



BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

XII LEGISLATURA

Serie B:
PROPOSICIONES DE LEY

23 de junio de 2017

Núm. 137-1

Pág. 1

PROPOSICIÓN DE LEY

122/000107 **Proposición de Ley de modificación del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, al objeto de fortalecer la negociación colectiva en la regulación de las relaciones laborales.**

Presentada por el Grupo Parlamentario Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea.

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

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

Autor: Grupo Parlamentario Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea.

Proposición de Ley de modificación del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, al objeto de fortalecer la negociación colectiva en la regulación de las relaciones laborales.

Acuerdo:

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

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

Palacio del Congreso de los Diputados, 20 de junio de 2017.—P.D. El Secretario General del Congreso de los Diputados, **Carlos Gutiérrez Vicén**.

A la Mesa del Congreso de los Diputados

El Grupo Parlamentario Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea presenta, al amparo de lo establecido en los artículos 124 y siguientes del vigente Reglamento del Congreso de los Diputados, la siguiente Proposición de Ley de modificación Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, al objeto de fortalecer la negociación colectiva en la regulación de las relaciones laborales.

Palacio del Congreso de los Diputados, 8 de junio de 2017.—**Francesc Xavier Domènech Sampere y Aina Vidal Sáez**, Diputados.—**Irene María Montero Gil**, Portavoz del Grupo Parlamentario Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea.

PROPOSICIÓN DE LEY DE MODIFICACIÓN DEL REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015, DE 23 DE OCTUBRE, POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, AL OBJETO DE FORTALECER LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA REGULACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES

Exposición de motivos

I

La necesidad de proclamar el derecho al trabajo digno como un derecho humano de ámbito universal se puso de manifiesto al término de la II Guerra Mundial, y por ello, la Asamblea General de Naciones Unidas recogió expresamente en los artículos 23 y 24 de la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, el derecho de toda persona al trabajo en condiciones de igualdad, a una remuneración equitativa y satisfactoria que asegure al trabajador como a su familia una existencia conforme a la dignidad humana, a la protección contra el desempleo, así como el derecho al descanso, a la limitación razonable del tiempo de trabajo, al disfrute del tiempo libre y a vacaciones periódicas pagadas.

El «Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales» (PIDESC), suscrito por España el 28 de septiembre de 1976 («BOE» de 30 de abril de 1977) y cuyo protocolo facultativo fue también ratificado por España en fecha 23 de septiembre de 2010, establece en su artículo 6 el derecho al trabajo entendido como «el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado», y en su artículo 7, proclama el derecho al disfrute de un salario equitativo que atienda al principio de igual remuneración por igual trabajo y proporcione al trabajador y a sus familiares condiciones de existencia dignas, atendiendo también al derecho a condiciones de seguridad e higiene en el trabajo, a la promoción profesional y al descanso.

En el ámbito de la UE, en el elenco de derechos de naturaleza laboral que proclama la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea establece su artículo 31 el derecho del trabajador a unas condiciones de trabajo justas y equitativas. Por su parte, la Carta comunitaria de los Derechos Sociales de los Trabajadores de 1989 proclamaba en sus artículos 6 y 7 el derecho al trabajo y a una justa remuneración, así como la necesidad de mejorar las condiciones de trabajo en lo que se refiere a condiciones de contratación, jornada, estabilidad en el empleo, y derecho al descanso.

En España, como en muchos otros países de nuestro entorno, el papel de la negociación colectiva para el establecimiento de condiciones de trabajo dignas ha sido fundamental. Los agentes sociales han sido los que han venido regulando históricamente unos estándares de derechos laborales mínimos, tanto en materia de remuneración como en la limitación del tiempo de trabajo y su distribución, derecho al descanso, promoción profesional, protección social complementaria, igualdad entre mujeres y hombres, y conciliación de la vida laboral y familiar, entre otras materias.

Tomando en consideración que en nuestro país la mayoría de los trabajadores están empleados por pequeñas y medianas empresas, en las que la negociación colectiva de ámbito empresarial es poco frecuente, el convenio colectivo sectorial vino siendo determinante para fijar un suelo de derechos laborales de obligatoria observancia para las empresas de sector, y evitar así el dumping social y la competencia a la baja entre empresas.

En la etapa democrática de nuestro sistema de relaciones laborales, la autonomía colectiva estaba llamada a desempeñar un papel regulatorio esencial, y por ello el artículo 37 de la Constitución establecía el reconocimiento de la negociación colectiva y garantizaba la fuerza vinculante de los convenios. En el ámbito sindical, el artículo Segundo, apartado 2.d) de La Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical, eleva a rango de derecho fundamental el ejercicio de la negociación colectiva por los sindicatos, al considerarlo un derecho comprendido en el derecho fundamental a la libertad sindical del artículo 28.1 de la Constitución.

En el ámbito europeo, el artículo 12 de la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales de los trabajadores reconocía expresamente el derecho a la negociación colectiva, e incluso hacía un llamamiento a los interlocutores sociales a escala europea para promover el diálogo social sectorial de ámbito europeo, con el objetivo de aproximar las condiciones de vida y trabajo de los ciudadanos de la UE. La Comisión Europea, en su comunicación de 26 de junio de 2002 reconocía la importancia del diálogo social en la UE, al declarar que se trata de un rasgo esencial del modelo europeo de sociedad y desarrollo. En el mismo sentido, se declaraba en el artículo 151 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea «La Unión y los Estados miembros, teniendo presentes derechos sociales fundamentales como los que se indican en

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 137-1

23 de junio de 2017

Pág. 3

la Carta Social Europea, firmada en Turín el 18 de octubre de 1961, y en la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores, de 1989, tendrán como objetivo el fomento del empleo, la mejora de las condiciones de vida y de trabajo, a fin de conseguir su equiparación por la vía del progreso, una protección social adecuada, el diálogo social, el desarrollo de los recursos humanos para conseguir un nivel de empleo elevado y duradero y la lucha contra las exclusiones».

Este marco de relaciones laborales de ámbito europeo posibilitó la adopción de Acuerdos Marco que instrumentados como Directivas establecieron condiciones de trabajo mínimas, en materia tales como el permiso parental (Directiva 96/24/CE), la protección del trabajador a tiempo parcial (Directiva 97/81/CE), o la contratación temporal (Directiva 1999/70/CE), entre otras.

El desarrollo de la negociación colectiva sectorial, y la adopción de acuerdos marco, posibilitó en alguna medida, el progreso de las relaciones laborales en nuestro país, y el establecimiento de condiciones mínimas de trabajo en los sectores laborales más desprotegidos.

II

El presidente del Banco Central Europeo declaraba el 24 de febrero de 2012 que el modelo social europeo había muerto. El diálogo social y la negociación colectiva, antaño proclamados como rasgo distintivo del modelo europeo de desarrollo, fueron considerados una rémora para la competitividad de nuestra economía. La crisis causada por la desregulación financiera y la especulación sin medida se trasladaba al ámbito de lo social, culpabilizando a los trabajadores con derechos y a sus organizaciones de obstaculizar el camino de la recuperación económica.

En este contexto se enmarcan las reformas laborales adoptadas en nuestro país en los últimos años por los sucesivos Gobiernos, el Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, y el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de Medidas Urgentes para la reforma del Mercado Laboral, mutado posteriormente en la Ley 3/2012, de 6 de julio, que actualmente configuran el texto vigente del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

El marco actual de la negociación colectiva en nuestro país se caracteriza por la desregulación en favor del poder unilateral del empresario, la consiguiente debilidad de las facultades de la representación de los trabajadores, y la deslegitimación del convenio colectivo sectorial. Este marco jurídico ha generado una crisis de la autonomía colectiva sin precedentes en la etapa democrática, produciéndose un significativo descenso de los convenios colectivos suscritos por los agentes sociales, que progresivamente son cada vez menos eficaces en su misión de mejorar el poder adquisitivo y las condiciones de vida de los trabajadores españoles.

La pérdida de vigencia del convenio colectivo sectorial afecta especialmente al colectivo de trabajadores más pobres, que carece de capacidad de interlocución con el poder patronal. Se calcula que la pérdida de poder adquisitivo de los salarios en España en el periodo 2009-2016 se aproxima al 10 %, cifra que sin duda es superior en el colectivo de trabajadores con contratación más precaria. La renta media de los hogares españoles se redujo en el mismo periodo en un 13,6 %. Se calcula que cuatro de cada diez personas en España padece situaciones de pobreza en distintos grados, que el 16,01 % de los hogares tiene dificultades para llegar a fin de mes, que el 42,4 % no tiene capacidad para afrontar gastos imprevistos, o que el 45 % de la población no se puede permitir ir de vacaciones fuera de su domicilio al menos una semana al año. España encabeza además la lista de países con mayor desigualdad de la Eurozona atendiendo al índice Gini, que se ha incrementado en 2,2 puntos durante la crisis.

En materia estrictamente salarial, el coste medio de la hora trabajada tan solo se ha incrementado un 0,6 % en España en el periodo 2008-2015, cuando el promedio en la Eurozona asciende al 4,8 %. Esto explica, junto con el crecimiento exponencial de la contratación temporal y/o a tiempo parcial, como es posible que los ingresos del 34,4 % de los asalariados españoles estén por debajo del SMI, y que casi la mitad de la población trabajadora esté situada en la horquilla entre 1 y 1,5 salarios mínimos. El modelo preconizado por las sucesivas reformas laborales, con una apuesta decidida por la facilitación del empleo precario, ha afectado también en mayor medida a las mujeres trabajadoras, víctimas de la congelación de la negociación colectiva de Planes de Igualdad. Además, las sucesivas reformas orientadas a la desregulación de la jornada y el tiempo de trabajo en favor del empresario han empeorado considerablemente las condiciones de conciliación de trabajo y vida personal de los trabajadores.

Existe un amplio consenso social en nuestro país en torno a la necesidad de incrementar el poder adquisitivo de los salarios. Para conseguir ese objetivo, es imprescindible devolver a la representación de los trabajadores las herramientas necesarias para poder fijar condiciones de trabajo dignas por medio de la autonomía colectiva. Ese es el objetivo de la presente propuesta de Ley.

III

El objetivo prioritario de la presente Ley es la reforma integral del Título III del Estatuto de los Trabajadores, con la triple finalidad de revisar en profundidad la facultad exorbitante de descuelgue del convenio otorgada a los empresarios por las últimas reformas laborales, revisar las relaciones de concurrencia entre el convenio colectivo de empresa con los convenios de ámbito sectorial supraempresarial, y recuperar la ultraactividad del contenido normativo del convenio colectivo hasta la adopción de un nuevo convenio que sustituya al anterior.

El texto vigente del artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores otorga a la dirección de las empresas unas facultades prácticamente ilimitadas para desvincularse de lo pactado en convenio colectivo. La Ley posibilita que el empresario pueda desvincularse del convenio en casi en cualquier materia determinante de las condiciones de trabajo, y con una justificación causal abierta a cualquier motivo del que pueda deducirse una mejora de la posición competitiva de la empresa en el mercado. Además, se posibilita también que el empresario pueda forzar el descuelgue pese a la oposición de la representación de los trabajadores por medio del recurso al arbitraje obligatorio de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. Esta regulación ha venido poniendo en tela de juicio la legitimidad de la autonomía colectiva, así como la propia utilidad de la misma, puesto que confiere a la parte fuerte de la relación laboral amplias facultades para incumplir lo pactado convencionalmente. La constitucionalidad de la medida ha sido cuestionada por diversas instancias judiciales, pese a que posteriormente el Tribunal Constitucional declaró la compatibilidad de la misma con los artículos 37 y 28.1 de la CE. La redacción del precepto contenida en esta Propuesta de Ley tiene el objetivo de devolver la posibilidad del descuelgue a la responsabilidad de la autonomía colectiva, de modo que sólo mediante un proceso democrático y participativo sea posible codecidir la necesidad de un descuelgue respecto de lo acordado en convenio colectivo. Además, consideramos que tal medida debe restringirse exclusivamente a situaciones en las que por causas económicas graves se ponga en peligro el mantenimiento del empleo en la empresa, por lo que, en consonancia, se restringe la posibilidad de descuelgue a las condiciones retributivas del convenio.

En cuanto a las relaciones de concurrencia entre convenios, la presente propuesta de Ley, mediante la reforma integral del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, pretende eliminar la prevalencia del convenio de empresa instituida en anteriores reformas laborales, dotando a la autonomía colectiva de ámbito sectorial supraempresarial de las herramientas necesarias para fijar normas mínimas sobre condiciones de vida y de trabajo de la población trabajadora. La prevalencia del convenio empresarial ha operado en consonancia con la estrategia económica consistente en ganar competitividad mediante el recurso al *dumping* social. Lógicamente, esta situación ha contribuido al empobrecimiento general de los trabajadores españoles en los últimos años. Si verdaderamente pretendemos que los salarios recuperen poder adquisitivo, es imprescindible potenciar el papel de la autonomía colectiva sectorial. Además, la prevalencia del convenio colectivo de empresa sobre el sectorial ha venido provocando un indeseable incremento de convenios colectivos empresariales de cuestionable legitimidad social, suscritos por empresarios con representantes de los trabajadores de su elección, según se ha puesto de manifiesto en los últimos años por resoluciones judiciales de distintas instancias que han venido declarando la nulidad de diversos convenios por fraude de ley.

Sobre la ultraactividad de los convenios colectivos, la presente Ley pretende recuperar la vigencia de la misma, perdida tras las reformas laborales sucesivas adoptadas en 2011 y 2012. La inseguridad jurídica ocasionada por el texto vigente del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, por cuanto parecía indicar que la consecuencia de la pérdida de vigencia del convenio era el decaimiento del contenido normativo del mismo y la consiguiente desregulación de las relaciones laborales en su ámbito, fue parcialmente resuelta por la Sala Social del Tribunal Supremo mediante la teoría de la contractualización de las condiciones de trabajo. Sin embargo, nuevamente desde la perspectiva de dotar a la representación de los trabajadores de las herramientas necesarias para ejercer su rol constitucional en el seno de la negociación colectiva, consideramos imprescindible recuperar la norma de la ultraactividad del contenido normativo de los convenios, toda vez que no hay negociación posible en condiciones de equidad entre las partes si ésta se produce bajo la amenaza de caer en la desregulación de las relaciones laborales en la empresa o sector.

IV

En cuanto al procedimiento para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo (en adelante, MSCT), la presente Ley pretende dar al procedimiento regulado en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores un carácter causal y extraordinario. La prohibición de dejar al arbitrio de uno de los contratantes la decisión sobre la validez y el cumplimiento de los contratos es una regla general del derecho de los contratos contenida en el artículo 1.256 del Código Civil. Las sucesivas reformas laborales han configurado la redacción actual del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores de manera tal que permite la violación de este principio general del Derecho de los contratos en favor de la parte empresarial, de manera que es una facultad general de las empresas el modificar en perjuicio de los trabajadores las condiciones de vida y trabajo, sin exigencia de una verdadera justificación objetiva y razonable.

La redacción que proponemos pretende reservar la facultad empresarial extraordinaria para modificar unilateralmente las condiciones de vida y trabajo a situaciones en las que efectivamente se ponga de manifiesto la necesidad de la misma para prevenir una evolución negativa de la propia empresa. La propuesta elimina del ámbito de disposición unilateral del empresario la facultad de decidir sobre la duración anual de la jornada y la cuantía salarial global.

En cuanto al procedimiento para adoptar la MSCT, la presente Ley pretende eliminar el carácter sumario que las sucesivas reformas laborales han dado al procedimiento regulado en el artículo 41.4. Se establece el plazo mínimo de negociación en 20 días, facilitando que en el periodo de consultas se pueda alcanzar la mejor solución que concilie el interés de la empresa con el de las trabajadoras. Se amplía la horquilla del periodo temporal del artículo 41.2 del Estatuto de los Trabajadores de 90 a 120 días, con el propósito de incentivar a las empresas a no eludir la negociación colectiva de este procedimiento con la representación de los trabajadores, y con el convencimiento de que la mejor solución para paliar la situación negativa de una empresa provendrá antes de un acuerdo que de una imposición.

Además, la presente Ley desplaza al ámbito del Título 111 del Estatuto de los Trabajadores el procedimiento para modificar las condiciones de trabajo establecidas en acuerdos colectivos de empresa que se encuentren en vigor, que se hayan negociado con sujeción a los requisitos de legitimación del artículos 87 del E. T. y cuenten con eficacia general en su ámbito, pese a que no se hayan formalizado con la totalidad de los trámites previstos en el propio Título 111. Consideramos que estos acuerdos participan de la naturaleza de la negociación colectiva del artículo 37.1 de la Constitución que garantiza la fuerza vinculante de los convenios, y por tanto, la posibilidad para los empresarios de incumplir lo pactado en dichos acuerdos mientras permanezcan vigentes debe desterrarse de nuestro ordenamiento.

La presente Ley introduce por vez primera la obligación para las empresas de indemnizar a las trabajadoras por los daños y perjuicios causados en aquellos casos en que se declare judicialmente la falta de justificación de la MSCT impuesta. Desde la perspectiva de la conciliación de la vida laboral y familiar es imprescindible sensibilizar a los empresarios con el impacto sobre la organización de la propia vida que la imposición de modificaciones de las condiciones de trabajo puede generar a sus empleados. Por esto, se hace imprescindible establecer con carácter general la obligación de indemnizar cuando de la valoración judicial de la modificación impuesta se concluya que la misma carecía de justificación.

Finalmente, hemos considerado necesario resolver con la presente reforma la situación de inseguridad jurídica producida desde el año 2011 con la redacción dada al artículo 138.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, cuando establecía la obligación de seguir el trámite procedimental sumario regulado en dicho artículo cuando se trata de impugnar una medida de las relacionadas en los artículos 40, 41 y 47 del Estatuto de los Trabajadores, aun cuando la empresa no haya seguido la tramitación prevista en dichos artículos. Entendemos que tal redacción incentiva la actuación fraudulenta de empresas que proceden a implementar variaciones que constituyen MSCT sin reconocerlas como tales, y pone en riesgo el derecho a la tutela judicial efectiva de los trabajadores, que se ven abocados a accionar en el plazo de caducidad de los 20 días del artículo 138.1 aún sin saber con seguridad si las variaciones en la relación laboral requeridas por su empresario se pueden calificar como MSCT. Por ello la presente redacción del artículo 138.1 de la LRJS viene a precisar que en aquellos casos en que las empresas no reconozcan la existencia de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo ni sigan la tramitación prevista en el artículo 41 del E. T., el plazo para la impugnación de la MSCT será el general para la prescripción de las acciones de un año.

V

Por último, consideramos necesario acometer aquí también una necesaria precisión al respecto del deber de control y registro del tiempo de trabajo por parte de las empresas, cuestión polémica que requiere una solución normativa, según se ha puesto de manifiesto en la reciente Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 23 de marzo de 2017. La creciente complejidad de los sistemas de trabajo, muy particularmente en el sector servicios, con la irrupción de diversas formas de trabajo a distancia, y el aumento de regímenes de distribución irregular de la jornada adaptados mucho más frecuentemente a las necesidades organizativas de las empresas que a las de conciliación de los trabajadores, motivan la necesidad de establecer un control reforzado del tiempo de trabajo, en aras de proteger la salud de la trabajadora y posibilitar la conciliación de la actividad laboral y personal.

A lo largo del tiempo, se han puesto de manifiesto criterios dispares tanto por parte de la autoridad laboral como de diversas instancias de la jurisdicción social y contencioso-administrativa al respecto de la interpretación que debiera darse al artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores cuando establecía que la obligación de registrar día a día la jornada de cada trabajador, habiendo entendido parte de la jurisprudencia que la obligación de registro de la jornada se extendía de manera general a toda empresa a fin de posibilitar el cómputo de horas extraordinarias, mientras que otra parte ha venido manteniendo que tal deber de registro se restringía a la contabilidad de horas extraordinarias. Finalmente, la reciente Sentencia del Tribunal Supremo se ha decantado por esta segunda opción interpretativa, revocando un pronunciamiento en sentido contrario de la Sala Social de la Audiencia Nacional que declaraba la obligación de registro de la totalidad del tiempo de trabajo de los empleados. No obstante, la propia Sentencia da cuenta del grado de inseguridad jurídica existente al respecto, toda vez que una representativa minoría de cinco magistrados de la Sala se posicionaron en contra del parecer mayoritario, y hay que destacar que incluso la posición mayoritaria, en las conclusiones de la sentencia declara que «de lege ferenda» convendría una reforma legislativa que clarificara la obligación de llevar un registro horario.

La actual situación de inseguridad jurídica perjudica gravemente a los trabajadores, que con demasiada frecuencia se ven compelidos a prestar jornadas interminables, realizando horas de trabajo que no computan como extraordinarias ni como ordinarias, sin dejar constancia alguna. Se perjudica también gravemente el interés público, puesto que las jornadas interminables lastran la creación de Empleo y restan ingresos a la caja de la Seguridad Social.

Se hace imprescindible, tanto para la protección de la salud de los trabajadores como para la defensa del interés público, establecer con nitidez en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores la obligación de registro de la jornada, que deberá estar a disposición tanto del trabajador como de la representación de los trabajadores, que deben ser los garantes frente al fraude en las relaciones laborales.

Artículo primero. Se introducen las siguientes modificaciones en el Texto Refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Uno. Se modifica el artículo 82 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que queda redactado en la siguiente forma:

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

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

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

Sin perjuicio de lo anterior, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder a inaplicar el régimen salarial previsto en los convenios colectivos, cuando el resultado contable de la empresa evidencie una situación económica negativa, en casos tales como la

existencia de pérdidas actuales, o la disminución persistente del nivel de ingresos o ventas. Solo se entenderá que la disminución del nivel de ingresos es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior en al menos un 10 por ciento respecto al nivel de ingresos o ventas registrado en el mismo trimestre del año anterior. En todo caso, la medida de inaplicación salarial deberá justificarse en posibilitar el mantenimiento del empleo en la empresa.

4. La tramitación del procedimiento que tenga por objetivo la inaplicación del régimen salarial previsto en un convenio colectivo solo podrá realizarse según los siguientes trámites:

a) La representación de la empresa deberá iniciar un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores en los términos generales previstos en el artículo 41.4 de esta Ley, cuya duración no podrá ser inferior a 15 días naturales, ni superior a 30 días naturales.

Si se trata de la inaplicación de un convenio colectivo de ámbito supraempresarial, la empresa deberá comunicar su intención a la Comisión Paritaria de dicho convenio al inicio del periodo de consultas. En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a la representación sindical de la Comisión Paritaria del convenio colectivo de aplicación.

b) En caso de que el periodo de consultas finalice con acuerdo de inaplicación del régimen salarial, éste deberá someterse a votación en Asamblea de trabajadores afectados por el mismo, que habrá de convocarse con este único punto del orden del día en los cinco días siguientes a la terminación del periodo de consultas. Para validar el acuerdo, será necesario que se pronuncie al respecto al menos una tercera parte de los trabajadores afectados, y bastará el voto favorable de la mayoría simple. En lo no previsto en el presente apartado, serán de aplicación las reglas generales sobre asambleas de los trabajadores en la empresa contenidas en los artículos 77 a 80 de la presente Ley.

c) El acuerdo de inaplicación del régimen salarial deberá cumplir con los siguientes requisitos para ser válido:

i. Determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores en la empresa, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio colectivo, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el periodo de vigencia del convenio, ni como máximo los tres años de duración. La adopción de acuerdos o medidas por la dirección de la empresa que directa o indirectamente supongan reparto de beneficios para los socios o propietarios de la misma estando vigente la medida de inaplicación salarial determinarán la nulidad sobrevenida del acuerdo.

ii. El acuerdo de inaplicación deberá atender al principio de progresividad en el ajuste salarial, con el fin de amortiguar su efecto sobre los salarios más bajos. El régimen salarial resultante del acuerdo no podrá establecer retribuciones salariales que por todos los conceptos y por la misma unidad de tiempo trabajado superen en más de cuatro veces la retribución del trabajador con menores ingresos en la empresa. Este límite salarial máximo será de aplicación a todo el personal al servicio de la empresa, incluyendo al de alta dirección.

iii. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género, o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el plan de igualdad aplicable en la empresa.

d) El acuerdo alcanzado de conformidad con lo establecido en los párrafos precedentes determinará la presunción de concurrencia de las causas justificativas del mismo, y solo podrá impugnarse ante la jurisdicción competente por ilegalidad, o existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá comunicarse a la Comisión Paritaria del convenio colectivo de aplicación.

e) 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 emitir informe consultivo sobre la justificación de la medida de inaplicación propuesta.

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

Dos. Se modifica el artículo 83 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que queda redactado en la siguiente forma:

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

2. Mediante acuerdos interprofesionales o por convenios colectivos las organizaciones sindicales y asociaciones patronales más representativas, de carácter estatal o de Comunidad Autónoma, podrán establecer cláusulas que regulen la estructura de la negociación colectiva, así como fijar las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito y los principios de complementariedad de las diversas unidades de contratación, fijándose siempre en este último supuesto las materias que no podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores.

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

Tres. Se modifica el artículo 84 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que queda redactado en la siguiente forma:

«Artículo 84. Concurrencia.

1. Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto salvo pacto en contrario, negociado conforme a lo dispuesto en el artículo 82.3 de esta Ley.

2. La regulación de las condiciones de trabajo contenidas en un convenio colectivo de ámbito supraempresarial vigente, establecerá derechos mínimos para los trabajadores bajo su ámbito de aplicación sobre 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) La duración máxima anual de la jornada.

d) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

e) Medidas dirigidas a la eliminación de las discriminaciones retributivas, y sobre promoción profesional por razones de género

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

El convenio colectivo de ámbito empresarial podrá regular las condiciones de trabajo vinculadas a estas materias salvaguardando los derechos mínimos de los trabajadores determinados en el convenio colectivo de ámbito supraempresarial.

3. En todo caso, a pesar de lo establecido en el apartado 1 del presente artículo, los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88 de esta Ley podrán, en el ámbito de una Comunidad Autónoma, negociar acuerdos o convenios que

afecten a lo dispuesto en los de ámbito estatal siempre que dicha decisión obtenga el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación.

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

Cuatro. Se modifica el artículo 85.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que queda redactado en la siguiente forma:

«3. Sin perjuicio de la libertad de contratación a que se refieren los apartados anteriores, los convenios colectivos habrán de expresar como contenido mínimo lo siguiente:

- a) Determinación de las partes que los conciertan.
- b) Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.
- c) Condiciones y procedimientos para la no aplicación del régimen salarial que establezca el mismo, respecto de las empresas incluidas en el ámbito del convenio cuando éste sea superior al de empresa, con observancia de los mínimos de derecho necesario establecidos en el artículo 82.3.
- d) Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo mínimo para dicha denuncia antes de finalizar su vigencia.
- e) Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, así como establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de esta comisión.»

Cinco. Se modifica el artículo 86 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que queda redactado en la siguiente forma:

«Artículo 86. Vigencia.

1. Corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los convenios, pudiendo eventualmente pactarse distintos periodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio.

2. Salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes.

3. La vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio.

Durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio decaerán a partir de su denuncia.

4. Durante la negociación del convenio colectivo las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.

También, ante la dificultad de llegar a un acuerdo de convenio colectivo, podrán, de conformidad con el artículo 92.1., adherirse a un convenio colectivo en vigor.

5. Mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83, se podrán establecer procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes, incluida la posibilidad para las partes de someter las discrepancias a un arbitraje, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos.

6. En defecto de pacto, cuando no se hubiera alcanzado un acuerdo y las partes del convenio no se hubieran sometido a los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o éstos no hubieran solucionado la discrepancia, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 137-1

23 de junio de 2017

Pág. 10

7. El convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan.»

Seis. Se modifica el artículo 41 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que queda redactado en la siguiente forma:

«Artículo 41. Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

1. La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

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

Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a prevenir una evolución negativa de la empresa. La modificación de las condiciones de trabajo deberá ser proporcional a las causas que la justifiquen.

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

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

Se considera de carácter colectivo la modificación de aquellas condiciones reconocidas a los trabajadores en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.

La modificación de las condiciones establecidas en los convenios colectivos regulados en el Título III de la presente Ley sólo podrá producirse por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Igualmente, la modificación de las condiciones de trabajo establecidas en un acuerdo o pacto colectivo en vigor, adoptado en por una unidad de negociación que cuente con los requisitos de legitimación establecidos en el artículo 87 de esta Ley, sólo podrá producirse por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, no se considerarán en ningún caso de carácter colectivo a los efectos de lo dispuesto en el apartado 4 de este artículo, las modificaciones funcionales y de horario de trabajo que afecten, en un período de ciento veinte días, a un número de trabajadores inferior a:

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

Se considera de carácter individual la modificación que, en el periodo de referencia establecido, no alcance los umbrales señalados para las modificaciones colectivas.

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

En los supuestos previstos en el apartado 1 de este artículo, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 50, apartado 1 a), si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de una anualidad.

Sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación en el plazo de efectividad anteriormente citado, el trabajador que no habiendo optado por la rescisión de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción competente. La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones, y condenará a la empresa a indemnizar al trabajador por los daños y perjuicios causados, en una cuantía que no podrá ser inferior al importe de tres meses de salario.

Cuando con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la empresa realice modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en períodos sucesivos de ciento veinte días en número inferior a los umbrales a que se refiere el último párrafo del apartado 2, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas modificaciones se considerarán efectuadas en fraude de ley y serán declaradas nulas y sin efecto, debiendo la empresa indemnizar a los trabajadores por los daños y perjuicios causados en los términos previstos en el párrafo anterior.

4. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no inferior a veinte días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. En las modificaciones que puedan afectar a la conciliación de la vida laboral y familiar, los trabajadores que tengan a su cargo y convivan con menores de seis años o personas en situación de dependencia reconocida tendrán preferencia para mantener sus condiciones de trabajo.

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

La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes.

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

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

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

b) Si el procedimiento afecta a más de un centro de trabajo, la intervención como interlocutores corresponderá:

En primer lugar, al comité intercentros, siempre que tenga atribuida esa función en el convenio colectivo en que se hubiera acordado su creación.

En otro caso, a una comisión representativa que se constituirá de acuerdo con las siguientes reglas:

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

2.^a Si alguno de los centros de trabajo afectados cuenta con representantes legales de los trabajadores y otros no, la comisión estará integrada únicamente por representantes legales de los trabajadores de los centros que cuenten con dichos representantes. Y ello salvo que los trabajadores

de los centros que no cuenten con representantes legales opten por designar la comisión a que se refiere la letra a), en cuyo caso la comisión representativa estará integrada conjuntamente por representantes legales de los trabajadores y por miembros de las comisiones previstas en dicho párrafo, en proporción al número de trabajadores que representen.

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

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

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

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

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

Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados.

El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa.

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

5. La decisión sobre la modificación colectiva de las condiciones de trabajo será notificada por el empresario a los trabajadores una vez finalizado el periodo de consultas sin acuerdo y surtirá efectos en el plazo de los treinta días siguientes a su notificación.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 3. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta su resolución.

La adopción por parte del empresario de medidas que constituyan modificación sustancial de las condiciones de trabajo sin reconocer tal carácter ni seguir el procedimiento establecido en este artículo será nula. Se podrá reclamar contra la misma tanto en conflicto colectivo como individual. El plazo para la interposición de la acción será el general de un año, a contar desde la fecha de aplicación de las medidas.

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

7. Supresión del apartado 7.»

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 137-1

23 de junio de 2017

Pág. 13

Siete. Se añade un nuevo apartado 9 al artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, en los siguientes términos:

«9. A efectos de poder fiscalizar el cumplimiento de las normas mínimas de control del tiempo de trabajo contenidas en la presente sección, la duración horaria diaria del tiempo de trabajo deberá quedar registrada por la empresa.

El registro horario de jornada deberá ser de libre acceso para el trabajador así como para los representantes legales de los trabajadores en la empresa, quienes podrán solicitar a la dirección de la empresa la certificación documental cualquier asiento del registro de jornada, estando la empresa obligada a su expedición.

La empresa deberá entregar al trabajador un resumen mensual horario de la jornada realizada.

El registro de jornada deberá estar asimismo a disposición de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.»

Artículo segundo. Se introducen las siguientes modificaciones en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

Uno. Se modifica el artículo 138.1 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, que queda redactado en la siguiente forma.

«1. La demanda deberá presentarse en el plazo de caducidad de los veinte días hábiles siguientes a la notificación por escrito de la decisión a los trabajadores o a sus representantes, conforme a lo dispuesto en el apartado 4 del artículo 59 del Estatuto de los Trabajadores, plazo que no comenzará a computarse hasta que tenga lugar dicha notificación, sin perjuicio de la prescripción en todo caso de las acciones derivadas por el transcurso del plazo previsto en el apartado 2 del artículo 59 del Estatuto de los Trabajadores.

El anterior plazo de caducidad no será de aplicación en los casos en que la empresa no haya seguido los procedimientos regulados en los artículos 40, 41, y 47 del Estatuto de los Trabajadores, en cuyo caso solo será de aplicación el plazo general de prescripción de las acciones de un año previsto en el apartado 1 del artículo 59 de la misma Ley, a contar desde la fecha de aplicación de la medida empresarial.»

Disposición final primera. Título competencial.

Lo dispuesto en esta Ley se dicta al amparo de las competencias que corresponden al Estado en el artículo 149.1.1, 6.ª y 7.ª de la Constitución española, que atribuyen al Estado la competencia exclusiva para determinar para regular la regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de derechos, la legislación procesal y la legislación laboral.

Disposición final segunda. Entrada en vigor.

La presente Ley entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», excepto las medidas que supongan aumento de los créditos o disminución de los ingresos del presupuesto del ejercicio en curso, que entrarán en vigor en el ejercicio presupuestario siguiente.

cve: BOCG-12-B-137-1