modificación del artículo 52.c del Estatuto de los Trabajadores, por cuanto su redacción referente a las causas por las que la empresa puede optar a un despido objetivo y lo único que traerá serán despedidos baratos de 20 días por año, con un máximo de 12 mensualidades.

ENMIENDA NÚM. 22

PRIMER FIRMANTE:
Doña Begoña Lasagabaster Olazábal (Grupo Mixto-EA).

ENMIENDA NÚM. 8

A la Disposición Adicional Primera.

De modificación del punto 2.a).

Texto que se propone:

«a) Trabajadores desempleados en quienes concurra alguna de las siguientes condiciones:

Jóvenes de 18 a 29 años ambos inclusive.
Parados de larga duración que llevan al menos, un año inscritos como demandantes de empleo.
Mayores de 40 años.
Mujeres.
Minusválidos.
Extoxicómanos.
Personas internas en centros penitenciarios y exreclusos.»

JUSTIFICACIÓN

Estos son los colectivos que el mayor número de tasa de paro sufren, y los que están sujetos a contrataciones más precarias.

ENMIENDA NÚM. 23

PRIMER FIRMANTE:
Doña Begoña Lasagabaster Olazábal (Grupo Mixto-EA).

ENMIENDA NÚM. 9

A la Disposición Adicional Primera

De modificación del punto 6.

Texto que se propone:

«... dentro del plazo de 3 años».

JUSTIFICACIÓN

Teniendo en cuenta que las bonificaciones a estos contratos finalizan a los dos años, creemos conveniente que la revisión sea lo antes posible para conocer cuáles han sido los efectos de estas medidas.

ENMIENDA NÚM. 24

PRIMER FIRMANTE:
Doña Begoña Lasagabaster Olazábal (Grupo Mixto-EA).

ENMIENDA NÚM. 10

A la Disposición Transitoria Cuarta

De modificación del primer párrafo.

Texto que se propone:

«En el plazo máximo de tres meses comprendidos desde la entrada en vigor de esta norma, el Gobierno procederá previa consulta a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, a adoptar las disposiciones necesarias para hacer efectivo el derecho a la cobertura de la totalidad de las contingencias de los trabajadores contratados para la formación y a tiempo parcial por duración inferior a doce horas a la semana o cuarenta y ocho horas al mes 2.»

JUSTIFICACIÓN

Consecuencia de la enmienda 5.

Al amparo de lo establecido en el artículo 110 del Reglamento de la Cámara, el Grupo Parlamentario Federal de Izquierda Unida-Iniciativa per Catalunya presenta las siguientes enmiendas parciales al Proyecto de Ley de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida (procedente del Real Decreto-Ley 8/1997, de 16 de mayo) (núm. expte. 121/000066).

Palacio del Congreso de los Diputados, 11 de septiembre de 1997.—**Pedro Vaquero del Pozo**, Diputado del Grupo Parlamentario Federal IU-IC.—**Rosa Aguilar Rivero**, Portavoz del Grupo Parlamentario Federal IU-IC.

ENMIENDA NÚM. 25

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

De adición.

Se crea un nuevo apartado del siguiente tenor:

El apartado 2 del artículo 1 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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. 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.»

ENMIENDA NÚM. 26**PRIMER FIRMANTE:**
Grupo Federal IU-IC.**ENMIENDA**

De adición.

Se crea un nuevo apartado del siguiente tenor:

Se añade una letra h) en el punto 1 del artículo 4 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, del siguiente tenor:

«h) Estabilidad en el empleo.»

ENMIENDA NÚM. 27**PRIMER FIRMANTE:**
Grupo Federal IU-IC.**ENMIENDA**

Al número uno del artículo primero

De sustitución.

Sustituir por el siguiente texto:

«Uno. El apartado 2 del artículo 8 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, queda redactado de la siguiente forma:

“2. Deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal reglamentaria, y en todo caso, los contratos formativos, los contratos a tiempo parcial, los de trabajo a domicilio, los contratos por tiempo determinado regulados en el artículo 15 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, 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 considerará celebrado a jornada completa y por tiempo indefinido.”»

ENMIENDA NÚM. 28**PRIMER FIRMANTE:**
Grupo Federal IU-IC.**ENMIENDA**

De adición.

Se crea un nuevo apartado del siguiente tenor:

El apartado 5 del artículo 8 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, queda redactado de la siguiente forma:

«5. 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.»

ENMIENDA NÚM. 29**PRIMER FIRMANTE:**
Grupo Federal IU-IC.**ENMIENDA**

Al apartado dos del artículo primero

De sustitución.

Sustituir por el siguiente texto:

Dos. El artículo 11 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores 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 de grado medio o superior, 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 de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados. Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este contrato.

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 estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior 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) El período de prueba no podrá exceder de un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio, ni de dos meses para los contratos en práctica celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior.

Por convenio colectivo podrán establecerse períodos de prueba más reducidos, atendiendo a las características del sector y al puesto de trabajo.

No podrá establecerse período de prueba cuando el trabajador haya sido contratado anteriormente, en la misma o distinta empresa, para realizar una práctica profesional similar o equivalente.

e) La retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al 80 o al 90 por 100 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 continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.

2. El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de puesto de trabajo cualificado, y se regirá por las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiún años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas. No se aplicará el límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido.

b) Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial, se podrá reducir el número máximo de contratos a realizar en función del tamaño de la plantilla de la empresa. Asimismo se podrá delimitar y concretar los puesto de trabajo objeto de este contrato.

c) La duración mínima del contrato será de 6 meses y la máxima de 2 años. Dentro de dichos límites, los convenios colectivos sectoriales podrán establecer duraciones específicas, atendiendo a las características del sector y del oficio o puesto de trabajo a desempeñar.

d) Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa. No se podrán celebrar contratos para la formación que tengan por objeto la cualificación para un puesto de trabajo que haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

e) La duración de los tiempos dedicados a la formación teórica dependerá de las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y del número de horas establecido para el módulo formativo adecuado a dicho puesto u oficio, sin que en ningún caso pueda ser inferior al 20% de la jornada ordinaria prevista en el convenio colectivo o en su defecto, de la jornada máxima legal. Respetando el límite anterior, los convenios colectivos sectoriales podrán establecer la distribución de los tiempos

dedicados a la formación teórica, que en todo caso, deberán alternarse con los de trabajo efectivo.

f) El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.

g) A la finalización del contrato, el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de la formación práctica adquirida. El trabajador podrá solicitar de la Administración pública competente que, previas las pruebas, necesarias, le expida el correspondiente certificado de profesionalidad.

h) La retribución del trabajador contratado para la formación será la fijada en convenio colectivo, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional.

i) El trabajador contratado para la formación, tendrá la misma cobertura en materia de protección social y desempleo que el resto de los trabajadores asalariados.

j) El período de prueba no podrá ser superior a 15 días para los contratos de formación, no pudiendo establecerse cuando el trabajador haya sido contratado con anterioridad en la misma o distinta empresa, para un puesto de trabajo u oficio de similares características.

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 del contrato de formación, a los efectos de antigüedad en la empresa.

k) El contrato para la formación se presumirá de carácter común o ordinario cuando el empresario incumpla sus obligaciones en materia de formación teórica.

3. Se presumirán por tiempo indefinidos y de carácter común u ordinario, aquellos contratos a los que hacen referencia los apartados anteriores, celebrados en fraude de Ley.»

ENMIENDA NÚM. 30

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al apartado tres del artículo primero

De sustitución.

Sustituir por el siguiente texto:

Tres. El artículo 12 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores queda redactado de la siguiente forma:

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

1. El trabajador se entenderá contratado a un tiempo parcial cuando preste servicios durante un número de ho-

ras al día, a la semana o al mes inferior a los 2/3 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 en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación, excepto en los contratos formativos.

3. Sin perjuicio de lo señalado en el apartado anterior, el contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando:

a) Se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

b) Se concierte para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. En este caso, los trabajadores serán llamados en el orden y la forma que se determine en los respectivos convenios colectivos, pudiendo el trabajador, en el caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la Jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el momento que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

4. La base de cotización a la Seguridad Social y demás aportaciones que se recauden conjuntamente con aquélla estará constituida por las retribuciones efectivamente percibidas en función de las horas trabajadas.

A los efectos de determinar el período de carencia o de Cotización exigible para causar derecho a las prestaciones de Seguridad Social, incluida la de prestación por desempleo, cada día trabajado se computará como un día cotizado, cualquiera que haya sido la duración de la jornada.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias.

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 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 habrá de ser inferior a 5 años, como máximo, a la legalmente 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. Una vez alcanzada la edad de jubilación del trabajador sustituido, el contrato del trabajador que sustituye se entenderá por tiempo indefinido y de carácter común u ordinario. Al contrato de trabajo por el que sustituye la jornada dejada vacante por el trabajador que reduce su jornada se le denominará contrato de solidaridad intergeneracional.

6. 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.»

ENMIENDA NÚM. 31

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

De adición.

Se crea un nuevo apartado del siguiente tenor:

Sustituir la redacción actual de los apartados 1 y 2 del artículo 14 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, por la siguiente:

«1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de tres meses para los técnicos titulados, ni de un mes 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.»

ENMIENDA NÚM. 32**PRIMER FIRMANTE:**
Grupo Federal IU-IC.**ENMIENDA**

Al apartado cuatro del artículo primero

De sustitución.

Sustituir por el siguiente texto:

Cuatro. El artículo 15 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores 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, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Los convenios colectivos sectoriales podrán identificar a aquellos trabajos o tareas con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad normal del sector que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza.

b) Cuando por acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieren, siempre que se produzca un aumento real de la actividad de la empresa. En tales casos, el contrato tendrán una duración máxima de cuatro meses, dentro de un período de doce meses y deberá expresar causa determinante de su objeto, contenido y 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.

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

5. La extinción de los contratos temporales celebrados en fraude de ley tendrán los efectos previstos en el artículo 55.6 de la presente Ley.»

ENMIENDA NÚM. 33**PRIMER FIRMANTE:**
Grupo Federal IU-IC.**ENMIENDA**

De adición.

Se crea un nuevo apartado del siguiente tenor:

El artículo 16 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores queda 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 Oficina, en el plazo de diez días, los trabajadores aptos para el puesto a cubrir, comunicando la contratación a la Oficina de Empleo correspondiente, o los motivos por los que no se ha producido dicha contratación.

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.»

ENMIENDA NÚM. 34**PRIMER FIRMANTE:**
Grupo Federal IU-IC.**ENMIENDA**

De adición.

Se crea un nuevo apartado del siguiente tenor:

Se suprime el párrafo segundo del apartado 3 del artículo 17 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.»

ENMIENDA NÚM. 35**PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.****ENMIENDA**

De supresión.

Al artículo segundo: derechos y libertades derivados del contrato.

Se suprime el inciso «... duración...», en la segunda línea del apartado 3 que modifica el artículo 17.

ENMIENDA NÚM. 36**PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.****ENMIENDA**

De adición.

Se crea un nuevo apartado del siguiente tenor:

Se añade un nuevo apartado 6 al artículo 19 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, 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.»

ENMIENDA NÚM. 37**PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.****ENMIENDA**

De adición.

Se crea un nuevo apartado del siguiente tenor:

Se añade una nueva letra c) al apartado 1 del artículo 23 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo,

por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, 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.»

ENMIENDA NÚM. 38**PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.****ENMIENDA**

De adición.

Sustituir la redacción del artículo 24 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que se propone por la siguiente:

«Artículo 24. Ascensos

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, tendrá derecho a consolidar su categoría superior desempeñada.

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, por un período inferior al que se establece para consolidar categoría superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

4. Si por necesidades excepcionales, perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, mediante comunicación escrita y 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, si los hubiese.»

ENMIENDA NÚM. 39**PRIMER FIRMANTE:**
Grupo Federal IU-IC.**ENMIENDA**

De adición.

Se crea un nuevo apartado del siguiente tenor:

Sustituir la redacción del artículo 25 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, 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.

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

ENMIENDA NÚM. 40**PRIMER FIRMANTE:**
Grupo Federal IU-IC.**ENMIENDA**

De adición.

Se crea un nuevo apartado del siguiente tenor:

El artículo 28 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores 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 que pueda establecerse discriminación, aun indirectas, por razón de sexo.»

ENMIENDA NÚM. 41**PRIMER FIRMANTE:**
Grupo Federal IU-IC.**ENMIENDA**

De adición.

Se crea un nuevo apartado del siguiente tenor:

El apartado 3 del artículo 32 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, 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.»

ENMIENDA NÚM. 42**PRIMER FIRMANTE:**
Grupo Federal IU-IC.**ENMIENDA**

De adición.

Se crea un nuevo apartado del siguiente tenor:

El párrafo segundo del apartado 1 del artículo 34 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, 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.»

ENMIENDA NÚM. 43**PRIMER FIRMANTE:**
Grupo Federal IU-IC.**ENMIENDA**

De adición.

Se crea un nuevo apartado del siguiente tenor:

El apartado 6 del artículo 34 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores 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.»

ENMIENDA NÚM. 44

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

De adición.

Se crea un nuevo apartado del siguiente tenor:

Los apartados 2 primer párrafo y 8 del artículo 33 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores quedan redactados de la siguiente forma:

«2. El Fondo de Garantía Salarial, en los casos del apartado anterior, abonará indemnizaciones reconocidas como consecuencia de sentencia o resolución administrativa en favor de los trabajadores, por causa de despido o extinción de los contratos conforme a los artículos 50, 51 y 52 de esta Ley y todo ello con el límite máximo de una anualidad, sin que el salario diario, base del cálculo, pueda exceder del duplo del salario mínimo interprofesional.

3. En las empresas de menos de 25 trabajadores, el Fondo de Garantía Salarial abonará el 40 por 100 de la indemnización legal que corresponda a los trabajadores cuya relación laboral se haya extinguido como consecuencia del expediente instruido en la aplicación del artículo 51 de esta Ley o por la causa prevista en el párrafo c) del artículo 52.

El cálculo del importe de este abono se realizará sobre las indemnizaciones ajustadas a los límites previstos en el apartado 2 de este artículo, sin perjuicio de las responsabilidades derivadas de la declaración de insolvencia, suspensión de pagos o quiebra de la empresa.»

ENMIENDA NÚM. 45

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

De adición.

Se crea un nuevo apartado del siguiente tenor:

El artículo 35 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores 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.»

ENMIENDA NÚM. 46

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

De adición.

Se crea un nuevo apartado del siguiente tenor

El artículo 36 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores 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 mismo 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 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, con un mínimo semestral, 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 diurnos 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 períodos de descanso durante la jornada de trabajo.»

ENMIENDA NÚM. 47

**PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.**

ENMIENDA

De adición.

Se crea un nuevo apartado del siguiente tenor:

Los apartados 1 y 2 del artículo 37 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, 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.»

ENMIENDA NÚM. 48

**PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.**

ENMIENDA

De adición.

Se crea un nuevo apartado del siguiente tenor:

El apartado 1 del artículo 38 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores 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.

ENMIENDA NÚM. 49

**PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.**

ENMIENDA

De adición.

Se crea un nuevo apartado del siguiente tenor:

El artículo 42 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores 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.»

ENMIENDA NÚM. 50

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

De adición.

Se crea un nuevo apartado del siguiente tenor:

El artículo 43 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores 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 transcurridos 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.»

ENMIENDA NÚM. 51

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

De adición.

Se crea un nuevo apartado del siguiente tenor:

Se da una nueva redacción al artículo 44 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley 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 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, comunicarlo 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 7/88, 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 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.»

ENMIENDA NÚM. 52

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

De adición.

Se crea un nuevo apartado del siguiente tenor:

El artículo 46 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores 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 o tutela, a contar desde la fecha de nacimiento de éste, o de la correspondiente resolución judicial. 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 para su 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.»

ENMIENDA NÚM. 53

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

De adición.

Se crea un nuevo apartado del siguiente tenor:

El apartado 1 del artículo 48 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores 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.»

ENMIENDA NÚM. 54

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

De adición.

Se crea un nuevo apartado del siguiente tenor:

El artículo 51 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores queda redactado de la forma 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 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.

2. La extinción de las relaciones de trabajo fundada en causas económicas o en motivos tecnológicos deberá ser autorizada 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 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.

5. Concluido el período consultivo con acuerdo de las partes, se comunicará a la Autoridad Laboral, quien en el plazo de quince días determinará, oída la correspondiente Entidad Gestora de la prestación por 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 de 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 de 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, aquélla 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 y Asuntos Sociales competente en la Materia, bien ante el Ministro, en el supuesto de que hubiera sido aquélla la que dictó la resolución en primera instancia.

El recurso 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 denegada la solicitud presentada, poniendo fin a la vía administrativa.

Si en la 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 hubiere 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, aquélla podrá recabar de las Autoridades competentes la inmediata paralización de las mismas.

Cuando la extinción propuesta afectase a más del cincuenta por ciento 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 los 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 sa-

tisfechas por el Fondo de Garantía Salarial, sin perjuicio del derecho de éste a resarcirse del empresario.

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 cinco por ciento 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.

14. En la aplicación de los planes de reestructuración sectorial convenidos entre la Administración y las organizaciones representativas de empresarios y trabajadores 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.»

ENMIENDA NÚM. 55

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo tercero: extinción del contrato

De sustitución.

Sustituir el texto por el siguiente:

El apartado c) del artículo 52 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores queda redactado de la siguiente forma:

«c) En las empresas de menos de 50 trabajadores, por la necesidad, objetivamente acreditada, de amortizar un puesto de trabajo individualizado, cuando no proceda utilizar los servicios del trabajador afectado en otras tareas de la empresa en la misma localidad. Si la empresa con-

tase con un puesto vacante en otro centro de trabajo en distinta localidad, el trabajador podrá ocuparlo, solicitando el traslado con derecho a las compensaciones económicas establecidas en el artículo 40 de la presente Ley. Si en el plazo de un año se volviera a crear la plaza amortizada, el trabajador despedido tendrá preferencia absoluta para ocuparla.»

ENMIENDA NÚM. 56

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

De adición.

Se crea un nuevo apartado del siguiente tenor:

El segundo párrafo del apartado b) del número 1 del artículo 53 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, queda suprimido.

ENMIENDA NÚM. 57

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

De adición.

Se crea un nuevo apartado del siguiente tenor:

La letra b) del apartado 5 del artículo 53 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores 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.»

ENMIENDA NÚM. 58

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

De adición.

Se crea un nuevo apartado del siguiente tenor:

El Título y el apartado 5 del artículo 55 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores quedan redactados de la siguiente manera:

«Artículo 55. Formas y efectos del despido

55.5. Serán nulos:

- a) los despidos que tengan por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzcan con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.
- b) los despidos y extinciones de contrato realizados en fraude de ley.
- c) los despidos en los que el trabajador despedido tuviere suspendido el contrato de trabajo y no se apreciara procedente el despido.
- d) los despidos que no reúnan los requisitos formales legales o convencionales para el despido.
- e) Los despidos que se efectúen sin causa.
- f) los despidos que afecten a trabajadores afiliados a un sindicato sin dar previa audiencia a los delegados sindicales.»

ENMIENDA NÚM. 59

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

De adición.

Se crea un nuevo apartado del siguiente tenor:

El artículo 56 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores queda redactado de la forma siguiente:

«Artículo 56

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.

3. Cuando la sentencia de la Jurisdicción competente que declare la improcedencia del despido se dicte transcurridos más de sesenta días desde la fecha en que se presentó la demanda, el abono de la percepción económica a que se refiere el apartado b) del número 1 de este artículo, correspondiente al tiempo que exceda de los dos meses antes señalados, será por cuenta del Estado.»

ENMIENDA NÚM. 60

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

De adición.

Se crea una nueva Disposición Adicional del siguiente tenor:

Disposición Adicional

«Uno. Son Fondos de Inversión Obligatoria (FIO), las aportaciones obligatorias efectuadas de acuerdo con lo previsto en esta Ley, con la finalidad de asegurar la obtención de suficientes recursos dirigidos hacia la formación de capital fijo generador de empleo en actividades económicas, social y medioambientalmente útiles.

Dos. Todas las personas físicas y jurídicas que obtengan rendimientos empresariales sujetos y no exentos a tributación en el IRPF o en el Impuesto de Sociedades, destinarán periódicamente y en las condiciones que legalmente se establezcan, un porcentaje de sus beneficios después de impuestos para la constitución de un Fondo de Inversión Obligatoria; dicho Fondo integrará el pasivo del Balance de situación, se dotará con cargo a cuenta de Pérdidas y ganancias, tendrá carácter indisponible y estará exclusivamente afectado a la financiación de los proyectos descritos en el apartado anterior, su gestión y control contarán necesariamente con la participación de los trabajadores a través de sus representantes legales.

Tres. No obstante lo establecido en el apartado anterior, el empresario físico o jurídico podrá optar por la renuncia a la gestión directa del Fondo, cuando existan dudas razonables acerca de la capacidad u oportunidad de alcanzar los objetivos previstos con el Fondo. En este caso, las cantidades a integrar en el Fondo se encomendarán a la Agencia Pública de Gestión de los FIO, quien dispondrá de ellas de forma conjunta con el resto de las aportaciones y en las mismas condiciones ya señaladas.

Cuatro. La titularidad de las aportaciones que integren los Fondos corresponderá a quienes efectivamente realicen su contribución, en los términos que más adelante se determinan, manteniéndose la titularidad originaria en cuanto la ley no disponga otra cosa.

Cinco. En el caso de que la materialización del FIO dé lugar a la obtención de resultados positivos, calculados de acuerdo con los criterios contables generales señalados en nuestra legislación, corresponderá la imputación a la parte alícuota de cada participación en el FIO del resultado obtenido, estableciendo la ley para cada ejercicio la posibilidad de su reintegro o su capitalización. En caso de existir dicha remuneración no podrá ser inferior a la obtenida en concepto de participación en el capital social, cuando se trate de proyectos gestionados en el seno de la empresa.

Seis. El umbral de rentabilidad social y medioambiental constituirá un límite cuantificable, determinado reglamentariamente, para establecer la viabilidad de los proyectos y su homologación como proyectos del FIO. De la homologación y posterior seguimiento y control se encargará la Agencia Pública de Gestión de los FIO.

Siete. La aportación al FIO por parte de los trabajadores otorgará el derecho a participar en las decisiones que conlleve su gestión, atribuyéndose además los mismos derechos políticos que proporcionalmente le corresponderían a las aportaciones en el caso de que integraran el capital social.

Ocho. El FIO se nutrirá de un porcentaje variable determinado legalmente en cada ejercicio, que se descompondrá en la aportación de los trabajadores y la aportación del titular de la empresa, dependiendo su cuantía y reparto de las variables siguientes:

- Diferencia entre el incremento de la masa salarial bruta y la variación del valor añadido para el ejercicio.
- Rentabilidad de los fondos propios de la empresa.
- Volumen de trabajadores empleados por la empresa.
- Impacto medioambiental de las actividades típicas y accesorias de la empresa.
- Otras que se pudieran encontrar relevantes.

Nueve. Podrán establecerse desgravaciones fiscales mediante Ley, para aquellas personas físicas o jurídicas que contribuyan con un manifiesto esfuerzo a la generación de empleo mediante la utilización de los mecanismos previstos en esta Ley.

Diez. Se crea la Agencia Pública de Gestión de los Fondos de Inversión Obligatoria (APGFIO) que gozará de naturaleza pública según lo previsto en el artículo 6.5 del Texto Refundido de la Ley General Presupuestaria aprobado por Real Decreto Legislativo de 23 de septiembre de 1988 y cuyas normas de constitución y funcionamiento se regularán por Ley.

La APGFIO asume las competencias y funciones que determina esta Ley y todas aquellas que señalen las disposiciones legales.

En su funcionamiento contará con la presencia paritaria de representantes de los trabajadores, empresarios y otros sectores sociales en los órganos de gestión y control.

ENMIENDA NÚM. 61

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

De adición.

Se crea una nueva Disposición Adicional del siguiente tenor:

Disposición Adicional

«El Gobierno adoptará medidas que potencien la creación de asociaciones para la formación profesional de cara a estudiar, en colaboración con el INEM, las acciones formativas que de forma ágil satisfagan las continuas demandas cambiantes en el mundo profesional.»

ENMIENDA NÚM. 62

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

De adición.

Se crea una nueva Disposición Adicional del siguiente tenor:

Disposición Adicional

«Reglamentariamente se regulará la creación de Fondos para la financiación de programas de formación profesional con gestión participada paritariamente por los trabajadores.»

ENMIENDA NÚM. 63

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

De adición.

Se crea una nueva Disposición Adicional del siguiente tenor:

Disposición Adicional

«El Gobierno procederá como medida de control y de mayor transparencia del mercado a incrementar sustancialmente las plantillas de inspectores y subinspectores de trabajo e inspectores y subinspectores tributarios.»

ENMIENDA NÚM. 64

**PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.**

ENMIENDA

De adición.

Se crea una nueva Disposición Adicional del siguiente tenor:

Disposición Adicional

Se crean dos nuevos apartados 7 y 8 en el artículo 94 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, con la siguiente redacción:

«7. 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.

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

ENMIENDA NÚM. 65

**PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.**

ENMIENDA

De adición.

Se crea una nueva Disposición Adicional del siguiente tenor:

Disposición Adicional

Se crean dos nuevos apartados 11 y 12 en el artículo 95 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, con la siguiente redacción:

«11. 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.

12. No comunicar a la Oficina de Empleo, la convocatoria pública para celebrar pruebas objetivas de acceso a la empresa.»

ENMIENDA NÚM. 66

**PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.**

ENMIENDA

De adición.

Se crea una nueva Disposición Adicional del siguiente tenor:

Disposición Adicional

El artículo 161 apartado a) del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, queda modificado en los siguientes términos:

«a) Haber cumplido 64 años de edad.»

ENMIENDA NÚM. 67

**PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.**

ENMIENDA

De adición.

Se crea una nueva Disposición Transitoria del siguiente tenor:

Disposición Transitoria

Lo previsto en la Disposición Adicional Séptima de la presente Ley, relativo a la edad de jubilación, entrará en vigor de forma progresiva de acuerdo con las organizaciones sociales de tal forma que al momento de la publicación de esta Ley y en una cadencia anual se reducirá de 64 a 60 años sucesivamente la edad de jubilación.

La sustitución de los trabajadores que accedan a la jubilación, de acuerdo con lo previsto en el apartado seis de esta Ley, deberá ser efectuada por trabajadores de nueva incorporación, como medida de fomento a nuevo empleo.

ENMIENDA NÚM. 68

**PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.**

ENMIENDA

De modificación.

Se modifica la Disposición Derogatoria en el siguiente sentido:

— Sustituir el párrafo inicial por el siguiente:

«Queda derogado el Real Decreto-Ley 8/1997, de 16 de mayo, así como cuantas Disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo establecido en la presente ley y, expresamente las siguientes:»

— Añadir una nueva letra e) del siguiente tenor:

«e) La Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, así como la normativa dictada en desarrollo de la misma.»

ENMIENDA NÚM. 69

**PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.**

ENMIENDA

Al párrafo segundo del artículo quinto del Capítulo II

De supresión.

Se suprime el inciso «...sin que ello pueda suponer una ampliación del crédito de horas mensuales...» hasta el final.

ENMIENDA NÚM. 70

**PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.**

ENMIENDA

Al apartado a) del punto 2 de la Disposición Adicional Primera

De sustitución.

Sustituir por el siguiente texto:

«a) El contrato podrá concertarse con trabajadores incluidos en uno de los grupos siguientes:

- Jóvenes de edad comprendida entre 16 y 25 años.
- Parados de larga duración, que lleven al menos, un año inscritos como demandantes de empleo.
- Mayores de 45 años de edad.
- Mujeres en aquellos sectores y trabajos donde estén subrepresentadas.
- Minusválidos.»

ENMIENDA NÚM. 71

**PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.**

ENMIENDA

Al apartado b) del punto 2 de la Disposición Adicional Primera

De supresión.

ENMIENDA NÚM. 72

**PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.**

ENMIENDA

Al punto 5 de la Disposición Adicional Primera

De supresión.

ENMIENDA NÚM. 73

**PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.**

ENMIENDA

Al punto 6 de la Disposición Adicional Primera

De supresión.

ENMIENDA NÚM. 74

**PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.**

ENMIENDA

Al punto 3 de la Disposición Adicional Primera

De supresión.

Suprimir el inciso final siguiente: «...con la única excepción de lo dispuesto en los párrafos siguientes.»

ENMIENDA NÚM. 75**PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.****ENMIENDA**

De adición.

Se crea una nueva Disposición Adicional del siguiente tenor:

Nueva Disposición Adicional. Jubilación

Uno. El párrafo segundo de la Disposición Adicional 10.^a del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, queda modificado en los términos que siguen:

«Se reconoce el derecho a la jubilación voluntaria a los sesenta años.»

Dos. Los apartados 1 y 2 del artículo 161 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, queda redactado en los siguientes términos:

«1. Tendrán derecho a la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, las personas incluidas en este Régimen General que además de la general exigida en el apartado 1 del artículo 124, reúnan las siguientes condiciones:

- a) Haber cumplido sesenta años de edad.
- b) Tener cubierto un período mínimo de cotización de quince años, de los cuales al menos dos deberán estar comprendidos dentro de los ocho años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho.

2. La edad mínima a que se refiere el apartado a) anterior podrá ser rebajada a los 55 años por Real Decreto, a propuesta de las organizaciones sindicales y empresariales que tengan acreditada la condición de mayor representatividad, en aquellos grupos o actividades profesionales cuyos trabajos sean de naturaleza penosa, tóxica, peligrosa o insalubre y acusen elevados índices de morbilidad o mortalidad, siempre que los trabajadores afectados acrediten en la respectiva profesión o trabajo el mínimo de actividad que se establezca y en su defecto mediante coeficientes reductores.»

Tres. El apartado 1 del artículo 167 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social, queda redactado en los siguientes términos:

«1. Tendrán derecho a la pensión de jubilación, en su modalidad no contributiva, las personas, que habiendo cumplido sesenta años de edad, carezcan de rentas o ingresos en cuantía superior a los límites establecidos en el

artículo 144, residan legalmente en el territorio español y lo hayan hecho durante diez años entre la edad de dieciséis años y la edad de devengo de la pensión, de los cuales dos deberán ser consecutivos e inmediatamente anteriores a la solicitud de la prestación.»

Cuatro. El artículo 33 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública queda redactado como sigue:

«La jubilación forzosa se declarará de oficio al cumplir el funcionario los 60 años de edad.»

ENMIENDA NÚM. 76**PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.****ENMIENDA**

De adición.

Se crea una nueva Disposición Adicional del siguiente tenor:

Nueva Disposición Adicional. Protección Social por desempleo en el nivel asistencial

Uno. El artículo 215 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, queda modificado de la siguiente forma:

«Serán beneficiarios del subsidio:

1. Los parados que, figurando inscritos como demandantes de empleo durante el plazo de un mes, sin haber rechazado oferta de empleo adecuada ni haberse negado a participar, salvo causa justificada, en acciones de promoción, formación o reconversión profesionales, y careciendo de rentas de cualquier naturaleza superiores, en cómputo mensual, al 75 por 100 del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias, se encuentren en alguna de las siguientes situaciones:

- a) Haber agotado derecho a prestación por desempleo.
- b) Ser trabajador emigrante que, habiendo retornado del extranjero, no tenga derecho a la prestación por desempleo y hubiera trabajado, como mínimo, 6 meses en el extranjero desde su última salida de España.
- c) Haber sido liberado de prisión y no tener derecho a la prestación por desempleo, siempre que la privación de libertad haya sido por tiempo superior a 6 meses.
- d) Haber sido declarado plenamente capaz o inválido en el grado de incapacidad permanente parcial para la profesión habitual, como consecuencia de un expediente

de revisión por mejoría de una situación de invalidez en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, incapacidad permanente absoluta para todo trabajo o gran invalidez.

2. Los parados que reuniendo los requisitos a que se refiere el apartado 1 de este artículo, salvo el relativo al período de espera, se hallen en situación legal de desempleo y no tengan derecho a la prestación contributiva, por no haber cubierto el período mínimo de cotización, siempre que:

a) Hayan cotizado al menos 3 meses y tengan responsabilidades familiares.

b) Hayan cotizado al menos 6 meses, aunque carezcan de responsabilidades familiares.»

Dos. El artículo 216 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social queda modificado con la siguiente redacción:

«La duración del subsidio por desempleo será de 6 meses prorrogables, por períodos semestrales.»

Tres. El artículo 217 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social queda modificado con la siguiente redacción:

«1. La cuantía del subsidio por desempleo será igual al 75 por 100 del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.

2. No obstante lo anterior, la cuantía del subsidio para mayores de 45 años se determinará en función de las responsabilidades familiares del trabajador, apreciadas conforme a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 215, de acuerdo con los siguientes porcentajes del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias:

a) 75 por 100, cuando el trabajador tenga uno o ningún familiar a su cargo.

b) 100 por 100, cuando el trabajador tenga dos familiares a su cargo.

c) 125 por 1000, cuando el trabajador tenga tres o más familiares a su cargo.»

Cuatro. El apartado 1 del artículo 219 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social queda modificado con la siguiente redacción:

«1. El derecho al subsidio por desempleo nace a partir del día siguiente a aquél en que se cumpla el plazo de espera de un mes establecido en el apartado 1.1 del artículo 215.»

Joaquim Molins i Amat, en su calidad de Portavoz del Grupo Parlamentario Catalán (Convergència i Unió), y al amparo de lo establecido en el artículo 110 y ss. del Reglamento de la Cámara, presenta 2 enmiendas al Proyecto de Ley de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida (Procedente del Real Decreto-Ley 8/1997, de 16 de mayo).

Palacio del Congreso de los Diputados, 19 de septiembre de 1997.—El Portavoz del Grupo Parlamentario Catalán (Convergència i Unió), **Joaquim Molins i Amat**.

ENMIENDA NÚM. 77

PRIMER FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Catalán (CiU).

ENMIENDA

Que presenta el Grupo Parlamentario Catalán (Convergència i Unió) al Proyecto de Ley de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida (Procedente del Real Decreto-Ley 8/1997, de 16 de mayo), a los efectos de modificar el primer párrafo del artículo 11.1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, contenido en el artículo Primero. Dos del referido texto.

Redacción que se propone:

«Artículo Primero. Dos

Artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores (Primer párrafo)

El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años, o de seis años cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:»

JUSTIFICACIÓN

Reconocer las mayores dificultades de integración de las personas minusválidas en el mercado laboral, mediante la ampliación del período para que puedan ser contratados en prácticas.

ENMIENDA NÚM. 78

PRIMER FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Catalán (CiU).

ENMIENDA

Que presenta el Grupo Parlamentario Catalán (Convergència i Unió) al Proyecto de Ley de medidas urgen-

tes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida (Procedente del Real Decreto-Ley 8/1997, de 16 de mayo), a los efectos de modificar la letra c) del artículo 11.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, contenido en el artículo Primero. Dos del referido texto.

Redacción que se propone:

«Artículo Primero. Dos

Artículo 11.2 c)

La duración mínima .../... ni la máxima superior a tres años, a no ser que el contrato se concierte con una persona minusválida, en cuyo caso la duración máxima podrá ser de 6 años.»

JUSTIFICACIÓN

Facilitar la integración laboral de las personas minusválidas mediante una adaptación del contrato para la formación.

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 de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida.

Madrid, 18 de septiembre de 1997.—El Portavoz,
Luis de Grandes Pascual.

ENMIENDA NÚM. 79

**PRIMER FIRMANTE:
Grupo Popular.**

ENMIENDA

A la Exposición de Motivos, apartado I, párrafos séptimo, octavo y noveno

De modificación.

Texto que se propone:

«En función de la gravedad de los problemas antes señalados se hizo precisa la adopción de una disposición legislativa, bajo la forma de Real Decreto-Ley, no sólo por la urgente necesidad que da respuesta a quienes se encuentran en situación de desempleo, sino además para no dejar abierto un marco de expectativas que pudiera repercutir desfavorablemente en el empleo estable. De ahí la utilización de esta fórmula legislativa como la más adecuada para los propósitos que se trataron de alcanzar.

El Real Decreto-Ley 8/1997, de 16 de mayo, fue sometido a debate y votación de totalidad por el Congreso de los Diputados en su sesión del día 5 de junio de 1997, en la que se acordó su convalidación, así como su tramitación como Proyecto de Ley.

A ello responde la presente Ley, en la que se recogen los contenidos del Real Decreto-Ley convalidado con las adaptaciones formales necesarias para mantener en el nuevo texto legal la identidad de las medidas incluidas en aquél, especialmente en relación con los períodos de vigencia de las mismas.»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 80

**PRIMER FIRMANTE:
Grupo Popular.**

ENMIENDA

A la Disposición Adicional Primera, apartado 1

De modificación.

Texto que se propone:

«1. Con objeto de facilitar la colocación estable de trabajadores desempleados y de empleados sujetos a contratos temporales, durante los cuatro años siguientes a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 8/1997, de 16 de mayo, podrá concertarse...».

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 81

**PRIMER FIRMANTE:
Grupo Popular.**

ENMIENDA

A la Disposición Adicional Primera, apartado 2, letra b)

De modificación.

Texto que se propone:

«b) Trabajadores que, en la fecha de celebración del nuevo contrato, estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, existentes en la fecha de entrada en vigor del Real Decreto-Ley

8/1997, de 16 de mayo, o que se suscriba hasta transcurrido...».

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 82

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Popular.

ENMIENDA

A la Disposición Adicional Primera, apartado 5, primer párrafo

De modificación.

Texto que se propone:

«5. No podrá concertar el contrato para el fomento de la contratación indefinida al que se refiere la presente disposición la empresa que en los doce meses anteriores a la celebración del contrato, hubiera realizado extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas declaradas improcedentes por sentencia judicial o hubiera procedido a un despido colectivo. En ambos supuestos, la limitación afectará únicamente a las extinciones y despidos producidos con posterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 8/1997, de 16 de mayo, y para la cobertura de aquellos puestos...».

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 83

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Popular.

ENMIENDA

A la Disposición Adicional Segunda

De modificación.

El texto de la Disposición Adicional Segunda quedará redactado como sigue:

«Disposición Adicional Segunda

Contratos para la formación en Escuelas-Taller, Casas de Oficios y Programas de Garantía Social dependientes del Ministerio de Educación y Cultura:

Los contratos para la formación que se realicen en el marco de los programas públicos de empleo-formación

de escuelas-taller, casas de oficios y programas de garantía social podrán celebrarse con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinticuatro años.»

JUSTIFICACIÓN

Parece conveniente para no alterar una situación existente desde 1993.

ENMIENDA NÚM. 84

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Popular.

ENMIENDA

A la Disposición Transitoria Primera, apartado 1

De modificación.

Texto que se propone:

«1. Los contratos celebrados antes de la entrada en vigor de esta Ley continuarán rigiéndose por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se celebraron.

Las contrataciones eventuales realizadas al amparo de los convenios colectivos vigentes en la fecha de entrada en vigor del Real Decreto-Ley 8/1997, de 16 de mayo, seguirán rigiéndose por lo previsto en los mismos...».

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 85

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Popular.

ENMIENDA

A la Disposición Transitoria Primera, apartado 2, primer párrafo

De modificación.

Texto que se propone:

«2. Los contratos de aprendizaje celebrados con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley se equiparán a los contratos...».

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 86

**PRIMER FIRMANTE:
Grupo Popular.**

ENMIENDA

A la Disposición Transitoria Segunda

De modificación.

Texto que se propone:

«Segunda. Extinciones de contratos producidas antes de la entrada en vigor de esta Ley

Las extinciones de contratos por la causa objetiva prevista en el artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores producidas antes de la entrada en vigor de esta Ley se regirán por las disposiciones...»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 87

**PRIMER FIRMANTE:
Grupo Popular.**

ENMIENDA

A la Disposición Transitoria Cuarta, apartado 1, primer párrafo

De modificación.

Texto que se propone:

«1. En el plazo máximo de tres meses, contados desde la entrada en vigor de esta Ley, el Gobierno procederá...».

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 88

**PRIMER FIRMANTE:
Grupo Popular.**

ENMIENDA

A la Disposición Transitoria Cuarta, apartado 2, segundo párrafo

De modificación.

Texto que se propone:

«... se regirá por las reglas establecidas para los contratos de aprendizaje. Respecto a la cotización...».

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 89

**PRIMER FIRMANTE:
Grupo Popular.**

ENMIENDA

A la Disposición Derogatoria

De modificación.

Texto que se propone:

«DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Única. Alcance de la derogación normativa

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en esta Ley y, expresamente, las siguientes:

a) Las Disposiciones Adicionales Primera y Tercera de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

b) La Disposición Adicional Sexta de la Ley 13/1996, de medidas fiscales, administrativas y de orden social, en lo relativo a los apartados uno y dos del artículo 44 de la Ley 42/1994, de medidas fiscales, administrativas y de orden social, salvo en lo relativo a trabajadores minusválidos.

c) El último párrafo del apartado uno del artículo 144 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio, sin perjuicio de su aplicación a los contratos de aprendizaje celebrados antes de la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 8/1997, de 16 de mayo, así como a los nuevos contratos para la formación hasta la fecha en que, de conformidad con lo dispuesto en la Disposición Transitoria Cuarta, surta efectos la incorporación de la prestación económica por incapacidad temporal al régimen de protección social de los mismos.

d) Los artículos 1, párrafo d), 5 y 6, en lo relativo al contrato por lanzamiento de nueva actividad, del Real Decreto 2546/1994, de 29 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratación.

e) El Real Decreto-Ley 8/1997, de 16 de mayo, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida.»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 90

**PRIMER FIRMANTE:
Grupo Popular.**

ENMIENDA

A la Disposición Final Primera

De modificación.

Texto que se propone:

«Primera. Disposiciones de desarrollo

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

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 91

**PRIMER FIRMANTE:
Grupo Popular.**

ENMIENDA

A la Disposición Final Segunda

De modificación.

Texto que se propone:

«Segunda. Entrada en vigor

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

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.