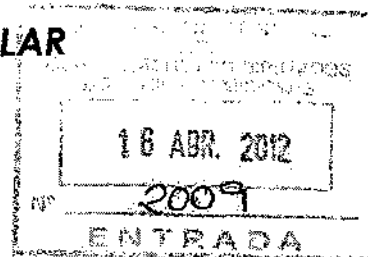


**GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR  
EN EL CONGRESO**



**A LA MESA DE LA COMISIÓN DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL**

El Grupo Parlamentario Popular en el Congreso, al amparo de lo dispuesto en el artículo 110 y ss. del Reglamento de la Cámara, presenta las siguientes **enmiendas al Proyecto de Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral** (procedente del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero). (121/000004)

Madrid, 16 de abril de 2012

  
Fdo.: Alfonso ALONSO ARANEGUI  
PORTAVOZ

(613 - 653)

**GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR  
EN EL CONGRESO**

**ENMIENDA**

**DE MODIFICACIÓN**

El **artículo 1 del Proyecto de Ley** queda redactado como sigue:

**«Artículo 1. Intermediación laboral.**

Uno. El apartado 3 del artículo 16 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

"3. La actividad consistente en la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otras empresas se realizará exclusivamente por empresas de trabajo temporal de acuerdo con su legislación específica. **Las empresas de trabajo temporal podrán, además, actuar como agencias de colocación de acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable.**"

Dos. El artículo 1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal, queda redactado del siguiente modo:

**"Artículo 1. Concepto.**

Se denomina empresa de trabajo temporal aquella cuya actividad fundamental consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados. La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa sólo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos previstos en esta Ley. Las empresas de trabajo temporal podrán, además, actuar como agencias de colocación **de acuerdo con lo establecido** en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, y su normativa de desarrollo."

Tres. La letra b) del apartado 1 del artículo 2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal, queda redactado del siguiente modo:

"b) Dedicarse exclusivamente a la actividad constitutiva de empresa de trabajo temporal, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 1 de la presente Ley."

613.cul

## GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR EN EL CONGRESO

Cuatro. El apartado 4 del artículo 2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal, queda redactado del siguiente modo:

"4. La solicitud de autorización presentada conforme a lo previsto en este artículo se resolverá en el plazo de tres meses siguientes a su presentación.

Transcurrido dicho plazo sin que haya recaído resolución expresa dicha solicitud se entenderá estimada."

Cinco. El apartado 2 del artículo 21 bis de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, queda redactado del siguiente modo:

"2. Las personas físicas o jurídicas que deseen actuar como agencias de colocación deberán obtener autorización del servicio público de empleo que se concederá de acuerdo con los requisitos que se establezcan reglamentariamente. La autorización, que será única y tendrá validez en todo el territorio español, se concederá por el Servicio Público de Empleo Estatal en el supuesto de que la agencia pretenda realizar su actividad en diferentes Comunidades Autónomas, o por el equivalente de la Comunidad Autónoma, en el caso de que la agencia únicamente pretenda actuar en el territorio de una Comunidad.

El vencimiento del plazo máximo del procedimiento de autorización sin haberse notificado resolución expresa al interesado supondrá la estimación de la solicitud por silencio administrativo.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo primero, las empresas de trabajo temporal que hubieran sido autorizadas administrativamente con carácter definitivo para el desarrollo de su actividad podrán actuar como agencias de colocación siempre que presenten ante el servicio público de empleo competente una declaración responsable de que reúnen los requisitos establecidos en esta ley y su normativa de desarrollo.

Hasta que el servicio público competente no facilite un número propio para actuar como agencia de colocación a las empresas a que se refiere el párrafo anterior, estas harán constar su número de autorización como empresa de trabajo temporal en su publicidad y en sus ofertas de servicios de reclutamiento y selección de trabajadores, colocación, orientación e información profesional y recolocación."

**GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR  
EN EL CONGRESO**

**Seis.** La Disposición adicional segunda de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, queda redactada del siguiente modo:

"Disposición adicional segunda. Empresas de trabajo temporal.

Las empresas de trabajo temporal ajustarán su actividad a lo establecido en la normativa reguladora de las mismas.

No obstante, **podrán actuar como agencias de colocación si se ajustan a lo establecido respecto de dichas agencias** en esta ley y sus disposiciones de desarrollo, incluida la obligación de garantizar a los trabajadores la gratuidad por la prestación de servicios."»

**Siete.** Se añade un apartado 1.bis al artículo 16 del Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, con la siguiente redacción:

"1.bis. En el caso de las empresas de trabajo temporal a que se refiere el párrafo tercero del artículo 21.bis de la Ley 56/2003 de Empleo, operar como agencia de colocación sin haber presentado con carácter previo una declaración responsable ante el servicio público de empleo por la que manifieste el cumplimiento de los requisitos establecidos en dicha Ley la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, y su normativa de desarrollo o incumplir dichos requisitos cuando hubiere presentado tal declaración."

**Ocho.** La letra c) del apartado 3 del artículo 18 del Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, queda redactado como sigue:

"c) No dedicarse exclusivamente a la actividad constitutiva de la empresa de trabajo temporal, salvo lo previsto en materia de agencias de colocación."

**Nueve.** Se autoriza al Gobierno y a la Ministra de Empleo y Seguridad Social a aprobar las disposiciones que puedan resultar necesarias para la aplicación de lo establecido en este artículo.»

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora Técnica

614

**GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR  
EN EL CONGRESO**

**ENMIENDA**

**DE MODIFICACIÓN**

El apartado Uno del artículo 14 del Proyecto de Ley queda redactado como sigue:

«Uno. El apartado 3 del artículo 82 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado como sigue:

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

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

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

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

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se

## GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR EN EL CONGRESO

produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.

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

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la **comisión** paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando **no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado** un acuerdo, las partes **deberán** recurrir a los procedimientos **que se hayan establecido** en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 de la presente ley, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

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

614. cast

**GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR  
EN EL CONGRESO**

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.»»

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

615

**GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR  
EN EL CONGRESO**

**ENMIENDA**

**DE MODIFICACIÓN**

El apartado Tres del artículo 14 del Proyecto de Ley queda redactado como sigue:

«Tres. El apartado 2 del artículo 84 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado como sigue:

«2. La regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa, **que podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior**, tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:

- a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa.
- f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
- g) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2.

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

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



**GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR  
EN EL CONGRESO**

615.cant

**JUSTIFICACIÓN**

Aclarar que los convenios de empresa pueden negociarse y adoptarse durante la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior con los que concurren.

**GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR  
EN EL CONGRESO**

**ENMIENDA**

**DE ADICIÓN**

Se añade un nuevo apartado Ocho al artículo 14 del Proyecto de Ley con la siguiente redacción:

«Ocho. El apartado 3 del artículo 90 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo queda redactado como sigue:

“3. En el plazo máximo de veinte días desde la presentación del convenio en el registro se dispondrá por la autoridad laboral su publicación obligatoria y gratuita en el «Boletín Oficial del Estado» o, en función del ámbito territorial del mismo, en el «Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma» o en el «Boletín Oficial» de la provincia correspondiente.”»

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR  
EN EL CONGRESO

617

ENMIENDA

DE MODIFICACIÓN

El apartado 5 del artículo 15 del Proyecto de Ley queda redactado como sigue:

"5. Lo dispuesto en este artículo será aplicable a **las suspensiones de contratos de trabajo o reducciones de jornada que se inicien desde el 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2013.**"

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

**GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR  
EN EL CONGRESO**

618

**ENMIENDA**

**DE MODIFICACIÓN**

El artículo 17 del Proyecto de Ley queda redactado como sigue

«El artículo 5 del Real Decreto-Ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, queda redactado del siguiente modo:

“1. Se suspende, hasta el 31 de diciembre de 2012, la aplicación de lo dispuesto en el artículo 15.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

2. A los efectos de lo establecido en el apartado anterior, quedará excluido del cómputo del plazo de veinticuatro meses y del periodo de treinta a que se refiere el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores, el tiempo transcurrido entre el 31 de agosto de 2011 y el 31 de diciembre de 2012, haya existido o no prestación de servicios por el trabajador entre dichas fechas, computándose en todo caso a los efectos de lo indicado en dicho artículo los periodos de servicios transcurridos, respectivamente, con anterioridad o posterioridad a las mismas.”»

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora Técnica

**GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR  
EN EL CONGRESO**

**ENMIENDA**

**DE MODIFICACIÓN**

El apartado Tres del artículo 18 del Proyecto de Ley queda redactado como sigue

«Tres. El artículo 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado como sigue:

**“Artículo 51. *Despido colectivo.***

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

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquéllas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

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

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

## GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR EN EL CONGRESO

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

Para el cómputo del número de extinciones de contratos a que se refiere el párrafo primero de este apartado, se tendrán en cuenta asimismo cualesquiera otras producidas en el período de referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el artículo 49.1.c) de esta Ley, siempre que su número sea, al menos, de cinco.

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

2. El despido colectivo deberá ir precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores. La consulta con los representantes legales de los trabajadores deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad.

La comunicación de la apertura del período de consultas se realizará mediante escrito dirigido por el empresario a los representantes legales de los trabajadores, una copia del cual se hará llegar a la autoridad laboral. En dicho escrito se consignarán los siguientes extremos:

- a) La especificación de las causas del despido colectivo conforme a lo establecido en el apartado 1.
- b) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido.
- c) Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año.
- d) Período previsto para la realización de los despidos.

## GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR EN EL CONGRESO

e) Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos.

La referida comunicación deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas del despido colectivo y de los restantes aspectos señalados en el párrafo anterior.

**La comunicación a los representantes legales de los trabajadores y a la autoridad laboral deberá ir acompañada de toda la información necesaria para acreditar las causas motivadoras del despido colectivo en los términos que reglamentariamente se determinen.**

Recibida la comunicación, la autoridad laboral dará traslado de la misma a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de la comunicación a que se refiere los párrafos anteriores y sobre el desarrollo del período de consultas. El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de **quince** días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del período de consultas y quedará incorporado al procedimiento.

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

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación para el período de consultas a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.

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

La autoridad laboral velará por la efectividad del periodo de consultas pudiendo remitir, en su caso, advertencias y recomendaciones a las partes que no supondrán, en ningún caso, la paralización ni la suspensión del procedimiento.

Transcurrido el periodo de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará copia íntegra del mismo. En caso contrario, remitirá a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión final de despido colectivo que haya adoptado y las condiciones del mismo.

**El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas**

## GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR EN EL CONGRESO

por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho período.

3. Cuando la extinción afectase a más del 50 por 100 de los trabajadores, se dará cuenta por el empresario de la venta de los bienes de la empresa, excepto de aquellos que constituyen el tráfico normal de la misma, a los representantes legales de los trabajadores y, asimismo, a la autoridad competente.

4. Comunicada la decisión a los representantes de los trabajadores, el empresario **podrá notificar** los despidos individualmente a los trabajadores afectados, **lo que deberá realizar conforme a lo establecido** en el artículo 53.1 de esta Ley. **En todo caso**, deberán haber transcurrido como mínimo **treinta días** entre la fecha de la comunicación de la apertura del periodo de consultas a la autoridad laboral y la fecha de efectos del despido.

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

6. La decisión empresarial podrá impugnarse a través de las acciones previstas para este despido. La interposición de la demanda por los representantes de los trabajadores paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta la resolución de aquella.

La autoridad laboral podrá impugnar los acuerdos adoptados en el periodo de consultas cuando estime que estos se han alcanzado mediante fraude, dolo, coacción o abuso de derecho **a efectos de su posible declaración de nulidad**, así como cuando la entidad gestora de las prestaciones por desempleo hubiese informado de que **la decisión extintiva empresarial pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.**

7. La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de la extinción de los contratos de trabajo, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de los trabajadores afectados, previo procedimiento tramitado conforme a lo dispuesto en este apartado **y en sus disposiciones de desarrollo reglamentario.**

El **procedimiento** se iniciará mediante solicitud de la empresa, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores, quienes



619.00t

## GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR EN EL CONGRESO

ostentarán la condición de parte interesada en la totalidad de la tramitación del procedimiento.

La resolución de la autoridad laboral se dictará, previas las actuaciones e informes indispensables, en el plazo de cinco días desde la solicitud, y deberá limitarse, en su caso, a constatar la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa, correspondiendo a esta la decisión sobre la extinción de los contratos, que surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor. La empresa deberá dar traslado de dicha decisión a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral.

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

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

10. Cuando se trate de procedimientos de despidos colectivos de empresas no incursas en procedimiento concursal, que incluyan trabajadores con cincuenta y cinco o más años de edad que no tuvieran la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967, existirá la obligación de abonar las cuotas destinadas a la financiación de un convenio especial respecto de los trabajadores anteriormente señalados en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.

11. La empresa que lleve a cabo un despido colectivo que afecte a más de cincuenta trabajadores deberá ofrecer a los trabajadores afectados un plan de recolocación externa a través de empresas de recolocación autorizadas. Dicho plan, diseñado para un periodo mínimo de seis meses, deberá incluir medidas de formación y orientación profesional, atención personalizada al trabajador afectado y búsqueda activa de empleo. En todo caso, lo anterior no será de aplicación en las empresas que se hubieran sometido a un procedimiento concursal. El coste de la elaboración e implantación de dicho plan no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

## GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR EN EL CONGRESO

El incumplimiento de la obligación establecida en este apartado o de las medidas sociales de acompañamiento asumidas por el empresario, podrá dar lugar a la reclamación de su cumplimiento por parte de los trabajadores, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas que procedan por el incumplimiento.

12. Las empresas que realicen despidos colectivos de acuerdo con lo establecido en este artículo, y que incluyan a trabajadores de **cincuenta** o más años de edad, deberán efectuar una aportación económica al Tesoro Público de acuerdo con lo establecido legalmente."»

### JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica. Incluir la posibilidad de sustituir el periodo de consultas por procedimientos reglados de mediación y arbitraje. Posibilitar que los trabajadores puedan adoptar también la decisión extintiva en los casos en que el empresario no adopte dicha medida y se produzcan perjuicios a los trabajadores de imposible o difícil reparación.

620

**GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR  
EN EL CONGRESO**

**ENMIENDA**

**DE MODIFICACIÓN**

El apartado Cuatro del artículo 18 del Proyecto de Ley queda redactado como sigue:

«La letra b) del artículo 52 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactada como sigue:

"b) Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables. Previamente el empresario deberá ofrecer al trabajador un curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones operadas. **El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo** y el empresario abonará al trabajador el salario medio que viniera percibiendo. La extinción no podrá ser acordada por el empresario hasta que hayan transcurrido, como mínimo, dos meses desde que se introdujo la modificación o desde que finalizó la formación dirigida a la adaptación."»

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica con el fin de concordar la redacción de este precepto con lo dispuesto en el artículo 23.1.d) del Estatuto de los Trabajadores que se refiere a este mismo permiso pero sin aludir a que, durante su disfrute, el contrato quedará en suspenso, como se señala en la redacción del actual artículo 52.b), lo que resulta contradictorio. Por tanto, es necesario indicar aquí, como así se hace en el artículo 23.1.d) del Estatuto de los Trabajadores que el tiempo dedicado a la formación es tiempo de trabajo efectivo.

**GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR  
EN EL CONGRESO**

**ENMIENDA**

**DE MODIFICACIÓN**

El apartado Siete del artículo 18 del Proyecto de Ley queda redactado como sigue:

«El apartado 1 del artículo 56 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado como sigue:

“1. Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades. La opción por la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo.”

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

**GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR  
EN EL CONGRESO**

**ENMIENDA**

**DE MODIFICACIÓN**

Se suprimen los apartados Once y Doce del artículo 18 del Proyecto de Ley, pasando el actual apartado Trece a ser el Once.

**JUSTIFICACIÓN**

Por razones de técnica normativa, se llevan las modificaciones del artículo 209 de la Ley General de la Seguridad Social a la disposición final específicamente dedicada a esta materia (actual disposición final quinta).

**GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR  
EN EL CONGRESO**

**ENMIENDA**

**DE MODIFICACIÓN**

Se da nueva redacción al **apartado Dos del artículo 2 del Proyecto de Ley**, que queda redactado como sigue:

«Dos. El **apartado 2 del artículo 11 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

"2. El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

El contrato para la formación y el aprendizaje se regirá por las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas. **Se podrán acoger a esta modalidad contractual los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo.**

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad.

b) La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres. No obstante, mediante convenio colectivo podrán establecerse distintas duraciones del contrato, en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años.

**En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.**

## GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR EN EL CONGRESO

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

c) Expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa, **salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional.**

No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

d) El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el Sistema Nacional de Empleo. No obstante, también podrá recibir dicha formación en la propia empresa cuando la misma dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional a que se refiere el apartado e), sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de la realización de periodos de formación complementarios en los centros de la red mencionada.

La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas. **La impartición de esta formación deberá justificarse a la finalización del contrato.**

Reglamentariamente se desarrollará el sistema de impartición y las características de la formación de los trabajadores en los centros formativos y en las empresas, así como su reconocimiento, en un régimen de alternancia con el trabajo efectivo para favorecer una mayor relación entre éste y la formación y el aprendizaje del trabajador. Las actividades formativas podrán incluir formación complementaria no referida al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales para adaptarse tanto a las necesidades de los trabajadores como de las empresas.

Asimismo serán objeto de desarrollo reglamentario los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.

## GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR EN EL CONGRESO

e) La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje será objeto de acreditación en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, y en su normativa de desarrollo. Conforme a lo establecido en dicha regulación, el trabajador podrá solicitar de la Administración pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad, título de formación profesional o, en su caso, acreditación parcial acumulable.

f) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal. Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

g) La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo.

En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

h) La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

i) En el supuesto de que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato se estará a lo establecido en el apartado 1, párrafo f), de este artículo."»

### JUSTIFICACIÓN

Permitir que se acojan a esta modalidad contractual las personas que estén cursando estudios de formación profesional dentro del sistema educativo; aclarar el régimen de prórroga de los contratos; establecer la necesidad de justificar la impartición de la formación inherente al contrato a su finalización y una mejor definición de los casos en que es posible la sucesiva realización por un mismo trabajador de contratos para la formación y el aprendizaje. Ello se producirá únicamente cuando los sucesivos contratos tengan por objeto la



623.02

**GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR  
EN EL CONGRESO**

obtención de una cualificación profesional distinta a la asociada al contrato o contratos anteriores.

**GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR  
EN EL CONGRESO**

**ENMIENDA**

**DE MODIFICACIÓN**

Se modifica el **artículo 20 del Proyecto de Ley** que queda redactado como sigue:

«Artículo 20. *De la jurisdicción y de la competencia.*

Uno. La letra n) del artículo 2 de la **Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social**, queda redactada del siguiente modo:

“n) En impugnación de resoluciones administrativas de la autoridad laboral recaídas en los procedimientos previstos en el apartado 3 del artículo 47 y en los apartados 7 y 8 del artículo 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, así como los recaídas en el ejercicio de la potestad sancionadora en materia laboral y sindical y, respecto de las demás impugnaciones de otros actos de las Administraciones públicas sujetos al Derecho Administrativo en el ejercicio de sus potestades y funciones en materia laboral y sindical que pongan fin a la vía administrativa, siempre que en este caso su conocimiento no esté atribuido a otro orden jurisdiccional.”

Dos. La letra a) del apartado 2 del artículo 6 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactada del siguiente modo:

“a) Los órganos de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella siempre que su nivel orgánico sea inferior al de Ministro o Secretario de Estado.”

Tres. El artículo 7 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactado del siguiente modo:

“Las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia conocerán:

a) En única instancia, de los procesos sobre las cuestiones a que se refieren las letras f), g), h), j), k) y l) del artículo 2 cuando extiendan sus efectos a un ámbito territorial superior al de la circunscripción de un Juzgado de lo Social y no superior al de la Comunidad Autónoma, así como de todos aquellos que expresamente les atribuyan las leyes.

Conocerán en única instancia de los procesos de despido colectivo impugnados por los representantes de los trabajadores de conformidad con lo previsto en los apartados 1 a 10 del artículo 124 de esta Ley,

**CRA. DE SAN JERÓNIMO, 40 - 2.º - 28071 - MADRID**

**TELEF. 91 390 60 00 - EXTS. 6667, 6668, 6697 - FAX: 91 390 58 84**

624. cat

## GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR EN EL CONGRESO

cuando extiendan sus efectos a un ámbito territorial no superior al de una Comunidad Autónoma.

Así mismo, conocerá en única instancia de los de los procesos de oficio previstos en la letra b) del artículo 148 de esta Ley y de los procesos de impugnación de las resoluciones administrativas recaídas en los procedimientos previstos en los apartados 7 y 8 del artículo 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, de conformidad con lo previsto en el artículo 151 de esta Ley, cuando el acuerdo o acto administrativo impugnado extiendan sus efectos a un ámbito territorial no superior al de una Comunidad Autónoma.

b) También en única instancia, de los procesos de impugnación de actos de las Administraciones públicas atribuidos al orden jurisdiccional social en las letras n) y s) del artículo 2, cuando hayan sido dictados por el Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma o por órganos de la Administración General del Estado con nivel orgánico de Ministro o Secretario de Estado, siempre que, en este último caso, el acto haya confirmado, en vía de recurso o en procedimiento de fiscalización o tutela, los que hayan sido dictados por órganos o entes distintos con competencia en todo el territorio nacional.

c) De los recursos de suplicación establecidos en esta Ley contra las resoluciones dictadas por los Juzgados de lo Social de su circunscripción.

d) De los recursos de suplicación contra **las resoluciones** de los jueces de lo mercantil previstos en los artículos 64.8 y 197.8 de la Ley Concursal.

e) De las cuestiones de competencia que se susciten entre los Juzgados de lo Social de su circunscripción.”

Cuatro. El apartado 1 del artículo 8 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactado del siguiente modo:

“1. La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional conocerá en única instancia, de los procesos sobre las cuestiones a que se refieren las letras f), g), h), j), k) y l) del artículo 2 cuando extiendan sus efectos a un ámbito territorial superior al de una Comunidad Autónoma o tratándose de impugnación de laudos, de haber correspondido, en su caso, a esta Sala el conocimiento del asunto sometido a arbitraje.

Conocerá en única instancia de los procesos de despido colectivo impugnados por los representantes de los trabajadores de conformidad con lo previsto en los apartados 1 a 10 del artículo 124 de esta Ley,

**GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR  
EN EL CONGRESO**

cuando extiendan sus efectos a un ámbito territorial superior al de una Comunidad Autónoma.

**Así mismo, conocerá en única instancia de los de los procesos de oficio previstos en la letra b) del artículo 148 de esta Ley y de los procesos de impugnación de las resoluciones administrativas recaídas en los procedimientos previstos en los apartados 7 y 8 del artículo 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, de conformidad con lo previsto en el artículo 151 de esta Ley, cuando el acuerdo o acto administrativo impugnado extiendan sus efectos a un ámbito territorial superior al de una Comunidad Autónoma”**

**Cinco: La letra h) del artículo 2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactada del siguiente modo:**

**“Sobre impugnación de convenios colectivos y acuerdos, cualquiera que sea su eficacia, incluidos los concertados por las Administraciones públicas cuando sean de aplicación exclusiva a personal laboral; así como sobre impugnación de laudos arbitrales de naturaleza social, incluidos los dictados en sustitución de la negociación colectiva, en conflictos colectivos, en procedimientos de resolución de controversias y en procedimientos de consulta en movilidad geográfica, modificaciones colectivas de condiciones de trabajo y despidos colectivos, así como en suspensiones y reducciones temporales de jornada. De haberse dictado respecto de las Administraciones públicas, cuando dichos laudos afecten en exclusiva al personal laboral.”»**

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

**GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR  
EN EL CONGRESO**

**ENMIENDA**

**DE MODIFICACIÓN**

Se modifica el **artículo 21 del Proyecto de Ley** para añadir dos apartados nuevos, quedando redactado el artículo como sigue:

«Artículo 21. *De los actos procesales.*

**Uno.** El primer párrafo del apartado 4 del **artículo 43 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social**, queda redactado del siguiente modo:

“4. Los días del mes de agosto serán inhábiles, salvo en las modalidades procesales de despido, extinción del contrato de trabajo de los artículos 50, 51 y 52 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del artículo 139, impugnación de altas médicas, vacaciones, materia electoral, conflictos colectivos, impugnación de convenios colectivos y tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, tanto en el proceso declarativo como en trámite de recurso o de ejecución”.

**Dos.** El **artículo 31 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social**, queda redactado del siguiente modo:

“Artículo 31. *Acumulación con procesos iniciados a instancia de la autoridad laboral.*

A los procesos de oficio iniciados en virtud de comunicación de la autoridad laboral regulados en el artículo 148 se acumularán, de acuerdo con las reglas anteriores, las demandas individuales en que concurren identidad de personas y de causa de pedir respecto de la demanda de oficio, aunque pendan en distintos juzgados o tribunales. Dicha acumulación se acordará por el juzgado o tribunal mediante auto.”

**Tres.** El **apartado 3 del artículo 32 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social**, queda redactado del siguiente modo:

“3. A las demandas de impugnación de un acto administrativo que afecte a una pluralidad de destinatarios se acumularán las que se presenten

**GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR  
EN EL CONGRESO**

625.627

con posterioridad contra dicho acto, aunque inicialmente hubiere correspondido su conocimiento a otro juzgado o tribunal.»»

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica. Para permitir la acumulación de procesos en materia de despido colectivo de los que conoce el Tribunal Superior de Justicia.

626

**GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR  
EN EL CONGRESO**

**ENMIENDA**

**DE MODIFICACIÓN**

Se modifica el apartado Cinco del artículo 23 del Proyecto de Ley que queda redactado como sigue:

<< Cinco. El artículo 124 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactado del siguiente modo:

"Artículo 124. Despidos colectivos por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción o derivadas de fuerza mayor.

1. La decisión empresarial podrá impugnarse por los representantes legales de los trabajadores a través del proceso previsto en los apartados siguientes. Cuando la impugnación sea formulada por los representantes sindicales, éstos deberán tener implantación suficiente en el ámbito del despido colectivo.

2. La demanda podrá fundarse en los siguientes motivos:

- a) Que no concurre la causa legal indicada en la comunicación escrita.
- b) Que no se ha respetado lo previsto en el artículo 51.2 o en 51.7 del Estatuto de los Trabajadores.
- c) Que la decisión extintiva se ha adoptado con fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.
- d) Que la decisión extintiva se ha efectuado vulnerando derechos fundamentales y libertades públicas.**

En ningún caso podrán ser objeto de este proceso las pretensiones relativas a la inaplicación de las reglas de prioridad de permanencia previstas legal o convencionalmente o establecidas en el acuerdo adoptado en el período de consultas. Tales pretensiones se plantearán a través del procedimiento individual al que se refiere el apartado 11 del presente artículo.

3. El empresario podrá interponer demanda con la finalidad de que se declare ajustada a derecho la decisión extintiva, cuando la decisión extintiva no se haya impugnado por los sujetos a que se refiere el apartado 1 o por la Autoridad Laboral de acuerdo con el artículo 148,b) de esta Ley, una vez transcurrido el plazo de caducidad de 20 días para el ejercicio de la acción por los

**GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR  
EN EL CONGRESO**

**representantes de los trabajadores y el plazo de caducidad de 15 días para la presentación de la demanda de oficio.**

4. En caso de que el período de consultas regulado en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores hubiera finalizado con acuerdo, también deberá demandarse a los firmantes del mismo.

5. Para presentar la demanda no será necesario agotar ninguna de las formas de evitación del proceso contempladas en el Título V del Libro I de la presente Ley.

6. La demanda deberá presentarse en el plazo de caducidad de veinte días desde la **fecha del acuerdo alcanzado en el período de consultas o de la notificación a los representantes de los trabajadores de la decisión empresarial de despido colectivo.**

**La presentación de la demanda por los representantes de los trabajadores o por el empresario suspenderá el plazo de caducidad de la acción individual del despido.**

7. Si una vez iniciado el proceso por los representantes de los trabajadores se plantease demanda de oficio de conformidad con lo previsto en el apartado b) del artículo 148 de esta Ley, se suspenderá éste hasta la resolución de aquel. En este supuesto la autoridad laboral estará legitimada para ser parte en el proceso incoado por los representantes de los trabajadores o el empresario. La sentencia, una vez firme, tendrá eficacia de cosa juzgada sobre el proceso de oficio pendiente de resolución.

Así mismo, si una vez iniciado el proceso por los representantes de los trabajadores o por el empresario se plantease demanda de impugnación de las resoluciones administrativas recaídas en los procedimientos previstos en los apartados 7 y 8 del artículo 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, de conformidad con lo previsto en el artículo 151 de esta Ley, se producirá la suspensión de éste hasta la resolución de aquel. La sentencia, una vez firme, tendrá eficacia de cosa juzgada sobre el proceso de impugnación de la resolución administrativa pendiente de resolución.

8. Este proceso tendrá carácter urgente. La preferencia en el despacho de estos asuntos será absoluta sobre cualesquiera otros, salvo los de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas. Contra las resoluciones de tramitación que se dicten no cabrá recurso, salvo el de declaración inicial de incompetencia.



## GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR EN EL CONGRESO

9. Admitida a trámite la demanda, el secretario judicial dará traslado de la misma al empresario demandado y le requerirá para que en el plazo de cinco días presente, preferiblemente en soporte informático, la documentación y las actas del periodo de consultas y la comunicación a la autoridad laboral del resultado del mismo.

En ese mismo requerimiento, el secretario judicial ordenará al empresario que, en el plazo de cinco días, notifique a los trabajadores que pudieran resultar afectados por el despido colectivo la existencia del proceso planteado por los representantes de los trabajadores, para que en el plazo de quince días comuniquen al órgano judicial un domicilio a efectos de notificación de la sentencia.

En caso de negativa injustificada del empresario a remitir estos documentos o a informar a los trabajadores que pudieran resultar afectados, el secretario judicial reiterará por la vía urgente su inmediata remisión en el plazo de tres días, con apercibimiento de que de no cumplirse en plazo este segundo requerimiento se impondrán las medidas a las que se refiere el apartado 5 del artículo 75, y se podrán tener por ciertos a los efectos del juicio posterior los hechos que pretende acreditar la parte demandante.

Al admitirse la demanda, el secretario judicial acordará recabar de la Autoridad Laboral copia del expediente administrativo relativo al despido colectivo.

10. En la misma resolución de admisión a trámite el secretario judicial señalará el día y la hora en que haya de tener lugar la celebración del acto del juicio, que deberá tener lugar en única convocatoria dentro de los 20 días siguientes a la admisión a trámite de la demanda. En la citación se acordará de oficio el previo traslado entre las partes o la aportación anticipada, en soporte preferiblemente informático, con cinco días de antelación al acto de juicio, de la prueba documental o pericial que, por su volumen o complejidad, sea conveniente posibilitar su examen previo al momento de la práctica de la prueba.

11. La sentencia se dictará dentro de los cinco días siguientes a la celebración del juicio y será recurrible en casación ordinaria.

Se declarará ajustada a derecho la decisión extintiva cuando el empresario, habiendo cumplido lo previsto en los artículos 51.2 o 51.7 del Estatuto de los Trabajadores, acredite la concurrencia de la causa legal esgrimida.

**GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR  
EN EL CONGRESO**

La sentencia declarará no ajustada a Derecho la decisión extintiva cuando el empresario no haya acreditado la concurrencia de la causa legal indicada en la comunicación extintiva.

La sentencia declarará nula la decisión extintiva cuando no se haya respetado lo previsto en los artículos 51.2 o 51.7 del Estatuto de los Trabajadores, u obtenido la autorización judicial del juez del concurso en los supuestos en que esté legalmente prevista, así como cuando la medida empresarial se haya efectuado en vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas. En este supuesto la sentencia declarará el derecho de los trabajadores afectados a la reincorporación a su puesto de trabajo, de conformidad con lo previsto en los apartados 2 y 3 del artículo 123 de esta Ley.

12. Una vez firme la sentencia, se notificará a quienes hubieran sido parte y a los trabajadores que pudieran resultar afectados por el despido colectivo que hubiesen puesto en conocimiento del órgano judicial un domicilio a efectos de notificaciones, a los efectos previstos en la letra b) del apartado 13 de este artículo.

La sentencia firme se notificará para su conocimiento a la autoridad laboral, la entidad gestora de la prestación por desempleo y la Administración de la Seguridad Social cuando no hubieran sido parte en el proceso.

13. Cuando el objeto del proceso sea la impugnación individual de la extinción del contrato de trabajo ante el Juzgado de lo Social, se estará a lo previsto en los artículos 120 a 123 de esta Ley, con las siguientes especialidades:

a) Cuando el objeto del debate verse sobre preferencias atribuidas a determinados trabajadores, éstos también deberán ser demandados.

Igualmente deberán ser demandados los representantes de los trabajadores cuando la medida cuente con la conformidad de aquéllos, siempre que no se haya impugnado la decisión extintiva, de acuerdo con lo previsto en los apartados anteriores, por los representantes de los trabajadores no firmantes del acuerdo.

b) Si una vez iniciado el proceso individual se plantease demanda por los representantes de los trabajadores contra la decisión empresarial a tenor de lo dispuesto en los apartados anteriores, aquel proceso se suspenderá hasta la resolución de la demanda formulada por los representantes de los trabajadores, que una vez firme tendrá eficacia de cosa juzgada sobre el proceso individual en los términos del apartado 5 del artículo 160 de esta Ley.

626.cad

**GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR  
EN EL CONGRESO**

c) El despido será nulo, además de por los motivos recogidos en el artículo 122.2 de esta Ley, cuando se incumpla lo previsto en los artículos 51.2 o 51.7 del Estatuto de los Trabajadores, o cuando no se hubiese obtenido la autorización judicial del juez del concurso, en los supuestos en que esté legalmente prevista.

También será nula la extinción del contrato acordada por el empresario sin respetar las prioridades de permanencia que pudieran estar establecidas en las leyes, los convenios colectivos o en el acuerdo alcanzado durante el período de consultas. Esta nulidad no afectará a las extinciones que dentro del mismo despido colectivo hayan respetado las prioridades de permanencia.»

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

627

**GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR  
EN EL CONGRESO**

**ENMIENDA**

**DE MODIFICACIÓN**

Se modifica el apartado 8 del artículo 23 del Proyecto de Ley y se añade un nuevo apartado al mismo artículo que quedan redactados de la siguiente manera:

**El apartado Ocho del artículo 23 queda redactado como sigue:**

«Ocho. Se adiciona el apartado 11 al artículo 151 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social que queda redactado en los siguientes términos:

**“11. La sentencia que deje sin efecto una resolución administrativa en virtud de la cual se hubieren producido extinciones de la relación de trabajo derivadas de fuerza mayor declarará el derecho de los trabajadores afectados a reincorporarse en su puesto de trabajo.**

Salvo que el empresario dentro de los cinco días siguientes a la firmeza de la sentencia opte, por escrito ante el órgano judicial, por indemnizar a los trabajadores con la indemnización establecida para el despido improcedente, deberá comunicar por escrito a dichos trabajadores la fecha de su reincorporación al trabajo dentro de los quince días siguientes a la referida firmeza. El trabajador, en su caso y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 110.1 de esta Ley, tendrá derecho a los salarios dejados de percibir, con deducción de los que hubiere recibido desde la extinción y con devolución o deducción de las cantidades percibidas como indemnización, según lo dispuesto en los apartados 3 y 4 del artículo 123 de esta Ley. De no readmitir el empresario al trabajador o de efectuarse la readmisión de modo irregular, éste podrá instar la ejecución de la sentencia en los veinte días siguientes conforme, en lo demás, a lo establecido en los artículos 279 a 281 de esta Ley.

De dejarse sin efecto la resolución administrativa por apreciarse vulneración de derechos fundamentales o libertades públicas, los trabajadores tendrán derecho a la inmediata readmisión y al abono de los salarios dejados de percibir y podrán, en su caso, instar la ejecución conforme a los artículos 282 y siguientes de esta Ley.

De haber percibido el trabajador prestaciones por desempleo, se aplicarán las disposiciones del apartado 5 del artículo 209 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por

**GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR  
EN EL CONGRESO**

el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en función de que haya tenido lugar o no la readmisión del trabajador.”»

Se añade un nuevo apartado Once al artículo 23 que queda redactado como sigue:

«Once. Se modifica la **letra b) del artículo 148 de la Ley 36/2011**, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, que queda redactada de la siguiente manera.

“b) De los acuerdos de la autoridad laboral competente, cuando ésta apreciara fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión de los acuerdos de **suspensión, reducción de la jornada o extinción a que se refieren el artículo 47 y el apartado 6 del artículo 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**, y los remitiera a la autoridad judicial a efectos de su posible declaración de nulidad. Del mismo modo actuará la autoridad laboral cuando **la entidad gestora de la prestación por desempleo hubiese informado que la decisión extintiva de la empresa pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados**, por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo”.»

**JUSTIFICACIÓN**

- Al apartado Ocho: permitir que la sentencia recaída en el proceso de impugnación del acto administrativo que constata la fuerza mayor produzca efectos automáticos en las extinciones individuales producidas al amparo de dicha causa extintiva.
- Al nuevo apartado Once: concordar con la regulación establecida en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

628

**GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR  
EN EL CONGRESO**

**ENMIENDA**

**DE MODIFICACIÓN**

El **apartado Tres del artículo 24 del Proyecto de Ley** queda redactado como sigue:

«Tres. El **apartado 1 del artículo 206 de la Ley 36/2011**, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, queda redactado del siguiente modo:

“1. Son recurribles en casación las sentencias dictadas en única instancia por las Salas a las que se refiere el apartado 1 del artículo anterior, excepto las sentencias dictadas en procesos de impugnación de actos de las Administraciones públicas atribuidos al orden social en las letras n) y s) del artículo 2 que sean susceptibles de valoración económica cuando la cuantía litigiosa no exceda de ciento cincuenta mil euros.

**En todo caso serán recurribles en casación las sentencias dictadas en procesos de impugnación de la resolución administrativa recaída en los procedimientos previstos en los apartados 7 y 8 del artículo 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.” »**

**JUSTIFICACIÓN**

Permitir en todo caso el acceso al recurso de casación de las sentencias dictadas en los procedimientos previstos en los apartados 7 y 8 del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

**GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR  
EN EL CONGRESO**

**ENMIENDA**

**DE MODIFICACIÓN**

Se propone modificar la **disposición adicional segunda del Proyecto de Ley**, que quedaría redactado como sigue:

«Disposición adicional segunda. Aplicación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el Sector Público.

Se añade una **disposición adicional vigésima al Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores** aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con el siguiente contenido:

“El despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público de acuerdo con el artículo 3.1 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, se efectuará conforme a lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c) del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo y en el marco de los mecanismos preventivos y correctivos regulados en la normativa de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera de las Administraciones Públicas.

A efectos de las causas de estos despidos en las Administraciones Públicas a que se refiere el artículo 3.2 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, se entenderá que concurren causas económicas cuando se produzca en las mismas una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes. En todo caso, se entenderá que la insuficiencia presupuestaria es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos. Se entenderá que concurren causas técnicas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de la prestación del servicio público de que se trate y causas organizativas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal adscrito al servicio público.”»

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

630

**GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR  
EN EL CONGRESO**

**ENMIENDA**

**DE ADICIÓN**

Disposición adicional segunda.bis (nueva)

Se añade una **disposición adicional segunda.bis (nueva)** al Proyecto de Ley con la siguiente redacción:

«Disposición adicional segunda.bis. *Extinción por causas objetivas de determinados contratos en las entidades sin ánimo de lucro.*

La letra e) del artículo 52 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo queda redactada como sigue:

“e) En el caso de contratos por tiempo indefinido concertados directamente por entidades sin ánimo de lucro para la ejecución de planes y programas públicos determinados, sin dotación económica estable y financiados por las **Administraciones Públicas** mediante consignaciones presupuestarias o extrapresupuestarias anuales consecuencia de ingresos externos de carácter finalista, por la insuficiencia de la correspondiente consignación para el mantenimiento del contrato de trabajo de que se trate.

Cuando la extinción afecte a un número de trabajadores igual o superior al establecido en el artículo 51.1 de esta Ley se deberá seguir el procedimiento previsto en dicho artículo.”»

**JUSTIFICACIÓN**

La inclusión de la disposición adicional vigésima en el Estatuto de los Trabajadores determina, por razones de coherencia, modificar la redacción del precepto para referir la alusión a las Administraciones Públicas exclusivamente a la financiación de los programas correspondientes cuando estos se ejecuten por entidades sin ánimo de lucro, pero no cuando se realicen por las propias Administraciones dado que en estos casos será de aplicación directamente lo dispuesto en la referida disposición adicional vigésima del Estatuto de los Trabajadores.



**GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR****EN EL CONGRESO****ENMIENDA****DE MODIFICACIÓN**

Se modifica la **disposición adicional cuarta del Proyecto de Ley**, que queda redactada en los siguientes términos:

**"Disposición adicional cuarta. Control de la incapacidad temporal y Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.**

El Gobierno, previa consulta con los interlocutores sociales, estudiará en un plazo de seis meses la modificación del régimen jurídico de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales **de la Seguridad Social** para una más eficaz gestión de la incapacidad temporal."

**JUSTIFICACIÓN**

Enmienda de carácter puramente técnico dirigida a que en el precepto de referencia se recoja de manera completa la denominación de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales **de la Seguridad Social**.

**GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR  
EN EL CONGRESO**

**632**

**ENMIENDA**

**DE MODIFICACIÓN**

La disposición adicional quinta del Proyecto de Ley queda redactada en los siguientes términos:

« Disposición adicional quinta. *Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivo.*

La disposición final segunda del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactada como sigue:

"Disposición final segunda. *Comisión Consultiva Nacional de convenios Colectivos.*

1. La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, como órgano colegiado, adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social, de carácter tripartito y paritario e integrado por representantes de la Administración General del Estado, así como de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, tendrá las siguientes funciones:

a) El asesoramiento y consulta a la partes de las negociaciones colectivas de trabajo en orden al planteamiento y determinación de los ámbitos funcionales de los convenios.

b) El estudio, información y elaboración de documentación sobre la negociación colectiva, así como la difusión de la misma. Mediante el Observatorio de la Negociación Colectiva.

c) La intervención en los procedimientos de solución de discrepancias en los casos de desacuerdo en el periodo de consultas para la inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos de acuerdo con el artículo 82.3 de esta Ley.

2. Reglamentariamente se establecerá la composición y organización de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, así como sus procedimientos de actuación y las medidas de apoyo para el desarrollo de las funciones de la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

3. El funcionamiento y las decisiones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos se entenderán siempre sin perjuicio

632.001

**GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR  
EN EL CONGRESO**

de las atribuciones que correspondan a la jurisdicción y la autoridad  
laboral en los términos establecidos por las leyes.»»

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica en consonancia con la derogación de la disposición transitoria  
segunda del Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, dadas las funciones  
atribuidas en el Proyecto de Ley a la Comisión Consultiva Nacional de  
Convenios Colectivos.

**GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR  
EN EL CONGRESO**

**ENMIENDA**

**DE SUPRESIÓN**

Se propone la supresión de la **disposición transitoria primera del Proyecto de Ley.**

**JUSTIFICACIÓN**

En coherencia con la enmienda al artículo 1 del Proyecto de Ley.

634

**GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR  
EN EL CONGRESO**

**ENMIENDA**

**DE MODIFICACIÓN**

Se modifica la **Disposición transitoria tercera del Proyecto de Ley**, para **añadir un segundo párrafo** con el siguiente contenido:

"Los trabajadores afectados por resoluciones, administrativas o judiciales **dictadas hasta el 31 de diciembre de 2011 inclusive**, que **hayan autorizados** suspensiones de los contratos de trabajo o reducciones de jornada **quese inicien efectivamente** a partir del 1 de enero de 2012, tendrán derecho, en su caso, a la reposición de las prestaciones por desempleo en los términos y con los límites establecidos en el artículo 16."

**JUSTIFICACIÓN**

La enmienda pretende completar el contenido de la Disposición transitoria tercera, extendiendo la reposición del derecho a las prestaciones por desempleo establecida en el artículo 16a los trabajadores que, aunque la resolución que autorizó la suspensión de contratos o reducción de jornadas tuviera fecha hasta 31 de diciembre de 2011 inclusive, la suspensión o reducción efectivamente aplicada al trabajador se ha iniciado y mantenido en 2012, se considera "producida" en 2012, y, por tanto, también se aplicará la reposición cuando la extinción de la relación laboral se produzca en 2013, como permite el artículo 16, y no la normativa anterior que solo permite la reposición en las extinciones que se produzcan en 2012.

635

**GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR  
EN EL CONGRESO**

**ENMIENDA**

**DE MODIFICACIÓN**

La disposición transitoria quinta del Proyecto de Ley queda redactado de la siguiente forma:

“1. La indemnización por despido prevista en el apartado 1 del artículo 56 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en la redacción dada por el **Real Decreto-ley 3/2012**, será de aplicación a los contratos suscritos a partir de la entrada en vigor del mismo.

2. La indemnización por despido improcedente de los contratos formalizados con anterioridad **al 12 de febrero de 2012** se calculará a razón de 45 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anterior a dicha fecha de entrada en vigor, **prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año**, y a razón de 33 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios posterior, **prorrateándose igualmente por meses los períodos de tiempo inferiores a un año**. El importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a 720 días de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por el periodo anterior a la entrada en vigor de este real decreto-ley resultase un número de días superior, en cuyo caso se aplicará éste como importe indemnizatorio máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a 42 mensualidades, en ningún caso.

3. En el caso de los trabajadores con contrato de fomento de la contratación indefinida, se estará a lo dispuesto en la Disposición transitoria sexta de **esta Ley**.”

**JUSTIFICACIÓN**

- Mejora técnica para aclarar que para el cálculo de la indemnización por los periodos de tiempo inferiores a un año deben fijarse a prorrata por meses en cada uno de los dos tramos utilizados para el cálculo de la indemnización.
- Adaptación de las referencias normativas.

**GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR  
EN EL CONGRESO**

**ENMIENDA**

**DE MODIFICACIÓN**

Se modifica la redacción del **título y de los apartados 1 y 2 de la disposición transitoria séptima del Proyecto de Ley** en los siguientes términos:

*"Disposición transitoria séptima. **Actividad formativa y su financiación en los contratos para la formación y el aprendizaje vigentes a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.**"*

"1. En los contratos para la formación y el aprendizaje suscritos desde el 31 de agosto de 2011 **hasta el 11 de febrero de 2012, ambos inclusive**, en los supuestos en que exista título de formación profesional o certificado de profesionalidad relacionados con el trabajo efectivo a realizar, y centros formativos disponibles para su impartición, la actividad formativa inherente a estos contratos se iniciará, previa solicitud por parte de la empresa, una vez se haya autorizado por los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas **o por el Servicio Público de Empleo Estatal en el ámbito de sus respectivas competencias**. Esta autorización se comunicará al Servicio Público de Empleo Estatal a los efectos del control de la aplicación de las bonificaciones correspondientes."

"2. En los supuestos en que no exista título de formación profesional o certificado de profesionalidad relacionados con el trabajo efectivo a realizar, o centros formativos disponibles para su impartición, la actividad formativa inherente a estos contratos estará constituida por los contenidos mínimos orientativos establecidos en el fichero de especialidades formativas, accesible para su consulta en la página web del Servicio Público de Empleo Estatal, [www.sepe.es](http://www.sepe.es), para las ocupaciones o especialidades relativas a la actividad laboral contemplada en el contrato; en su defecto, estará constituida por los contenidos formativos determinados por las empresas **e** y comunicados por estas al Servicio Público de Empleo Estatal, a los efectos de su validación en el marco del Sistema Nacional de Empleo."

**JUSTIFICACIÓN**

- Se propone esta modificación a fin de incluir al Servicio Público de Empleo Estatal, en los mismos términos recogidos en la disposición transitoria octava, relativa a la actividad formativa y su financiación en los contratos para la formación y el aprendizaje celebrados a partir de la entrada en vigor del real decreto-ley 3/2012, ya que la competencia para autorizar la actividad formativa es una competencia que en algunos supuestos, como sucede en el ámbito territorial de Ceuta y Melilla, la sigue ostentando este Organismo.

**GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR  
EN EL CONGRESO**

636. cat

- La modificación del apartado 2 se propone como mejora técnica ya que se trata de un error de redacción.
- Asimismo, se fijan las referencias normativas de modo permanente.



**GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR  
EN EL CONGRESO**

**ENMIENDA**

**DE MODIFICACIÓN**

Se modifica la redacción del título y el apartado 2 de la disposición transitoria octava del Proyecto de Ley en los siguientes términos:

*"Disposición transitoria octava. Actividad formativa y su financiación en los contratos para la formación y el aprendizaje celebrados a partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral."*

"2. En los contratos para la formación y el aprendizaje que se suscriban en los doce meses siguientes a la entrada en vigor **del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral**, en los supuestos en que no exista título de formación profesional o certificado de profesionalidad relacionados con el trabajo efectivo a realizar, o centros formativos disponibles para su impartición, la actividad formativa inherente a estos contratos estará constituida por los contenidos mínimos orientativos establecidos en el fichero de especialidades formativas, accesible para su consulta en la página web del Servicio Público de Empleo Estatal, [www.sepe.es](http://www.sepe.es), para las ocupaciones o especialidades relativas a la actividad laboral contemplada en el contrato; en su defecto, estará constituida por los contenidos formativos determinados por las empresas y comunicados por estas al Servicio Público de Empleo Estatal, a los efectos de su validación en el marco del Sistema Nacional de Empleo."

**JUSTIFICACIÓN**

Esta modificación se propone como mejora técnica ya que se trata de un error de redacción.

Asimismo, se fijan las referencias de entrada en vigor.

**GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR  
EN EL CONGRESO**

**ENMIENDA**

**DE MODIFICACIÓN**

La **disposición transitoria duodécima del Proyecto de Ley** queda redactada como sigue:

*"Disposición transitoria duodécima. Normas transitorias sobre las aportaciones económicas de las empresas con beneficios que realicen despidos colectivos.*

**1. Las empresas afectadas por la disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, que hayan realizado despidos colectivos ya autorizados por la autoridad laboral antes del 12 de febrero de 2012, únicamente deberán efectuar las aportaciones económicas a que se refiere dicha disposición cuando las resoluciones que hayan autorizado las extinciones afecten, al menos, a 100 trabajadores.**

**2. A los efectos del cálculo de la aportación económica a que se refiere el apartado 2 de la referida disposición adicional, no se tomará en consideración en ningún caso el importe de las prestaciones o subsidios por desempleo de los trabajadores de cincuenta o más años de edad que hayan sido despedidos por las empresas obligadas al pago de aquella con anterioridad al 27 de abril de 2011."**

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica

**GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR  
EN EL CONGRESO**

**ENMIENDA**

**DE MODIFICACIÓN**

Se modifican el **apartado 1 de la disposición derogatoria única del Proyecto de Ley**, que queda redactado como sigue:

"1. Quedan derogadas expresamente las siguientes disposiciones:

**a) El artículo 6.3 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.**

**b) La disposición adicional primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.**

**c) Las disposiciones transitorias tercera y séptima de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.**

**d) La disposición transitoria segunda del Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva.**

**e) El apartado 3 del artículo 105 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.**

**f) El artículo 4.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.**

**g) El artículo 2 y la disposición final primera del Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo.**

**h) La disposición transitoria tercera y disposición derogatoria única del Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo."**

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica:

**GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR  
EN EL CONGRESO**

639.cat

- Para concordar el texto de la LISOS con la nueva redacción del artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores.
- Y en consonancia con la nueva redacción de la disposición final segunda del Estatuto de los Trabajadores, dadas las funciones atribuidas en el Proyecto de Ley a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

840

## GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR EN EL CONGRESO

### ENMIENDA

### DE MODIFICACIÓN

Se propone modificar parcialmente el apartado 3 de la disposición final primera del Proyecto de Ley, que quedaría redactado como sigue:

« 3.El apartado 6 del artículo 37 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado como sigue:

"6. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. **No obstante**, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornadaa **que se refiere el apartado 5**, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social."»

### JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

**GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR  
EN EL CONGRESO**

**ENMIENDA**

**DE ADICIÓN**

Se incluye una **nueva disposición final** en el Proyecto de Ley con el siguiente contenido:

**«Disposición final primera.bis) (nueva). Forma del contrato.**

El apartado 2 del artículo 8 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto-legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado como sigue:

“2. Deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal y, en todo caso, los de prácticas y para la formación **y el aprendizaje**, los contratos a tiempo parcial, **fijos-discontinuos** y de relevo, los contratos para la realización de una obra o servicio determinado, ~~me~~ los de los trabajadores **que trabajen a distancia** y los contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero. Igualmente constarán por escrito los contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas. De no observarse tal exigencia, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.”»

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica, de actualización y adaptación del artículo 8.2 del Estatuto de los Trabajadores a las modificaciones legales en materia de contratación habidas desde 2006.

642

**GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR  
EN EL CONGRESO**

**ENMIENDA**

**DE MODIFICACIÓN**

Se da nueva redacción a la **Disposición final sexta del Proyecto de Ley**, que queda redactada en los siguientes términos.

«Disposición final sexta. *Acreditación de situaciones legales de desempleo que provengan de despido colectivo, o suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.*

1. Se añade una **nueva disposición adicional sexagésima tercera al Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social**, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en los siguientes términos:

“Disposición **adicional sexagésima tercera. Acreditación de situaciones legales de desempleo que provengan de despido colectivo, o suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.**”

Las situaciones legales de desempleo recogidas en el artículo 208.1.1 a); 1.2) y 1, 3) de la Ley General de Seguridad Social que se produzcan al amparo de lo establecido, respectivamente, en los artículos 51 y 47 del Estatuto de los Trabajadores, se acreditarán mediante:

a) Comunicación escrita del empresario al trabajador en los términos establecidos en los artículos 51 o 47 del Estatuto de los Trabajadores. La causa y fecha de efectos de la situación legal de desempleo deberá figurar en el certificado de empresa considerándose documento válido para su acreditación. La fecha de efectos de la situación legal de desempleo indicada en el certificado de empresa habrá de ser en todo caso coincidente o posterior a la fecha en que se comunique por el **empresario a la autoridad laboral** a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo la decisión empresarial **adoptada sobre el despido colectivo, o la suspensión de contratos, o la reducción de jornada. Se respetará el plazo establecido en el artículo 51.4 del Estatuto de los Trabajadores para los despidos colectivos.**

b) El acta de conciliación administrativa o judicial o la resolución judicial definitiva.

La acreditación de la situación legal de desempleo deberá completarse con la comunicación de la autoridad laboral a la entidad gestora de las

**GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR  
EN EL CONGRESO**

prestaciones por desempleo, de la decisión del empresario adoptada al amparo de lo establecido en los artículos 51 o 47 del Estatuto de los Trabajadores, en la que deberá constar **la fecha en la que el empresario ha comunicado su decisión a la autoridad laboral**, la causa de la situación legal de desempleo, los trabajadores afectados, si el desempleo es total o parcial, y en el primer caso si es temporal o definitivo. Si fuese temporal se deberá hacer constar el plazo por el que se producirá la suspensión o reducción de jornada, y si fuera parcial se indicará el número de horas de reducción y el porcentaje que esta reducción supone respecto a la jornada diaria ordinaria de trabajo.”

**2. La disposición adicional quincuagésima cuarta del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, queda redactada del siguiente modo:**

**“Disposición adicional quincuagésima cuarta. Complementos a mínimos para pensiones contributivas.**

1. La limitación prevista en el apartado 2 del artículo 50 con respecto a la cuantía de los complementos necesarios para alcanzar la cuantía mínima de pensiones, no será de aplicación en relación con las pensiones que hubieran sido causadas con anterioridad a 1 de enero de 2013.

2. Asimismo, el requisito de residencia en territorio español a que hace referencia el apartado 1 del artículo 50 para tener derecho al complemento para alcanzar la cuantía mínima de las pensiones, se exigirá para aquellas pensiones cuyo hecho causante se produzca a partir del día 1 de enero de 2013.”»

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica



643

**GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR**

**EN EL CONGRESO**

**ENMIENDA**

**DE SUPRESIÓN**

Se propone la supresión de la **disposición final novena del Proyecto de Ley.**

**JUSTIFICACIÓN**

El contenido de la citada disposición final novena se ha incorporado, adecuado técnicamente, a la enmienda que introduce un nuevo apartado 6 en la disposición final quinta.

**CRA. DE SAN JERÓNIMO, 40 - 2.º- 28071 - MADRID**

**TELEF. 91 390 60 00 - EXTS. 6667, 6668, 6697 - FAX: 91 390 58 84**

**GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR  
EN EL CONGRESO**

**ENMIENDA**

**DE ADICION**

Se añade una disposición final nueva al Proyecto de Ley, con el siguiente contenido:

«Disposición final (nueva). Modificaciones del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

1. El apartado 5 del artículo 6 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, queda redactado como sigue:

“5. No informar a los trabajadores a tiempo parcial, a los trabajadores a distancia y a los trabajadores con contratos de duración determinada o temporales sobre las vacantes existentes en la empresa, en los términos previstos en los artículos 12.4, 13.3 y 15.7 del Estatuto de los Trabajadores.”

2. El apartado 6 del artículo 7 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, queda redactado del modo siguiente:

“6. La modificación de las condiciones sustanciales de trabajo impuesta unilateralmente por el empresario, sin acudir a los procedimientos establecidos en el artículo 41 o en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.”

3. El apartado 3 del artículo 8 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, que queda redactado como sigue:

“3. Proceder al despido colectivo de trabajadores o a la aplicación de medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor sin acudir a los procedimientos establecidos en los artículos 51 y 47 del Estatuto de los Trabajadores.”

644. cat

**GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR  
EN EL CONGRESO**

4. Se modifica el primer párrafo del apartado 1 del artículo 40 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, que queda redactado en los siguientes términos:

"1. Las infracciones en materia de relaciones laborales y empleo, en materia de Seguridad Social, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 3 siguiente, en materia de movimientos migratorios y trabajo de extranjeros, **en materia de empresas de trabajo temporal y empresas usuarias, excepto las que se refieran a materias de prevención de riesgos laborales, que quedarán encuadradas en el apartado 2 de este artículo, así como las infracciones por obstrucción se sancionarán: »**

**JUSTIFICACION**

Mejora Tecnica

**GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR  
EN EL CONGRESO**

**ENMIENDA**

**DE ADICION**

Se añade una nueva **disposición final al Proyecto de Ley** en los siguientes términos:

**«Disposición final. *Incapacidad temporal en los programas de empleo y formación.***

**Se modifica el apartado 2 de la disposición adicional decimonovena del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con la siguiente redacción:**

**“2. El límite de edad y de duración para los contratos para la formación y el aprendizaje establecidos en las letras a) y b) del artículo 11.2, no será de aplicación cuando se suscriban en el marco de las acciones y medidas establecidos en la letra d) del artículo 25.1 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo. Asimismo, en estos contratos las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad no interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.”»**

**JUSTIFICACION**

Esta modificación se propone para evitar que la duración de los contratos para la formación y el aprendizaje en los supuestos de los programas de empleo y formación supere la de los propios proyectos aprobados, evitando que el contrato se extienda su vigencia más allá del proyecto en el que se inserta.

**GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR  
EN EL CONGRESO**

**ENMIENDA**

**DE MODIFICACION**

Se proponen las siguientes modificaciones en la **Exposición de Motivos del Proyecto de Ley**

1º) Modificación del párrafo cuarto del apartado III de la Exposición de Motivos, cuyo contenido resultaría del tenor literal siguiente:

"Las empresas de cincuenta o menos trabajadores constituyen, según datos del Directorio Central de Empresas del Instituto Nacional de Estadística, el 99,23% de las empresas españolas. La reforma laboral trata de facilitar la contratación de trabajadores por parte de estas empresas que representan a la mayor parte del tejido productivo de nuestro país **y que albergan las diversas fórmulas de organización empresarial que posibilita nuestro ordenamiento jurídico, entre las que cabe destacar el trabajo autónomo y las diversas familias de la economía social.** Con esta finalidad se crea una nueva modalidad de contrato de trabajo por tiempo indefinido de la que sólo podrán hacer uso las empresas que tengan menos de cincuenta trabajadores que, pese a la situación de crisis económica, apuesten por la creación de empleo. Además, **se establecen dos incentivos fiscales para sujetos pasivos del Impuesto sobre Sociedades y contribuyentes del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas que realicen actividades económicas, destinados a incentivar este tipo de contrato. El primero de los incentivos resulta aplicable exclusivamente a aquellas entidades que carezcan de personal contratado, mientras que el segundo va destinado a las empresas de cincuenta o menos trabajadores, que realicen la contratación de desempleados beneficiarios de una prestación contributiva de desempleo.**"

2º) Modificación parcial del párrafo octavo del apartado V, que quedaría redactado del modo siguiente:

"También se introducen innovaciones en el terreno de la justificación de estos despidos. La ley se ciñe ahora a delimitar las causas económicas, técnicas, organizativas o productivas que justifican estos despidos, suprimiéndose otras referencias normativas que han venido introduciendo elementos de incertidumbre. Más allá del concreto tenor legal incorporado por diversas reformas desde la Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de la **Jurisdicción Social** y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, tales referencias incorporaban proyecciones de futuro, de imposible prueba, y una valoración finalista de

646-ent

## GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR EN EL CONGRESO

estos despidos, que ha venido dando lugar a que los tribunales realicen, en numerosas ocasiones, juicios de oportunidad relativos a la gestión de la empresa. Ahora queda claro que el control judicial de estos despidos debe ceñirse a una valoración sobre la concurrencia de unos hechos: las causas. Esta idea vale tanto para el control judicial de los despidos colectivos cuanto para los despidos por causas objetivas ex artículo 52 c) del Estatuto de los Trabajadores."

3º) Modificación del párrafo noveno del apartado V, que quedaría redactado como sigue:

"La nueva regulación refuerza los elementos sociales que deben acompañar a estos despidos. De una parte, se incentiva que mediante la autonomía colectiva se establezcan prioridades de permanencia ante la decisión de despido de determinados trabajadores, tales como aquellos con cargas familiares, los mayores de cierta edad o personas con discapacidad. De otra parte, en aquellos despidos colectivos que afecten a más de **cincuenta** trabajadores, la ley contempla una efectiva obligación empresarial de ofrecer a los trabajadores un plan de recolocación externa, que incluya medidas de formación, orientación profesional, atención personalizada y búsqueda activa de empleo."

4º) Modificación del párrafo del apartado VI, que quedaría redactado como sigue:

"En las disposiciones finales se precisan las condiciones de disfrute de determinados supuestos de permisos de los trabajadores en materia de conciliación de vida laboral y familiar, la cuenta de formación de los trabajadores, definición de supuestos determinados de protección por desempleo y su acreditación, modificaciones en el subsistema de formación profesional para el empleo y horas extraordinarias en los contratos a tiempo parcial, así como la modificación de las reglas del abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único, entre otras.

**Por último, se introduce una disposición final para aclarar el tratamiento en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas de las indemnizaciones por despido, como consecuencia de las diversas modificaciones introducidas por la reforma laboral".**

**GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR  
EN EL CONGRESO**

**JUSTIFICACION**

- Las asociaciones de autónomos y de la economía social han mostrado un especial interés en que la norma incluya expresamente las diversas vías de organización empresarial. Se considera que el encaje propuesto en la Exposición de Motivos tiene un efecto declarativo más que el efecto legalista que tendría su inclusión en cada una de las medidas desarrolladas en la norma. Esta modificación da respuesta a las expectativas propuestas, evitándose por otro lado el riesgo de exclusión de otras fórmulas empresariales que podría suponer la inclusión expresa en el articulado.
- De otro lado, también este párrafo IV del apartado III se modifica en consonancia con la enmienda de adición, por la que corresponda al artículo 43 del texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades.
- Las dos modificaciones siguientes son mejoras técnicas, para actualizar la cita de la ley procesal laboral y para corregir la incoherencia que existe entre la Exposición de Motivos y el texto de la nueva redacción del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.
- El último cambio es otra mejora técnica, en consonancia con la enmienda de adición (la que corresponda a la disposición final modificando la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio).

**GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR  
EN EL CONGRESO**

**ENMIENDA**

**DE ADICION**

Se añade una nueva disposición final al Proyecto de Ley con la siguiente redacción:

«Disposición final. Modificación del texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades, aprobado por el Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo.

Con efectos a partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, se da una nueva redacción al artículo 43 del texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades, aprobado por el Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo:

“Artículo 43. *Deducciones por creación de empleo.*

1. Las entidades que contraten a su primer trabajador a través de un contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores, definido en el artículo 4 de la Ley de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, que sea menor de 30 años, podrán deducir de la cuota íntegra la cantidad de 3.000 euros.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las entidades que tengan una plantilla inferior a 50 trabajadores en el momento en que concierten contratos de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores, definido en el artículo 4 de la Ley de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, con desempleados beneficiarios de una prestación contributiva por desempleo regulada en el Título III del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, podrán deducir de la cuota íntegra el 50 por ciento del importe de la prestación por desempleo que el trabajador tuviera pendiente de percibir en el momento de la contratación, con el límite de doce mensualidades y por un importe máximo de seis mensualidades de la citada prestación por desempleo que hubiera percibido de no haber sido contratado.

Esta deducción resultará de aplicación respecto de aquellos contratos realizados en el período impositivo hasta alcanzar una plantilla de 50 trabajadores, y siempre que, en los doce meses siguientes al inicio de la relación laboral, se produzca, respecto de cada trabajador, un incremento de la plantilla media total de la entidad, en al menos la unidad, respecto a la existente en los doce meses anteriores.



**GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR  
EN EL CONGRESO**

La aplicación de esta deducción estará condicionada a que el trabajador contratado hubiera percibido la prestación por desempleo durante, al menos, tres meses antes del inicio de la relación laboral. A estos efectos, el trabajador proporcionará a la entidad un certificado del Servicio Público de Empleo Estatal sobre el importe de la prestación pendiente de percibir en la fecha prevista de inicio de la relación laboral.

3. Las deducciones previstas en los apartados anteriores se aplicarán en la cuota íntegra del período impositivo correspondiente a la finalización del período de prueba de un año exigido en el correspondiente tipo de contrato y estarán condicionadas al mantenimiento de esta relación laboral durante al menos tres años desde la fecha de su inicio. El incumplimiento de cualquiera de los requisitos señalados en este artículo determinará la pérdida de la deducción, que se regularizará en la forma establecida en el artículo 137.3 de esta Ley.

No obstante, no se entenderá incumplida la obligación de mantenimiento del empleo cuando el contrato de trabajo se extinga, una vez transcurrido el período de prueba, por causas objetivas o despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador.

El trabajador contratado que diera derecho a una de las deducciones previstas en este artículo no se computará a efectos del incremento de plantilla establecido en los artículos 108, apartado 1, párrafo segundo, y 109, ambos de esta Ley.”

**JUSTIFICACION**

El Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, anunció, en su artículo 4, la creación de dos incentivos fiscales vinculados a la creación de empleo para contratos de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores. Con esta enmienda se pretende dar contenido técnico a los citados incentivos, incluyendo en el Impuesto sobre Sociedades las modificaciones necesarias que garanticen su adecuada aplicación práctica.

**GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR  
EN EL CONGRESO**

648

**ENMIENDA 50 DE DISPOSICION FINAL AL PROYECTO DE LEY**

**DE ADICION**

Se añade una nueva disposición final al Proyecto de Ley, con el siguiente contenido:

"Disposición final. Modificación de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio.

Con efectos desde la entrada en vigor del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, se introducen las siguientes modificaciones en la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio:

Uno. Se modifica la letra e) del artículo 7, que queda redactada en los siguientes términos:

«e) Las indemnizaciones por despido o cese del trabajador, en la cuantía establecida con carácter obligatorio en el Estatuto de los Trabajadores, en su normativa de desarrollo o, en su caso, en la normativa reguladora de la ejecución de sentencias, sin que pueda considerarse como tal la establecida en virtud de convenio, pacto o contrato.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, en los supuestos de despidos colectivos realizados de conformidad con lo dispuesto en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, o producidos por las causas previstas en la letra c) del artículo 52 del citado Estatuto, siempre que, en ambos casos, se deban a causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o por fuerza mayor, quedará exenta la parte de indemnización percibida que no supere los límites establecidos con carácter obligatorio en el mencionado Estatuto para el despido improcedente.»

Dos. Se añade una nueva disposición transitoria vigésima segunda, que queda redactada en los siguientes términos.

«Disposición transitoria vigésima segunda. *Indemnizaciones por despido exentas.*

**GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR  
EN EL CONGRESO**

1. Las indemnizaciones por despidos producidos desde la entrada en vigor del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, y hasta el día de la entrada en vigor de la Ley, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, estarán exentas en la cuantía que no exceda de la que hubiera correspondido en el caso de que éste hubiera sido declarado improcedente, cuando el empresario así lo reconozca en el momento de la comunicación del despido o en cualquier otro anterior al acto de conciliación y no se trate de extinciones de mutuo acuerdo en el marco de planes o sistemas colectivos de bajas incentivadas.

2. Las indemnizaciones por despido o cese consecuencia de los expedientes de regulación de empleo a que se refiere la disposición transitoria décima de la Ley, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, aprobados por la autoridad competente a partir de 8 de marzo de 2009, estarán exentas en la cuantía que no supere cuarenta y cinco días de salario, por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año hasta un máximo de cuarenta y dos mensualidades.»

**JUSTIFICACION**

La modificación de la exención de las indemnizaciones por despido tiene por objeto adaptar su redacción a las modificaciones introducidas por el Real Decreto-ley 3/2012, de forma que se mantenga el mismo tratamiento que el existente antes de la entrada en vigor de la reforma laboral.

En primer lugar, al haber desaparecido de la normativa laboral el denominado "despido exprés" se elimina la exención de las indemnizaciones por despido prevista para estos supuestos, resultando necesario para acceder a la misma acudir a la conciliación ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC).

No obstante, con objeto de reforzar el principio de seguridad jurídica se establece un régimen transitorio que permite acceder a la exención en similares términos a los existentes con anterioridad (la que hubiera correspondido en el caso de que éste hubiera sido declarado improcedente) para aquéllos supuestos en los que el despido se produzca entre la entrada en vigor del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, y el día 30 de abril de 2012 y el empresario reconozca la improcedencia del despido en el momento de la comunicación del mismo o en cualquier otro anterior al acto de conciliación y no se trate de extinciones de mutuo acuerdo en el marco de planes o sistemas colectivos de bajas incentivadas.

En segundo lugar, en relación con los despidos colectivos se suprime la remisión a los expedientes de regulación de empleo como consecuencia de las modificaciones efectuadas en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

648. Cont

**GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR  
EN EL CONGRESO**

Asimismo, se introduce un régimen transitorio con objeto de mantener la indemnización exenta en la misma cuantía que con anterioridad a la reforma laboral, -cuarenta y cinco días de salario, por año de servicio, hasta un máximo de cuarenta y dos mensualidades- en los casos de expedientes de regulación de empleo tramitados conforme a la anterior redacción del Estatuto de los Trabajadores. Una medida similar, pero en sentido inverso, ya se adoptó con motivo de la equiparación de la indemnización exenta con la del despido improcedente, de manera que dicha equiparación no afectó a los despidos derivados de EREs aprobados con anterioridad a 8 de marzo de 2009, aunque el despido se hubiera efectuado con posterioridad a dicha fecha.

**GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR  
EN EL CONGRESO**

**ENMIENDA**

**DE MODIFICACIÓN**

Se propone modificar el apartado Cinco del artículo 18 del Proyecto de Ley, que quedaría redactado como sigue:

Cinco. La **letra d) del artículo 52 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactada del siguiente modo:

**"d) Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 % de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el cinco por ciento de las jornadas hábiles, o el 25 % en cuatro meses discontinuos dentro de un período de doce meses.**

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda.

**Tampoco se computarán las ausencias que obedezcan a un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave**

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica, para evitar despidos por razones de ausencia justificada al trabajo en atención a un tratamiento médico o por razón de un período muy concreto en que se pueda producir algún problema puntual de salud.

**GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR  
EN EL CONGRESO**

**ENMIENDA 52.**

**DE MODIFICACION**

Redacción que se propone:

"Disposición Adicional...

Se introduce una nueva Disposición Transitoria Segunda a la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social.

Disposición Transitoria Segunda.- Todos aquellos profesionales colegiados que a la fecha de entrada en vigor de la Disposición Adicional 46ª tuvieran concertadas con más de una mutualidad de previsión social alternativa al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos las coberturas previstas de forma obligatoria en el párrafo primero de la citada Disposición Adicional 46ª como consecuencia del carácter obligatorio que, en su día, hubiera tenidos la afiliación a dichas mutualidades para el ejercicio de su actividad profesional por cuenta propia, podrán mantener las coberturas que tuvieran contratadas con cada una de tales mutualidades a todos los efectos previstos en la citada Disposición Adicional 46ª, siempre y cuando el conjunto de coberturas contratadas cumpla con las contingencias y requerimientos establecidos en la mencionada disposición, y hasta la extinción natural del colectivo formado por dichos profesionales colegiados".

**JUSTIFICACION**

Mejora Tecnica

**GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR  
EN EL CONGRESO**

**ENMIENDA**

**DE MODIFICACIÓN**

Se propone modificar el artículo 4 del Proyecto de Ley, que quedaría redactado como sigue:

"Artículo 4. Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores.

1. Con objeto de facilitar el empleo estable a la vez que se potencia la iniciativa empresarial, las empresas que tengan menos de 50 trabajadores podrán concertar el contrato de trabajo de apoyo a los emprendedores que se regula en este artículo.

2. El contrato se celebrará por tiempo indefinido y a jornada completa, y se formalizará por escrito en el modelo que se establezca.

3. El régimen jurídico del contrato y los derechos y obligaciones que de él se deriven se regirán, con carácter general, por lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en los convenios colectivos para los contratos por tiempo indefinido, con la única excepción de la duración del período de prueba a que se refiere el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, que será de un año en todo caso. **No podrá establecerse un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.**

4. **Estos contratos gozarán de los incentivos fiscales contemplados en el artículo 43 del texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades, aprobado por el Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo.**

El trabajador contratado bajo esta modalidad que hubiera percibido, a fecha de celebración del contrato, prestaciones por desempleo de nivel contributivo durante, al menos, tres meses, podrá voluntariamente compatibilizar cada mes, junto con el salario, el 25 por ciento de la cuantía de la prestación que tuviera reconocida y que estuviera pendiente de percibir, de acuerdo con lo dispuesto en el Título III del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

El derecho a la compatibilidad de la prestación surtirá efecto desde la fecha de inicio de la relación laboral, siempre que se solicite

651. cat

## GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR EN EL CONGRESO

en el plazo de quince días a contar desde la misma. Transcurrido dicho plazo el trabajador no podrá acogerse a esta compatibilidad.

La compatibilidad se mantendrá exclusivamente durante la vigencia del contrato con el límite máximo de la duración de la prestación pendiente de percibir. En el caso de cese en el trabajo que suponga situación legal de desempleo, el beneficiario podrá optar por solicitar una nueva prestación o bien por reanudar la prestación pendiente de percibir. En este supuesto, se considerará como período consumido únicamente el 25 por ciento del tiempo en que se compatibilizó la prestación con el trabajo.

La entidad gestora y el beneficiario estarán exentos durante la percepción del 25 por ciento de la prestación compatibilizada de la obligación de cotizar a la Seguridad Social.

Cuando el trabajador no compatibilice la prestación con el salario en los términos de este apartado, se mantendrá el derecho del trabajador a las prestaciones por desempleo que le restasen por percibir en el momento de la colocación, siendo de aplicación lo establecido en los artículos 212.1.d) y 213.1.d) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

5. Con independencia de los incentivos fiscales regulados en el artículo 43 del texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades, aprobado por el Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo, las contrataciones bajo esta modalidad contractual de desempleados inscritos en la Oficina de empleo darán derecho a las siguientes bonificaciones, siempre que se refieran a alguno de estos colectivos:

a) Jóvenes entre 16 y 30 años, ambos inclusive, la empresa tendrá derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social durante tres años, cuya cuantía será de 83,33 euros/mes (1.000 euros/año) en el primer año; de 91,67 euros/mes (1.100 euros/año) en el segundo año, y de 100 euros/mes (1.200 euros/año) en el tercer año.

Cuando estos contratos se concierten con mujeres en ocupaciones en las que este colectivo esté menos representado las cuantías anteriores se incrementarán en 8,33 euros/mes (100 euros/año).

b) Mayores de 45 años, que hayan estado inscritos en la Oficina de Empleo al menos doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación, la empresa tendrá derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social, cuya cuantía será de 108,33 euros/mes (1.300 euros/año) durante tres años.



**GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR  
EN EL CONGRESO**

Cuando estos contratos se concierten con mujeres en **sectores ocupaciones en las** que este colectivo esté menos representado, las bonificaciones indicadas serán de 125 euros/mes (1.500 euros/año).

Estas bonificaciones serán compatibles con otras ayudas públicas previstas con la misma finalidad, sin que en ningún caso la suma de las bonificaciones aplicables pueda superar el 100 % de la cuota empresarial a la Seguridad Social.

6. No podrá concertar el contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores a que se refiere el presente artículo, la empresa que, en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, hubiera **adoptado decisiones extintivas** improcedentes. La limitación afectará únicamente a las extinciones **producidas** con posterioridad a la entrada en vigor de **esta Ley**, y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción y para el mismo centro o centros de trabajo.

7. Para la aplicación de los incentivos **vinculados al contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores**, la empresa deberá mantener en el empleo al trabajador contratado al menos tres años desde la fecha de inicio de la relación laboral. **Asimismo, deberá mantener el nivel de empleo en la empresa alcanzado con el contrato por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores durante, al menos, un año desde la celebración del contrato. En caso de incumplimiento de estas obligaciones se deberá proceder al reintegro de los incentivos.**

No se considerarán incumplidas la obligaciones de mantenimiento del empleo **anteriores** cuando el contrato de trabajo se extinga **por causas objetivas** o por despido disciplinario **cuando uno u otro sea** declarado o reconocido como procedente, **ni las extinciones causadas por** dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de **los trabajadores** o **por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.**

8. A los efectos de lo dispuesto en este artículo, se tendrá en cuenta el número de trabajadores de la empresa en el momento de producirse la contratación.

9. En lo no establecido en este artículo serán de aplicación las previsiones contenidas en la sección I del capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, salvo lo establecido en el artículo 6.2 en materia de exclusiones."

651.021

**GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR  
EN EL CONGRESO**

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

**GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR  
EN EL CONGRESO**

**ENMIENDA**

**DE MODIFICACIÓN**

El **artículo 13 del Proyecto de Ley** queda redactado como sigue:

«El **artículo 47 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**, aprobado por Real Decreto-legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado como sigue:

*“Artículo 47. Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.*

1. El empresario podrá suspender el contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

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

**Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.**

El procedimiento, que será aplicable cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y del número de afectados por la suspensión, se iniciará mediante comunicación a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no superior a quince días.

La autoridad laboral dará traslado de la comunicación empresarial a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los

**GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR  
EN EL CONGRESO**

extremos de dicha comunicación y sobre el desarrollo del período de consultas. El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de **quince** días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del período de consultas y quedará incorporado al procedimiento.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo primero y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

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

7

Tras la finalización del período de consultas el empresario notificará a los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión. La autoridad laboral comunicará la decisión empresarial a la entidad gestora de la prestación de desempleo, fecha a partir de la cual surtirá efectos la decisión empresarial sobre la suspensión de los contratos, salvo que en ella se contemple una posterior.

**La decisión empresarial podrá ser impugnada por la autoridad laboral a petición de la entidad gestora de la prestación por desempleo cuando aquella pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.**

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado podrá reclamar el trabajador ante la jurisdicción social que declarará la medida justificada o injustificada. **En este último caso, la sentencia declarará la inmediata reanudación del contrato de trabajo y condenará al empresario al pago de los salarios dejados de percibir por el trabajador hasta la fecha de la reanudación del contrato o, en su caso, al abono de las diferencias que procedan respecto del importe recibido en concepto de prestaciones por desempleo durante el período de suspensión, sin perjuicio del reintegro que proceda realizar por el empresario del importe de dichas prestaciones a la entidad gestora del pago de las mismas.** Cuando la decisión empresarial afecte a un número

**GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR  
EN EL CONGRESO**

de trabajadores igual o superior a los umbrales previstos en el **artículo 51.1** de esta Ley se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual. La interposición del conflicto colectivo paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.

2. La jornada de trabajo podrá reducirse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción con arreglo al procedimiento previsto en el apartado anterior. A estos efectos, se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de entre un 10 y un 70 por ciento de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual. Durante el período de reducción de jornada no podrán realizarse horas extraordinarias salvo fuerza mayor.

3. Igualmente, el contrato de trabajo podrá ser suspendido por causa derivada de fuerza mayor con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51.7 de esta Ley y normas reglamentarias de desarrollo.

4. Durante las suspensiones de contratos o las reducciones de jornada se promoverá el desarrollo de acciones formativas vinculadas a la actividad profesional de los trabajadores afectados cuyo objeto sea aumentar su polivalencia o incrementar su empleabilidad.»»

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica. Incluir la definición de las causas de la aplicación de las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada. Permitir la sustitución del período de consultas por procedimientos reglados de mediación o arbitraje. Aclarar los efectos en el contrato del carácter injustificado de la decisión empresarial.

**GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR  
EN EL CONGRESO**

**ENMIENDA**

**DE MODIFICACIÓN**

Se modifica parcialmente el **artículo 6 del Proyecto de Ley** para dar nueva redacción parcialmente al **artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores**, cuyo **apartado 3** quedaría redactado como sigue:

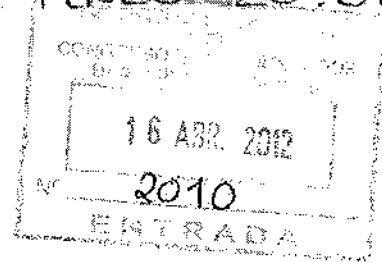
"3. Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquéllos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial. En especial, el trabajador a distancia tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones.

El empresario deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional **para el empleo**, a fin de favorecer su promoción profesional. Asimismo, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, deberá informar a los trabajadores a distancia de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo."

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

PRESENTADAS FUERA DE PLAZO 20:02



A LA MESA DE LA COMISIÓN DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Los Grupos Parlamentarios abajo firmantes, al amparo de lo dispuesto en el artículo 110 y ss. del Reglamento de la Cámara, presentan las siguientes **enmiendas al Proyecto de Ley** de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (procedente del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero).  
(121/000004)

Madrid, 16 de abril de 2012

Fdo.: Alfonso ALONSO ARANEGUI  
PORTAVOZ GRUPO POPULAR

Fdo. PORTAVOZ GRUPO UPYD

(654 - 656)

## ENMIENDA A LA DISPOSICIÓN FINAL DÉCIMA

### DE MODIFICACIÓN

Uno. Se modifica la **letra f) del apartado 1 del artículo 25 de Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo**, quedando redactada como sigue:

"f) Oportunidades para colectivos con especiales dificultades: acciones y medidas de inserción laboral de colectivos que, de forma estructural o coyuntural, presentan especiales dificultades para el acceso y la permanencia en el empleo. A estos efectos, se tendrá especialmente en consideración la situación de las mujeres víctimas de violencia de género, de las personas con discapacidad, de las personas en situación de exclusión social y de las víctimas del terrorismo. En relación con las personas con discapacidad, se incentivará su contratación tanto en el empleo ordinario como en el empleo protegido a través de los Centros Especiales de Empleo. Respecto a las personas en situación de exclusión social se impulsará su contratación a través de las empresas de inserción.

El Gobierno garantizará en la Estrategia Española de Empleo la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en el acceso y el mantenimiento en el empleo"

Dos. Se incluye una nueva disposición adicional novena en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, con la siguiente redacción:



654.out

"Disposición adicional novena. Consideración de víctimas del terrorismo a efectos de políticas activas de empleo.

A los efectos de lo dispuesto en la letra f) del apartado 1 del artículo 25, se considerarán víctimas del terrorismo las personas a que se refiere el artículo 34 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las víctimas del terrorismo"

#### **JUSTIFICACIÓN**

En concordancia con la enmienda por la que se modifica en esta materia la Ley 43/2006 y la Ley 29/2011..

## ENMIENDA A LA DISPOSICIÓN FINAL X

### DE ADICIÓN

Modificaciones en materia de bonificaciones por la contratación de víctimas del terrorismo, víctimas de violencia de género o violencia doméstica y trabajadores en situación de exclusión social.

Uno. Se modifica el apartado 2 del artículo 1 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo con la siguiente redacción:

"2. Asimismo, se regulan con carácter excepcional bonificaciones para los contratos temporales que se celebren con trabajadores con discapacidad o con personas que se encuentren en situación de exclusión social, siempre que, en ambos casos, estén desempleados e inscritos en la Oficina de Empleo, así como con personas que tengan acreditada la condición de víctima de violencia de género en los términos de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, o de víctima de violencia doméstica o con personas que tengan acreditada la condición de víctima del terrorismo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 34 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección integral a las víctimas del terrorismo".

Dos. Se añade un nuevo apartado 4 bis al artículo 2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, con la siguiente redacción:

"4 bis. Los empleadores que contraten indefinidamente a personas que, tengan acreditada la condición de víctima del terrorismo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 34 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección integral a las víctimas del terrorismo, sin que sea necesaria la condición de estar en desempleo, tendrán derecho, desde la fecha de celebración del contrato, a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajador contratado de 125 euros/mes (1.500 euros/año) durante 4 años.

En el caso de que se celebren contratos temporales con estas personas se tendrá derecho a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajador contratado de 50 euros/mes (600 euros/año), durante toda la vigencia del contrato".

Tres. Se añade un nuevo apartado 6 de artículo 2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, con la siguiente redacción:

"6. Las bonificaciones por contratación indefinida establecidas en los apartados 4, 4 bis y 5 serán de aplicación asimismo en los supuestos de transformación en indefinidos de los contratos temporales celebrados con las personas pertenecientes respectivamente a cada uno de los colectivos a que se refieren dichos apartados".

Cuatro. Se modifica el artículo 34 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, que queda redactado como sigue:

655. cont

"Artículo 34. De las políticas activas de empleo.

Las personas que hayan sufrido daños físicos y/o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona que haya convivido con análoga relación de afectividad durante, al menos dos años anteriores y los hijos, tanto de los heridos como de los fallecidos, tendrán derecho, de conformidad con el artículo 3 bis y previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, a ser beneficiarios de las medidas de bonificación a la contratación y de las políticas activas de empleo previstas en la legislación específica".

### JUSTIFICACIÓN

Esta modificación se propone para incentivar la contratación de personas víctimas del terrorismo a fin de facilitar su integración en el mercado de trabajo y, en consecuencia, contribuir así a su mejor integración social. Por otro lado, esta iniciativa se enmarca en lo contemplado en materia de políticas activas de empleo en el artículo 34 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de reconocimiento y protección integral a las víctimas del terrorismo.

Asimismo se hacen extensivas las bonificaciones por contratación indefinida previstas para los colectivos de víctimas de violencia de género o violencia doméstica, trabajadores en situación de exclusión social y la nueva bonificación de víctimas del terrorismo a los supuestos de transformación en indefinido de contratos temporales celebrados con estos trabajadores.

### **ENMIENDA A LA DISPOSICIÓN FINAL X**

Se incluye una nueva disposición final X en el Proyecto de Ley, con la siguiente redacción:

“Disposición final X (nueva). Derechos laborales de las víctimas de terrorismo.

Uno. Se modifica el artículo 33 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las víctimas del Terrorismo, que queda redactado del siguiente modo:

“Las personas que hayan sufrido daños físicos y/o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona que haya convivido con análoga relación de afectividad durante, al menos dos años anteriores y los hijos, tanto de los heridos como de los fallecidos , previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de Trabajadores, a la reordenación de su tiempo de trabajo y a la movilidad geográfica”.

Dos. Se modifica el artículo 37.7 del estatuto de los Trabajadores, que queda redactado del siguiente modo:

“7. Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctima de terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras

formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a éstos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.”

Tres. Se modifica el artículo 40.3 bis del Estatuto de los trabajadores, que queda redactado del siguiente modo:

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

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

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de

reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupan los trabajadores.

Terminando este periodo, los trabajadores podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este ultimo caso, decaerá la mencionada obligación de reserva."

Cuatro. Se incluye una disposición adicional vigésima segunda en el Estatuto de los Trabajadores, con el siguiente contenido.

"Disposición adicional X. consideración de víctimas del terrorismo a efectos laborales.

Se consideran incluidas a efectos de lo dispuesto en los artículos 37.7 y 40.3 bis las personas a que se refieren los artículos 5 y 33 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas de Terrorismo."

## JUSTIFICACIÓN

Se efectúan las modificaciones legales adecuadas para dotar de aplicación practica a las previsiones de la Ley 29/2011.