



BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

XII LEGISLATURA

Serie B:
PROPOSICIONES DE LEY

10 de noviembre de 2017

Núm. 171-1

Pág. 1

PROPOSICIÓN DE LEY

122/000138 Proposición de Ley de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

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 igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

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, 6 de noviembre 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, a iniciativa de la Diputada Yolanda Díaz Pérez y a través de su Portavoz, Irene Montero Gil, presenta, al amparo de lo dispuesto en el artículo 124 siguientes del vigente Reglamento del Congreso de los Diputados, la presente Proposición de Ley de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Palacio del Congreso de los Diputados, 24 de octubre de 2017.—**Pablo Iglesias Turrión, Alberto Rodríguez Rodríguez y Sofía Fernández Castañón**, Diputados.—**Irene María Montero Gil, Yolanda Díaz Pérez, Francesc Xavier Domènech Sampere y Alberto Garzón Espinosa**, Portavoces del Grupo Parlamentario Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

PROPOSICIÓN DE LEY DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

I

Exposición de motivos

Resulta actualmente indiscutible que, pese a la corrección formal de nuestro ordenamiento en torno a la cuestión de la retribución que corresponde a hombres y mujeres, existe una notable diferencia retributiva por género que se advierte a partir de instrumentos tales como el concepto de brecha salarial. La formulación de este concepto resulta de gran utilidad para apreciar la dimensión y relevancia de la discriminación retributiva entre mujeres y hombres. El concepto de brecha salarial que utiliza la Comisión Europea (documento «La brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea», elaborado por la Comisión Europea en 2014) es el siguiente: Se conoce como brecha salarial entre hombres y mujeres a la diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores. Dado que el concepto de brecha salarial no diferencia entre sectores de actividad, ni entre modalidades contractuales es el más adecuado medidor del nivel de discriminación laboral global en un país. No tiene capacidad para identificar las causas concretas de la discriminación (segregación, infravaloración, defectos en materia de corresponsabilidad...) pero cuantifica de una manera bastante precisa el volumen de discriminación laboral por razón de sexo. Los últimos datos oficiales de los que se dispone (encuesta cuatrienal, EUROSTAT) indican que la brecha salarial en España es del 17,3%. Si se usan otros indicadores distintos de las encuestas la cifra de brecha salarial sube ostensiblemente en España, llegando hasta el 20% en la estadística Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias. Las oscilaciones aparentemente a la baja que se advierten en los datos parciales sobre brecha salarial de EUROSTAT de los dos últimos años (14,9%) son coyunturales y fruto de la masiva y generalizada disminución de salarios operada durante los años de la crisis. Otros datos sobre brecha salarial no oficiales y algunos estudios académicos sobre la materia dan cifras en torno al 25%. La presente Ley tiene como objetivo acometer de modo global y transversal el problema de la brecha salarial en España sin salir del marco estricto de las normas con repercusión retributiva directa. Es una Ley que transpone las instrucciones de la Unión Europea, que asume con responsabilidad la gran trascendencia de la materia, que genera numerosos instrumentos de actuación dirigidos a la igualdad retributiva real y efectiva y que, a tal efecto, afecta a todo tipo de normas (laborales, procesales, funcionariales, estadísticas...). Es una norma pionera que, por la amplitud de sus presupuestos y por la adecuación de los instrumentos que establece, se sitúa a la vanguardia de las normas sobre la materia en los países de la Unión Europea. No solo es una norma interna en desarrollo de una Recomendación de la Comisión Europea, sino que es todo un plan de acción global para la igualdad retributiva entre hombres y mujeres, que identifica los problemas actuales a los que se enfrenta la realidad española y establece mecanismos efectivos, novedosos y concretos de actuación.

La eliminación de la brecha salarial requiere claramente la aplicación de medidas de toda naturaleza porque son múltiples los factores que intervienen. Tanto el fomento de la corresponsabilidad, como la promoción de la participación de las mujeres en los órganos de toma de decisiones, la intervención en el ámbito educativo o la existencia de normas sancionadoras efectivas son algunas de las herramientas que, al estar dirigidas a la consecución de la igualdad real y efectiva, constituyen instrumentos imprescindibles para la corrección de la brecha salarial. Todas ellas fueron tratadas, con carácter global y transversal, por medio de la promulgación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. El texto de la LOIE, sin embargo, no prestó una especial atención a la cuestión retributiva estricta, más allá de ajustes puntuales. Este es el espacio específico y estricto que pretende ocupar el presente texto normativo. No se ignora, sin embargo, que la lucha efectiva contra la discriminación laboral retributiva debiera realizarse mediante la afectación de otros preceptos, particularmente los relacionados con la gestión del tiempo y con los derechos de conciliación y corresponsabilidad, cuya repercusión sobre la materia retributiva es indudable: se asume la responsabilidad de cuidado porque se cobra menos y se cobra menos porque se asumen las responsabilidades de cuidado con lo cual se genera un bucle que se retroalimenta continuamente y que solo una actuación normativa global puede neutralizar. Se ha optado en la presente norma por realizar un tratamiento específico e inmediato de la cuestión retributiva, acometiendo conceptos, mecanismos correctores y sanciones relacionadas estrictamente con la cuestión retributiva. Ello no obstante, se ha optado por incorporar en la presente norma, por medio de una DA, un programa de actuación para el desarrollo normativo de un permiso de paternidad de igual duración que el

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

permiso de maternidad, dado que su conexión con la cuestión retributiva es más directa que en otras materias y dado que conviene que se concluya en el menor plazo posible el proceso de ampliación del permiso de paternidad que tuvo lugar en 2017.

Las razones por las que procede que la presente norma tenga un contenido estricta y concretamente dirigido a la identificación, corrección y tutela contra la discriminación retributiva son las siguientes: (i) porque ya existe en nuestro ordenamiento una ley general para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, cuya revisión en su integridad no es el objetivo de la presente propuesta; (ii) porque la cuestión del reparto equitativo de tiempos y trabajos requiere de propuestas de reforma legislativa específicas y de un debate en profundidad sobre la corresponsabilidad, los derechos de adaptación del trabajo a la persona y los permisos intransferibles, entre otros temas, teniendo en cuenta que la cuestión está siendo debatida actualmente bajo nuevos presupuestos en la Unión Europea a partir de una propuesta de Directiva de conciliación de responsabilidades presentada en abril de 2017 por la Comisión Europea; (iii) porque las normas específicas sobre igualdad retributiva son bastante frecuentes en los países de nuestro entorno, añadiéndose a la legislación específica sobre igualdad entre hombres y mujeres (países tan dispares como Suecia o Reino Unido presentan esta característica). España se sumaría a estos países: con la LOIE tendría el tratamiento general; y con la presente norma tendría la ley específica para la igualdad retributiva entre hombres y mujeres; (iv) porque existe el riesgo de que una ley demasiado general vuelva a hacer que la cuestión estrictamente retributiva se diluya, como ocurrió en la LOTE; (v) porque la concienciación social acerca de la correcta valoración de los trabajos llevados a cabo mayoritariamente por mujeres es un aspecto fundamental para conseguir la efectiva igualdad retributiva y la igualdad real a todos los niveles, y se produce una mayor visibilidad de la materia si existe una legislación específica.

II

La obligación que tienen los Poderes Públicos de garantizar la efectividad del principio de igual retribución por trabajo, no solo igual, sino también de igual valor resulta actualmente indiscutible. Desde que el Convenio 100 de la OIT de 1951 lo configuró expresamente o desde que también lo hiciera la Directiva 75/117 del Consejo de la CEE, de 10 de febrero de 1975 (relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos) la igualdad retributiva por trabajos de igual valor constituye uno de los contenidos esenciales del principio de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

En el ámbito de la Unión Europea la igualdad retributiva está ligada no solo al origen de su política social sino incluso al origen mismo de la institución y a su evolución posterior. En el Tratado Constitutivo de la CEE aprobado en 1957 ya aparecía, aunque limitada al trabajo igual, una rotunda prohibición de la discriminación retributiva entre hombres y mujeres. El compromiso de las instituciones comunitarias por garantizar el principio de igualdad retributiva por trabajo de igual valor se estableció en la Directiva 75/117, una norma con una relevancia trascendental que determinó el despegue de una intensa política antidiscriminatoria en la Unión Europea. Hasta tal punto mostraron firmeza las instituciones comunitarias por garantizar la plena efectividad de la prohibición de discriminación retributiva entre mujeres y hombres que el TJCEE lo configuró, ya en la década de los setenta, como principio básico de la entonces CEE otorgándole incluso el privilegio de la eficacia directa horizontal entre particulares (STJCEE de 8 de abril de 1976, asunto *Defrenne II*, C-43/75). Este compromiso de la entonces CEE no fue un fenómeno aislado: Años antes el principio de igualdad retributiva entre hombres y mujeres se había formulado con similar rotundidad en textos internacionales de gran relevancia como el Convenio 100 OIT (1951), el artículo 4.3 de la Carta Social Europea (1961) y el artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Naciones Unidas, 1966) que, entre otros, establecieron expresamente el mandato de igualdad retributiva por trabajos de igual valor entre hombres y mujeres. Actualmente el principio de igualdad retributiva por trabajos de igual valor se encuentra recogido en el artículo 157 TFUE, así como en el capítulo primero del título primero de la Directiva 2006/54 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006 (relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres —refundición—). Este capítulo reproduce en esencia el contenido de la emblemática Directiva 75/117, que de este modo confirma y refuerza sus objetivos y contenidos.

Existen una serie de interesantes referencias generales en la Directiva 2006/54 (que a su vez proceden de la reforma operada por la Directiva 2002/73, de 22 de septiembre de 2002) que tienen una gran

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

trascendencia cuando se aplican a la materia de la igualdad retributiva porque refuerzan notablemente las reglas para su identificación y las garantías para su efectividad. Sirven estos preceptos para evidenciar que la cuestión de la igualdad retributiva debe ser acometida en la actualidad de modo prioritario por los Estados miembros: De un lado, en el artículo 2.b de la Directiva 2006/54 se define la discriminación indirecta como la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en «desventaja particular». Esta referencia supone que los indicios de discriminación retributiva no tienen necesariamente que seguir criterios de identificación estadística estricta, sino que debiera bastar con que se presentara cualquier tipo de indicios que evidenciaran simplemente esta desventaja particular. En el ordenamiento español el concepto de discriminación indirecta establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, reproduce el concepto de la Directiva 2006/54 pero pese a ello no se han alterado los criterios jurisprudenciales. Por ello resulta necesaria la acción del legislativo a efectos de facilitar la prueba de indicios en el sentido descrito. De otro lado, el artículo 2.a de la Directiva 2006/54 define el concepto de discriminación directa como la situación en que una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada por razón de sexo de manera menos favorable que otra en situación comparable. Esta redacción incorpora el concepto de comparador hipotético que permite detectar la existencia de discriminación retributiva directa no solo cuando la trabajadora hubiera sido retribuida de modo diferente respecto a un trabajador comparable sino meramente cuando la víctima «pudiera haber sido tratada» de modo diferente, lo que tiene la virtualidad de facilitar la presentación de indicios. También como en el caso anteriormente descrito, la normativa española a través de la Ley 3/2007 ha reproducido formalmente este concepto, pero la legislación interna resulta obligada a hacerlo efectivo. Finalmente, la Directiva 2006/54 es una norma que no solo establece obligaciones genéricas sino que insiste en la efectividad de los instrumentos de transposición utilizados por los Estados miembros, particularmente exigiendo de ellos que garanticen en caso de discriminación por razón de sexo reparaciones efectivas a las víctimas y sanciones disuasorias. La prohibición de discriminación retributiva por razón de sexo y la consiguiente obligación de garantizar la correcta valoración de los puestos de trabajo constituye, pues, una obligación específica y directamente exigible a todos los Estados miembros cuyos presupuestos se han consolidado a lo largo de los más de 40 años transcurridos desde la aprobación de la Directiva 75/117.

Desde la Directiva 75/117 hasta la actualidad la prohibición de diferente retribución por trabajo de igual valor ha dado lugar a una voluminosa doctrina jurisprudencial del TJUE. En las primeras sentencias del TJCEE se estableció que la correcta valoración de los puestos de trabajo implicaba que no se debían hipervalorar los trabajos ocupados mayoritariamente por hombres o infravalorar los ocupados mayoritariamente por mujeres (por todas, STJCEE de 1 de julio de 1986, asunto *Dato*, C-237/85) así como que la transparencia retributiva era exigible al empresariado para justificar una eventual diferencia retributiva estadística entre mujeres y hombres que se hubiera detectado en la empresa (por todas, STJCEE de 17 de octubre de 1989, asunto *Danfoss*, C-109/88). Han sido muchos los pronunciamientos del TJUE que, partiendo de estos presupuestos, han tratado la cuestión de la correcta valoración de los puestos de trabajo, en muchas ocasiones para derivar la valoración concreta a los tribunales internos (por todos, STJCEE de 31 de mayo de 1995, asunto *Jamö*, C-400/93) y en algunas otras incluso para reinterpretar ciertos criterios de valoración (STJUE de 28 de octubre de 2013, asunto *Kenny*, C247/11). Pero, en todo caso, la prohibición de la hipervaloración e infravaloración por género de los puestos de trabajo y la exigencia de transparencia retributiva han resultado incuestionables.

Similares presupuestos fueron asumidos por el TC español que, desde sus inicios, aplicó el concepto de igual retribución por trabajo de igual valor entre hombres y mujeres. La sentencia pionera fue la STC 145/1991, de 1 de julio, en que se planteaba un supuesto de incorrecta valoración de puestos de trabajo en convenio colectivo a partir de una hipervaloración de la categoría mayoritariamente ocupada por hombres (peonaje) frente a la ocupada mayoritariamente por mujeres (personal de limpieza). La doctrina de la STC 145/1991, de 1 de julio, se consolidó en sentencias posteriores (por ejemplo, en la STC 58/1994, de 28 de febrero), aunque el análisis de los criterios concretos concurrentes en las actividades desarrolladas mayoritariamente por hombres y mujeres no siempre dio lugar al reconocimiento de concurrencia de una incorrecta valoración de puestos de trabajo (STC 286/1994, de 27 de octubre y STC 250/2000, de 30 de octubre). Pero el principal problema que presenta la aplicación de la prohibición de discriminación retributiva por trabajo de igual valor en nuestro país es el escaso número de reclamaciones judiciales planteadas. Las sentencias sobre la materia en la jurisdicción ordinaria son puramente anecdóticas. La escasa litigiosidad podría deberse a la desconfianza de la representación de los trabajadores frente a

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

eventuales ajustes retributivos a la baja. Por ello las garantías frente a estas consecuencias y la ampliación de la legitimación para iniciar estos procesos resultan instrumentos de notable interés que acomete la presente Ley. De otro lado, cuando la incorrecta valoración de los puestos de trabajo se desplaza al ámbito estricto de la decisión empresarial el problema para la reclamación judicial reside en la prueba, puesto que los criterios detrás de las diferencias suelen ser inexistentes u ocultarse detrás de criterios aparentemente limpios pero muy maleables (calidad, disponibilidad...). Es en este ámbito donde surge la necesidad de garantizar la transparencia de los criterios de atribución retributiva que también pretende acometer la presente Ley.

La incorrecta valoración de los puestos de trabajo entronca directamente con las percepciones de los sujetos en torno a la valoración del trabajo realizado por mujeres y por hombres fruto de la desigual asignación de valor del trabajo, interiorizada en el aprendizaje social del sistema sexo-género y la socialización diferenciada. Su aplicación, por tanto, se enfrenta no solo a obstáculos puramente económicos, sino también a estereotipos que durante muchos años han infravalorado y muchas veces despreciado tanto los trabajos desarrollados fundamentalmente por mujeres como las supuestas habilidades típicamente femeninas. El enquistamiento e incluso la justificación de la incorrecta valoración de puestos de trabajo ha ramificado en multitud de consecuencias que dificultan notablemente la igualdad real entre hombres y mujeres: la discriminación retributiva actúa, en parte, como indicador de la división sexual del trabajo, específicamente de la principal asunción femenina de las tareas domésticas y cuidados familiares y sus consiguientes repercusiones en la reproducción de roles y estereotipos de género, en la mayor incidencia de la pobreza de tiempo y el desarrollo de sus carreras profesionales. Genera, pues, una especie de bucle que se retroalimenta continuamente y que los Poderes Públicos deben atajar para dar cumplimiento al artículo 9.2 de la Constitución Española, que les atribuye la obligación de remover los obstáculos para la consecución de la igualdad real y efectiva de los individuos y de los grupos en que se integran. Los Poderes Públicos deben garantizar que los criterios de valoración estereotipados cedan paso a criterios de valoración objetivos.

La diferencia retributiva que tiene como causa una incorrecta valoración de los puestos de trabajo surge o bien en el sistema de clasificación profesional establecido en el convenio colectivo o bien a partir de la valoración realizada por la empresa para la aplicación de complementos o mejoras contractuales. Unas estructuras salariales opacas y la falta de información disponible sobre los niveles salariales de las personas trabajadoras que realizan el mismo trabajo o un trabajo de igual valor son los principales factores que han contribuido a estas dificultades. La aplicación efectiva de las disposiciones sobre el principio de igualdad de retribución en la práctica se ve dificultada por la falta de transparencia en los sistemas de remuneración así como por la falta de claridad y de seguridad jurídica sobre el concepto de «trabajo de igual valor». Un sistema retributivo transparente, complementado por un sistema de acceso a la información adecuado y por una correcta definición de los aspectos relevantes en la conceptualización del trabajo de igual valor son elementos esenciales para combatir la discriminación retributiva. El acceso a la información desagregada por género posibilita el acceso al personal laboral y/a sus representantes a los datos estadísticos necesarios para plantear demandas por discriminación salarial. Se genera entonces una presunción de discriminación (prueba de indicios) a partir de la cual corresponde al empresario o empresaria aportar la correspondiente justificación objetiva, razonable y proporcionada. La transparencia salarial constituye, pues, un instrumento esencial para posibilitar las reclamaciones judiciales y, consiguientemente, también para inspirar en el empresariado un mayor interés (siquiera preventivo) en la instauración de sistemas de retribución objetivos. Consciente de ello la Comisión Europea elaboró el 7 de marzo de 2014 una Recomendación de transparencia salarial que incide precisamente en la necesidad de que los Estados miembros hagan referencia en sus legislaciones a tales aspectos.

III

La cuestión de la obligada transparencia salarial como instrumento imprescindible para garantizar la correcta valoración de los puestos de trabajo se planteó desde antiguo ante el TJCEE. La Sentencia dictada en el asunto *Danfoss* (*vid supra*) estableció que si los mecanismos de determinación retributiva no eran transparentes y daban como resultado una diferencia estadística desfavorable para las actividades desempeñadas mayoritariamente por mujeres, era el empresario el que debía probar la justificación de la diferencia. La falta de transparencia en la percepción retributiva como indicio que trasladaba al empresario la prueba sobre su justificación se confirmó en sentencias posteriores (por ejemplo, asunto *Royal*

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Copenhagen, STJUE de 31 de mayo de 1995, C-400/93). El tema de la información a las personas trabajadoras y a sus representantes en relación con la transparencia retributiva consta expresamente en el artículo 21.4 de la Directiva 2006/54 en el que se establece que deberá alentarse a los empresarios a presentar con una periodicidad adecuada a los empleados y/o a sus representantes información adecuada sobre la igualdad de trato de hombres y mujeres en la empresa pudiendo incluir dicha información un inventario sobre los salarios y las diferencias salariales entre hombres y mujeres. La formulación del artículo 21.4 de la Directiva no es imperativa, pero sí lo es la doctrina del TJUE más arriba referida que otorga un valor fundamental a la transparencia retributiva. Tanto aquel artículo como esta doctrina son los antecedentes de la Recomendación de transparencia salarial realizado por la Comisión Europea en 2014, que ha sido ya desarrollada por varios Estados entre los que no se encuentra todavía España. Italia aprobó su norma de transparencia salarial en marzo de 2015, como también lo hicieron Reino Unido en abril de 2017 y Alemania en julio de 2017. Muchos otros Estados europeos no requieren de dicho desarrollo porque ya disponen de normas específicas para combatir la desigualdad retributiva que mejoran lo establecido en la recomendación (por ejemplo, Suecia, Holanda, Noruega o Francia). Incluso otros países, aún disponiendo ya de esta normativa, están tramitando actualmente proyectos de ley que pretenden avanzar en la materia (Finlandia o Islandia). El desarrollo por parte del ordenamiento español de lo establecido en esta Recomendación constituye, pues, un compromiso que, aun sin constituir la transposición de una Directiva, implica la participación efectiva en los objetivos y prioridades de la Unión Europea.

El 7 de marzo de 2014 la Comisión Europea aprobó la Recomendación sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia. El documento, pese a su naturaleza recomendatoria, tiene una notable trascendencia porque establece compromisos muy concretos. Es una Recomendación detallada, que establece instrucciones específicas redactadas generalmente con la utilización del verbo «deber» y que se encuentra sometida a un plazo máximo de «adaptación» de los Estados miembros, que cumplió el 31 de diciembre de 2015. La recomendación establece una recomendación con carácter rotundo que consiste en el deber de que los ordenamientos incluyan una especificación de los factores relevantes a tener en cuenta para evaluar la desigualdad retributiva. Asimismo establece el deber de que los Estados opten por, al menos una, de las siguientes medidas: (i) Formulación del derecho individual a la información retributiva de los niveles salariales desglosada por género (promedios) a requerimiento del trabajador/a; (ii) Atribución del derecho a esta información con carácter periódico, en beneficio del trabajador/-a y de sus representantes, en las empresas de más de 50 trabajadores; (iii) Obligación de que las empresas con más de 250 trabajadores/-as elaboren auditorías salariales (con promedios retributivos y análisis de sistemas de valoración de puestos) que deben ponerse a disposición de los/as representantes; (iv) garantía de que la cuestión de la igualdad de retribución, en particular las auditorías salariales, se debata en el nivel adecuado de la negociación colectiva. La recomendación se centra especialmente en la transparencia de las categorías salariales y retributivas, que es esencial para la aplicación efectiva del principio de igualdad de retribución. Los compromisos establecidos en la Recomendación tienen una finalidad clara: el acceso a la información a efectos de llevar a cabo la correspondiente reclamación no solo facilita la reclamación judicial concreta, sino que puede servir para elevar el número de reclamaciones ayudando a la configuración de una doctrina judicial más firme. Asimismo, tiene un indudable efecto docente, preventivo y disuasorio, porque la posibilidad de dichas reclamaciones puede inspirar al empresariado para que establezca en su funcionamiento ordinario criterios retributivos objetivos, transparentes y documentados.

IV

La aplicación de criterios objetivos de valoración de puestos de trabajo y, en general, la aplicación en la empresa de medidas dirigidas a combatir la discriminación retributiva por razón de sexo tiene también una vertiente de incremento de la eficiencia empresarial que ha sido constatado por la OIT (Guía de Igualdad salarial. Oficina Internacional del Trabajo, 2013). Estos estudios refieren que los costes aparejados a la implementación de las medidas de igualdad retributiva (diferencias retributivas, gestión de la introducción de nuevos métodos de evaluación de los empleos y de los sistemas de clasificación, gastos de formación, gastos de asesoramiento...) son relativamente bajos si se ponen en relación con la mejora de la productividad.

Efectivamente, conforme a estos estudios, la aplicación de medidas para la igualdad retributiva en la empresa posibilita: (a) la consolidación de prácticas de contratación y selección más eficaces, una formación continua en la empresa de mayor rendimiento, mejoras en los índices de retención de los nuevos empleados y mayor rendimiento de los empleados nuevos; (b) la configuración de un entorno de trabajo mejor, basado en los principios de igualdad, que redundará en un mayor compromiso con la organización; (c) la identificación de capacidades subestimadas en procesos productivos; (d) el aumento de la reputación de las empresas y de su atractivo, lo que a su vez redundará en costos menores de contratación para el personal cualificado; (e) mayor porcentaje de mujeres con capacidades idóneas a disposición de la empresa; (f) disminución de costes legales y de las eventuales sanciones; (g) en general, configuración de una política salarial más coherente y equilibrada que, al estar basada en el valor real de los trabajos, ofrece una distribución más eficiente de la carga salarial entre los diferentes empleos.

En cuanto a la economía española, la aplicación de políticas efectivas para la eliminación de la brecha salarial tiene trascendencia a efectos de: (a) diluir la actual división sexual del trabajo, incorporando criterios de igualdad en el reparto de tiempos y de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres: actividades domésticas y trabajo de cuidados no remunerado; (b) ayudar a cambiar estereotipos sobre las aspiraciones, preferencias, capacidades y la «idoneidad» de las mujeres para determinados empleos; (c) reducir la dependencia económica de las mujeres, mejorando su capacidad de decidir e influir directamente al respecto de su situación en el hogar y en la comunidad; (d) contribuir a que las situaciones de las mujeres y sus familias sean menos vulnerables a la exposición y afectación de riesgo de pobreza, monetaria y de tiempo; (e) reducir la probabilidad de que los hogares con ingresos bajos, entre ellos aquellos encabezados por una mujer, caigan en la pobreza o permanezcan en ella; (f) aumentar las pensiones de las mujeres y reducir el riesgo de pobreza durante la vejez; (g) asegurar la recuperación sostenible de las mujeres en épocas de crisis económica; (h) reducir la presión sobre las familias para trabajar más horas y (i) aumentar la capacidad de las empresas para atraer y retener a los mejores trabajadores y trabajadoras.

V

Pese a la notable relevancia que el tema de la igualdad retributiva ha tenido para las instituciones comunitarias desde antiguo, acentuado recientemente por la Recomendación de transparencia salarial de 2014 y, pese a que las iniciativas normativas sobre la materia son bastante numerosas entre los países de nuestro entorno, el ordenamiento español no ha llevado a cabo hasta la fecha ninguna actuación relevante para avanzar en la igualdad retributiva real y efectiva. El principio de igualdad retributiva se contiene exclusivamente en el artículo 28 del ET, que ha sido varias veces reformado pero que apenas contiene una declaración general del principio de igualdad retributiva desprovista de instrumentos para su efectividad y que omite cualquier referencia al concepto de trabajo de igual valor. Podría decirse que aquellas reformas en el artículo 28 del ET han servido exclusivamente para operar tardías y poco eficientes desarrollos formales de las obligaciones contraídas por España en normas internacionales y de la Unión Europea. Así, la Ley 11/1994, de 19 de mayo, corrigió el artículo 28 del ET para incorporar la obligación de igualdad retributiva por trabajo de igual valor dado que hasta aquel momento solo establecía la igualdad retributiva por trabajo igual. Faltaba todavía la extensión de esa igualdad retributiva a todo tipo de percepciones retributivas, lo que no se produjo hasta que la Ley 33/2002, de 5 de julio, incorporó la que, hasta la fecha, constituye la última modificación del 28 del ET. Urge, por tanto, la debida regulación para la igualdad retributiva entre hombres y mujeres que, acomodándose a las peculiaridades del mercado de trabajo español y de su normativa laboral y, aplicando la perspectiva de transversalidad, incorpore las pautas de la normativa y jurisprudencia de la Unión Europea para la consecución de la igualdad retributiva.

La lucha efectiva contra la discriminación laboral retributiva debiera realizarse mediante la afectación de otros preceptos, particularmente los relacionados con la gestión del tiempo y con los derechos de conciliación y corresponsabilidad, cuya repercusión sobre la materia retributiva es indudable. Se ha optado, sin embargo, por realizar un tratamiento específico e inmediato de la cuestión retributiva, de un lado, porque ya existe en nuestro ordenamiento una ley general para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, cuya revisión en su integridad no es el objetivo de la presente propuesta. De otro lado, la cuestión del reparto equitativo de tiempos y trabajos requiere de propuestas de reforma legislativa específicas, como la reorientación de los permisos de cuidados a una mayor corresponsabilidad, la equiparación de los permisos por nacimiento —iguales, intransferibles y plenamente remunerados— y la

referente a la administración y gestión de los tiempos de vida para la igualdad efectiva; todas estas cuestiones requieren de un análisis profundo y detallado a efectos de ser coherente con las indicaciones procedentes de la normativa propia y la jurisprudencia de la Unión Europea; dicho cometido excede al específico y directo de la igualdad retributiva que pretende la presente Ley.

La presente Proposición de Ley pretende, desde una perspectiva transversal, establecer los mecanismos para asegurar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres mediante la implantación de mecanismos específicos entre los que se encuentran los establecidos en la Recomendación de la Comisión Europea de 7 de marzo de 2014. A tal efecto se plantea la adopción de medidas y cambios normativos que afectan, entre otras normas, al Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, al Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público —en adelante EBEP—, a la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, al Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, a la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social y al Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

VI

En cuanto al Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por 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 (en adelante ET) se introducen las siguientes modificaciones:

Se da nueva redacción al artículo 8.4 del ET con el fin de garantizar el acceso de los representantes de los trabajadores a la información correspondiente a la retribución inicial incluyéndola en el contenido de la copia básica. La Recomendación de la CE de 2014 de transparencia salarial (en adelante Recomendación) no establece esta obligación de información de nóminas concretas, pero tal acceso de los representantes vendría a complementar el deber de información de retribución media que sí recoge tal Recomendación. El Tribunal Constitucional (en adelante TC) ya estableció que el conocimiento de la retribución concreta de cada trabajador o trabajadora por parte de los representantes no infringe el derecho a la intimidad (STC 143/1993, de 22 de abril). Los salarios percibidos son accesibles al conocimiento de los representantes de los trabajadores, además, en cuanto sirven de base de cotización a la Seguridad Social, y dichos representantes pueden conocer y comprobar los correspondientes documentos de cotización (artículo 87.3 de la Orden de 23 de octubre de 1986 y artículo 95.3 de la Orden de 8 de abril de 1992). Sin embargo, como este precepto no garantiza que se siga informando a los representantes acerca de la evolución de cada nómina (si se les aumenta el salario, o cómo se aplican los complementos cada mes) no garantiza suficientemente la obligación de información actualizada que establece la Recomendación y que se ha reflejado en otros preceptos de esta Ley.

La modificación del artículo 9.1 del ET tiene por objeto que, en el caso de que se establezca por sentencia la existencia de discriminación retributiva, la condena al empresario suponga siempre la equiparación de la retribución de la víctima de discriminación a la del sujeto o colectivo comparable, sin que procedan igualaciones a la baja u otros mecanismos globales. Lo establecido en este precepto se traslada también a la Ley reguladora de la jurisdicción social (LRJS).

Se modifica el artículo 12.4 del ET para evitar que en el trabajo a tiempo parcial, desempeñado mayoritariamente por mujeres, se produzcan reducciones proporcionales de derechos con carácter sistemático. Se procede a una formulación general (para todo tipo de causas discriminatorias y para todo tipo de materias) aunque se hace una referencia específica a la discriminación por razón de sexo cuando aparece la temática retributiva. Con la nueva redacción se pretende que la regla general sea que los derechos se disfruten en su totalidad por parte de los trabajadores/as a tiempo parcial salvo que expresamente se establezca lo contrario en la norma, acto o cláusula que configurara el derecho. Esta formulación tiene también una función docente, puesto que obliga a quien legisla y a quien actúa como interlocutor social a tener en cuenta las repercusiones que cualquier norma, acto o cláusula puede tener en las personas empleadas a tiempo parcial a efectos de establecer o no la regla de la proporcionalidad. En todo caso, para que operara la reducción proporcional sería necesario que ello fuera consecuente con la naturaleza del derecho y que la reducción no implicara discriminación directa ni indirecta, así como que

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

no tuviera repercusión negativa en el disfrute de los derechos de maternidad y conciliación. La modificación del artículo 12.5. i) del ET persigue el objetivo de que las horas complementarias se retribuyan adecuadamente (teniendo en cuenta su carácter excepcional) y que tengan repercusión en la carrera profesional de la persona trabajadora a efectos de pensiones. Se pretende una regulación de las horas complementarias que supere el defecto de compensación adecuada que se produce si no se retribuyen como las horas extraordinarias (cuando en realidad lo son) y que también supere el problema de su falta de consideración en la base reguladora si participan plenamente de la naturaleza de las horas extraordinarias. Se configura, pues, una vía mixta, que reconoce la retribución como hora extraordinaria y que sin embargo pueda repercutir en la cuantía de las prestaciones a las que se tuviera derecho.

Se modifica el artículo 13.3 del ET mejorando su redacción actual a efectos de clarificar que no son admisibles las diferencias entre trabajadores/as a domicilio y resto de trabajadores/as, particularmente en materia retributiva.

En la nueva redacción del artículo 17.3 del ET se introducen la posibilidad de que los Poderes Públicos introduzcan nuevos instrumentos para incentivar la actuación empresarial en orden a disminuir la brecha salarial mediante subvenciones o desgravaciones. A esta posibilidad de incentivación de las iniciativas de corrección de las desigualdades retributivas se dedica también una disposición adicional.

Se modifican el artículo 15.6 y el artículo 42.2 del ET para configurar el principio de igualdad retributiva entre trabajadores/as que prestan servicios para la misma empresa, independientemente de si forman parte de la plantilla de la empresa principal o si han sido contratados por una contratista. Las mujeres tienen una gran participación en las empresas de servicios y de multiservicios, por lo que el reconocimiento de la igualdad retributiva respecto a lo percibido por los trabajadores/as de la empresa principal contribuye a la lucha contra la discriminación retributiva por razón de sexo. Adicionalmente se establece que a efectos de determinar los colectivos comparables para la detección de eventuales discriminaciones directas o indirectas de carácter retributivo en los términos establecidos en el artículo 28 del ET se debe tener en cuenta lo pagado por trabajos de igual valor en la empresa principal. De este modo se amplía el marco comparativo (al superarse el estricto de la empresa contratista) y se asegura una mayor protección frente a la discriminación retributiva por discriminación indirecta cuando los trabajos desarrollados no sean de la misma naturaleza pero tengan el mismo valor que los desarrollados en la empresa principal.

La modificación del artículo 22.3 del ET procede a desarrollar el artículo 11 de la Recomendación que se refiere a la promoción e incentivación de sistemas de evaluación y clasificación no sexista. Se pretende que conste en convenio cuáles son los criterios concretos que justifican una determinada retribución atribuida en clasificación profesional y en el pago de cualquier complemento (penosidad, destreza, conocimientos, experiencia, responsabilidad, etc.). La constancia de los criterios y características que son relevantes en la valoración de los puestos de trabajo es un punto importante para posibilitar la comparación y, consiguientemente, para facilitar las demandas por discriminación indirecta en materia retributiva.

Al modificar el artículo 23.2 del ET se procede a aplicar a la promoción, cuya relación con la retribución es evidente, los principios de transparencia y objetividad. La exigencia de objetividad no necesariamente obliga a renunciar a esta, sino que de lo que se trata es de que siga también criterios objetivos. En coherencia con tal modificación se introducen cambios en el artículo 24.2 del ET.

Se modifica el artículo 28 del ET, lo que constituye una medida de notable importancia porque hasta la fecha ha sido el único precepto que ha regulado en España el tema de la igualdad retributiva entre hombres y mujeres. El nuevo precepto es considerablemente más largo y sirve, no solo para introducir algunas de las indicaciones de la Recomendación, sino también para incorporar clarificaciones conceptuales y de interpretación sobre el alcance del principio de igualdad retributiva. El nuevo artículo 28 sigue siendo el precepto antidiscriminatorio básico en materia retributiva pero queda ajustado al nivel de otros ordenamientos de nuestro entorno que han establecido regulaciones específicas sobre la materia (Francia, Bélgica, Suecia, Noruega, Finlandia, etc.). En primer lugar, se sustituye la referencia a la igualdad retributiva por la de la no discriminación, que resulta más adecuada. También se especifica en el título que el artículo 28 pretende establecer «garantías» contra la discriminación retributiva, lo que es más proactivo que el simple reconocimiento formal de la prohibición. En segundo lugar, la modificación del artículo 28.2 del ET establece la definición de discriminación directa retributiva. Ciertamente ya existe en la LOTE dicho concepto, pero su referencia expresa adaptada a las peculiaridades de la cuestión retributiva tiene una gran virtualidad porque, entre otras cosas, refleja que resulta aplicable en esta materia el comparador hipotético. En tercer lugar, se incorpora al nuevo artículo 28 del ET una detallada definición de la discriminación retributiva que, aunque en términos generales se establece ya en la LOTE, requiere de

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

matizaciones y precisiones en materia de igualdad retributiva. A efectos de desarrollar lo establecido en la Recomendación y como especificación del concepto de discriminación retributiva indirecta, se especifica también el concepto de trabajo de igual valor y se concretan los criterios de valoración relevantes tomando como referencia los establecidos en la propia Recomendación y los aplicados en otros países (por ejemplo Bélgica, Holanda o Noruega). Se precisa que los criterios de valoración de puestos de trabajo que se utilicen deben ser objetivos y deben estar conectados estrictamente con las condiciones objetivas en que se desarrolla el trabajo. Se pretende evitar de este modo que se utilice como criterio de valoración de puestos de trabajo la valoración en el mercado (un dilema planteado ante la jurisprudencia sueca recientemente). En cuarto lugar, en el segundo párrafo del artículo 28.3 del ET se recoge una presunción de discriminación indirecta si la diferencia en la retribución abonada a las trabajadoras por la empresa supera en 20 puntos el abonado a los trabajadores. Se establece que la presunción se aplicará tanto cuando la diferencia de los 20 puntos aparezca en la retribución global como cuando se produzca respecto a percepciones concretas. Finalmente, se introduce un número cuarto en el artículo 28.3 del ET a efectos de establecer el derecho individual de las trabajadoras y trabajadores a acceder a la información promediada y desglosada por género de la retribución abonada por la empresa, en los mismos términos establecidos para la información debida a los representantes de los trabajadores en el nuevo artículo 64.3 del ET. Aunque las trabajadoras y trabajadores tendrían ya estos datos en sus nóminas (conforme a lo establecido en el nuevo artículo 29.1 del ET), se opta por reconocer también el derecho al acceso individual por dos razones: la primera es que la información promediada y desglosada que tuvieran las trabajadoras y trabajadores en sus nóminas no estaría actualizada permanentemente al tratarse de una reproducción de la información dispensada anualmente a la representación de las personas trabajadoras. La segunda es que era necesario expandir el derecho a la información individualmente solicitada también a los y las trabajadoras de las empresas de menos de diez personas empleadas, en las que, conforme a lo establecido en el nuevo artículo 29.1 del ET, no existe la obligación de referencia expresa en las nóminas de la información retributiva promediada y desglosada (porque carecen de comité de empresa o delegación de personal).

Se da nueva redacción al artículo 29.1 del ET con el objetivo de conseguir una clarificación de las percepciones retributivas en nómina para que el trabajador/a conozca de dónde procede cada percepción que recibe y pueda compararla con la promediada en la empresa. Asimismo se establece la obligación de incluir en la nómina la información promediada y desglosada facilitada a los representantes de los trabajadores/as anualmente por la empresa (nuevo artículo 64.3 del ET). Este sistema automático de información evita los problemas derivados de la necesidad de solicitarla expresamente y aporta los indicios necesarios para proceder a eventuales reclamaciones. Ello requiere la modificación del propio modelo de nómina, que se pospone a desarrollo reglamentario. La previsión del nuevo artículo 29 del ET se limita a las empresas con representantes de los trabajadores/as, lo que implica que solo obliga a las empresas de más de diez personas empleadas (o a las de más de seis en su caso, si hubieran elegido representantes). Es una información fácil de obtener por el empresariado, porque es la misma que ya habría sido dispensada a quienes actúen como representantes de los trabajadores/as. Por lo demás, la previsión del nuevo artículo 29 del ET se aplicaría también a quienes trabajen en alta dirección, porque así lo establece la disposición adicional 5.ª del ET, que refiere la aplicación a estos de lo establecido en el artículo 29 del ET.

El tema de la reducción de jornada por cuidado de hijos/as o personas dependientes tiene una indiscutible repercusión retributiva, no solo porque se produce una disminución proporcional del salario, sino también porque puede afectar a las relaciones en y con la empresa hasta el punto de afectar las expectativas profesionales. A efectos de que no se produzcan otro tipo de perjuicios, en el nuevo artículo 37.6 del ET se establece que no pueden producirse consecuencias negativas en los derechos y expectativas profesionales de quienes la solicitaren, ni en la cuantía de las prestaciones de seguridad social. Asimismo, el nuevo artículo 37.6 del ET corrige la formulación del derecho al acceso a la reducción de jornada estableciendo la posibilidad de que se flexibilice su uso incorporándose parámetros de referencia más extensos (diario, semanal, mensual o incluso anual) que el actualmente aplicable (parámetro diario). A efectos de potenciar la corresponsabilidad y el reparto de responsabilidades se limita el acceso a la reducción de jornada por cuidado de dependientes refiriéndolo exclusivamente a los familiares por consanguinidad.

Se modifica el artículo 64.3 del ET para reconocer el derecho a la información a los representantes de las trabajadoras/es de las cuantías retributivas desglosadas por género. En la Recomendación no consta el detalle con el que deben desglosarse los datos retributivos sobre los que debe facilitarse la media, pero

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

esta proposición de ley se inclina por incorporar el desglose total de conceptos retributivos, tanto los salariales, cualquiera que fuera su naturaleza, como los extrasalariales, y tanto los que se paguen en dinero como en especie. En la Recomendación se establece que el derecho a la información se debe aplicar solo en las empresas de más de 50 personas empleadas. La proposición de ley mejora este derecho porque se reconoce a las empresas con comités de empresa, pero también a las que cuenten con delegados/as de personal. Para que no haya dudas al respecto se ha alterado el inicio del artículo 64.3 del ET.

Según la Recomendación la información debe referirse a la media pero en esta proposición se incluye también la mediana. Pese a que la Recomendación solo se refiere a la media y en los procesos por discriminación indirecta suelen utilizarse medias y no medianas (aunque en ningún precepto indica que deba hacerse así) la proposición de ley entiende que deben incluirse ambas, dado que su obtención no resulta particularmente problemática mediante el uso de instrumentos informáticos básicos, y dado que la utilización exclusiva de la media aritmética puede dar lugar a conclusiones sesgadas.

Se modifica el artículo 69.3 del ET con el fin de promover la participación de las mujeres en los órganos de representación de las personas trabajadoras. Dado que los convenios colectivos son todavía la fuente de un gran volumen de discriminaciones indirectas y, dado que la aplicación de la prohibición de discriminación retributiva en la empresa requiere sensibilidad frente a la situación en que pueden encontrarse las mujeres trabajadoras, la inclusión de una cuota en la composición de las candidaturas a elecciones para la representación de trabajadores/as resulta un herramienta adecuada. La cuota establecida es la correspondiente a la participación equilibrada configurada en la LOIE (60/40) y su aplicación obligatoria se ha limitado a las elecciones en las empresas de más de 250 trabajadores. En las demás empresas simplemente se establece que deberá procurarse esta proporción.

En la misma dirección que las reformas de los artículos 64.3 y 69 del ET se introducen modificaciones en la Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de las personas trabajadoras en empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria.

Al modificar el artículo 85.1 del ET se cumple con lo establecido en el artículo 6 de la Recomendación que aconseja que la negociación colectiva sea sensible a la igualdad retributiva. El instrumento utilizado en esta proposición de ley completando el contenido de los Planes de Igualdad es la auditoría salarial que debe formar parte del contenido obligatorio de los planes de igualdad. Se trata de una obligación que solo afecta a las empresas grandes, previendo que probablemente las pequeñas empresas no tienen capacidad técnica y/o económica suficiente para realizar dichas auditorías. De otro lado, la cifra de 250 personas empleadas utilizada por la Recomendación para configurar el deber de auditoría salarial es el mismo que se utiliza en la legislación española para configurar la obligación de elaborar planes de igualdad. Por ello la vinculación de las auditorías salariales a los planes de igualdad parece lo más adecuado. Debe señalarse que en su Recomendación la Comisión Europea solo establece el deber de que los estados miembros sigan al menos uno de los cuatro mecanismos propuestos (información a la persona trabajadora individual, información a representantes, auditorías salariales y obligaciones en la negociación) la proposición española pretende desarrollar todos ellos, mostrando un compromiso de igual nivel que los países europeos más avanzados en la materia.

El nuevo artículo 90 del ET referido a la validez del convenio colectivo introduce la obligación de que, si la Autoridad Laboral iniciara de oficio un procedimiento de impugnación de convenio por discriminación por razón de sexo, debe recabar informe del Instituto de la mujer y para la igualdad de oportunidades, de los organismos de igualdad de las comunidades autónomas o de la unidad especializada en materia de igualdad de trato entre hombres y mujeres de Inspección provincial correspondiente de Trabajo y Seguridad Social, según el ámbito del convenio.

VII

Se modifican los siguientes artículos del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).

El artículo 14 i) y el artículo 18.1 del EBEP se corrigen como recordatorio de que el principio de no discriminación directa e indirecta debe respetarse. Ya que el precepto está haciendo referencia a temas constitucionales generales debe extenderse a toda discriminación, en su dos vertientes, directa e indirecta, y también debe referirse al desarrollo y uso de sistemas de evaluación y clasificación de empleos.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

El artículo 20.2 del EBEP se modifica para reforzar que los mecanismos de valoración del desempeño no tengan efecto discriminatorio. Si bien ya se menciona en el artículo 20 en su redacción actual que los criterios deben ser objetivos, transparentes y no discriminatorios conviene, en todo caso, incluir expresamente la referencia a la discriminación indirecta como llamada de atención porque es en este ámbito donde se producen la mayoría de los perjuicios retributivos. Se incorpora la obligación de que en los informes de evaluación de desempeño, que son informes para medir y evaluar la calidad del trabajo de los funcionarios y personal laboral de la Administración, se refieran expresamente las eventuales discriminaciones indirectas retributivas que pudieran existir a partir de los datos. Se trata, asimismo, de garantizar que los órganos que los realizan tengan en cuenta las repercusiones de género también en lo que guarda relación con la evaluación del desempeño.

El artículo 21.2 del EBEP en su nueva redacción formula una propuesta que no viene referida al tema de la discriminación retributiva por razón de sexo sino, en general, a todo tipo de incrementos retributivos establecidos por sentencia. De este modo se pretende que la ejecución de estas sentencias sea inmediata y no quede demorada a la aprobación del presupuesto posterior cuando fueran aplicables limitaciones presupuestarias.

Se modifica el artículo 22 trasladando al EBEP la propuesta incorporada al artículo 28 del ET. Por medio de un apartado añadido al artículo 22 del EBEP, que sería el sexto, se establece la obligación de valorar adecuadamente la prestación de servicios, la especificación de los criterios adecuados para una correcta valoración y la presunción de discriminación indirecta a partir de la diferencia del 20%, con una formulación similar a la del artículo 28 del ET. Se reconoce, asimismo, de manera similar el derecho de información en esta materia.

El artículo 31.8 prevé que los procedimientos para la determinación de las condiciones de trabajo tengan en cuenta no solo los convenios y acuerdos de carácter internacional ratificados por España, sino también las Recomendaciones sobre no discriminación e igualdad retributiva.

Las propuestas de modificación de varios artículos del EBEP hacen referencia a la inclusión en la negociación colectiva de los principios de igualdad real entre hombres y mujeres (artículo 33.1), a que dentro de las obligaciones de buena fe se incluya proporcionar información sobre datos retributivos desagregados por sexos (artículo 34.7), a que dentro de los órganos negociadores técnicos de la Administración se incluyan personas expertas en políticas de igualdad retributiva (artículo 33.2), aconsejándose también la presencia de personas expertas en las mesas negociadoras (artículo 35.3). Se dota de nuevas competencias a la representación sindical en relación con esta materia (artículo 37.1) especialmente en materia de derechos de información sobre datos y estructura retributiva y su incidencia en la igualdad entre hombres y mujeres así como sobre vigilancia y control (artículo 40). Se retoma en el artículo 43 sobre delegados/as y Juntas de personal con algunas variaciones las novedades introducidas en el artículo 69.3 del ET sobre la participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas a elecciones de representantes. Se ha optado en el EBEP por configurar la cuota para la participación equilibrada con carácter obligatorio en todo caso (sin diferencial por dimensión de la Administración).

Se añade la letra f) al artículo 69.2 porque resulta de interés que se incorpore como tema relevante en la planificación de los recursos humanos en las Administraciones Públicas el objetivo de la correcta valoración de los puestos de trabajo y la erradicación de la discriminación indirecta retributiva.

La modificación del artículo 9 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas traslada a este ámbito de representación las propuestas de modificación que se introducen en el artículo 64.2 del ET para los/as representantes de trabajadores y trabajadoras.

VIII

También en coherencia con los objetivos de la proposición de ley se introducen las siguientes modificaciones en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante LRJS).

En primer lugar en el artículo 77.1 se establece como recordatorio que es posible solicitar información sobre nóminas al/la juez incluso antes de que se interponga la demanda. En relación con las nóminas, no haría falta esta adición, porque las nóminas entran en el concepto de documento. Sin embargo, puede ser adecuada esta referencia porque la persona trabajadora que sospeche de una discriminación retributiva a partir de la información de las medias o medianas retributivas en la empresa puede necesitar información

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

adicional de nóminas concretas para tener mayor certeza. También podría ser necesario si sospecha de que la información de los promedios no es correcta o incluso si el empresario/a se niega a facilitar esta información o lo hace de manera incorrecta.

En el artículo 96 se añade un segundo apartado que tiene la función de especificar cuáles son los elementos que definen la discriminación indirecta por razón de sexo así como precisar que los indicios se constatan fundamentalmente a partir de procedimientos estadísticos. Con relación específica a la discriminación indirecta retributiva se reproduce la presunción que consta en el artículo 28.2 del ET y se señala que el empresario se puede liberar de responsabilidad si acredita una adecuada valoración de los puestos de trabajo. La referencia específica a esta forma de probar que concurre justificación objetiva y razonable pretende promocionar la voluntaria valoración de puestos de trabajo.

La modificación del artículo 148 primer párrafo letra c) tiene por finalidad posibilitar que en procedimiento de oficio a partir de la actuación de la Inspección de Trabajo pueda llegarse a sentencia en la que se reconozca la diferencia retributiva y no solo a la indemnización por daños y perjuicios, como con carácter general se establece para los procedimientos de oficio por discriminación de género. El reconocimiento de la diferencia retributiva que se propone como posible contenido de una sentencia es consecuente porque a fin de cuentas participa de la naturaleza de la reparación de los daños económicos. Este artículo viene a complementarse con la modificación del artículo 149.1 de la LRJS.

La nueva letra f) del artículo 154 extiende al Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades y organismos equivalentes de las Comunidades Autónomas la legitimación que le atribuye el artículo 164 de la LRJS para impugnar convenios colectivos. Así podrán también impugnar actos empresariales colectivos en la empresa y convenios colectivos extraestatutarios. Por esta razón en el artículo 155 se incorpora el derecho de personación de las asociaciones estatales de defensa de la igualdad entre hombres y mujeres (no tendrían capacidad de iniciar, pero podrían dar apoyo). No se está otorgando a los Institutos de la Mujer legitimación para plantear cualquier asunto por discriminación laboral, sino solo aquellos que tienen dimensión colectiva (conflicto colectivo), o sea, aquellos que implican una actuación empresarial de carácter colectivo (por ejemplo, una determinada aplicación de un complemento que perjudica a las mujeres) o que se encuentran en un convenio colectivo extraestatutario (por ejemplo, una incorrecta valoración de puestos de trabajo) o en un pacto colectivo de empresa (por ejemplo, un acuerdo de flexibilidad interna o externa colectivo). Por esta razón otorgar la legitimación al Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, aunque se tratara de un ámbito estrictamente de empresa, parece adecuado, aunque no conste el apoyo de ningún trabajador/a afectado. Sería un mecanismo muy acertado para complementar la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y no obligar a los sujetos individuales a plantear demandas individuales.

Se modifica la titulación y el contenido del artículo 155 para contemplar el derecho a la personación de las asociaciones estatales en defensa de la igualdad entre hombres y mujeres en el proceso de discriminación por razón de sexo que se planteara por medio del procedimiento de conflicto colectivo. La personación de estas asociaciones no solventa el problema de la falta de acción inicial (que sigue quedando en manos de los sujetos legitimados), pero al menos incorpora la posibilidad de que, una vez iniciado el procedimiento de conflicto colectivo, la asociación colabore en su desarrollo. Sin embargo, estas mismas asociaciones tendrían plena legitimación para la impugnación de los convenios colectivos estatutarios conforme se establece en el artículo 165 de la LRJS, según la presente norma. En la redacción previa del artículo 165 de la LRJS constan como sujetos legitimados para la impugnación de convenios en los asuntos de discriminación por razón de sexo el Instituto de la Mujer y para la Igualdad y para la Igualdad de Oportunidades y los organismos análogos de las Comunidades Autónomas. Sin embargo, esta posibilidad en la práctica no ha sido utilizada. Incorporando a las asociaciones se incrementan las posibilidades de que se produzcan las impugnaciones. Se reconoce a las asociaciones «estatales», porque de este modo se reproduce el criterio para la legitimación por intereses difusos del artículo 11 bis de la Ley de Enjuiciamiento Civil (LEC en adelante). Por otro lado el carácter «estatal» da cierta garantía de interés general. La razón de ampliar la legitimación a las asociaciones es la búsqueda de una entidad que represente el interés general, y que dé ciertas garantías de que puede no tener intereses particulares que pudieran no coincidir con los intereses de las personas incluidas en el ámbito de aplicación del convenio cuestionado. Teniendo el precedente del artículo 11 bis de la LEC para las legitimaciones difusas la referencia a las asociaciones estatales parece la más adecuada. Se ha incorporado también la posibilidad de que impugnen convenios colectivos estatutarios los trabajadores/as incluidos en su ámbito, considerándoles «terceros» y permitiéndoles que impugnen el convenio por lesividad. Esta herramienta

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

puede ser eficaz para la erradicación de la discriminación retributiva por incorrecta valoración de los puestos de trabajo aunque carezca de precedentes. La doctrina de que los trabajadores incluidos en el convenio no son terceros está muy consolidada en España, pero resulta justificable esta excepción a la regla general.

Se modifica el artículo 177 sobre legitimación en los procesos de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas para otorgar especial legitimación en casos de discriminación indirecta al Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades y entidades análogas. La legitimación del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades y organismos análogos de las Comunidades Autónomas se limita a los casos de discriminación indirecta dado que esta forma de discriminación tiene una dimensión colectiva que justifica la intervención de sujetos externos representantes del interés general. En otros casos de discriminación por razón de sexo el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades y órganos equivalentes de las Comunidades Autónomas, así como otras entidades privadas en defensa de la igualdad entre hombres y mujeres podrán personarse como coadyuvantes conforme a lo ya establecido en el artículo 177.2 de la LRJS (que permanece inalterado). Se introduce también una corrección en el precepto para asegurar, frente a la desacertada jurisprudencia del Tribunal Constitucional (STC 156/2014, de 25 de septiembre), que puedan plantear demandas por discriminación aquellos sujetos que están incluidos en el ámbito de aplicación de un acto, norma o cláusula que constituye discriminación indirecta aunque no forma parte del colectivo protegido (aquel que sufre mayoritariamente la desventaja). La discriminación indirecta se identifica porque afecta peyorativamente más a un colectivo que a otro, pero ello no significa que afecte solo a mujeres. En este precepto se clarificaría que cabe la posibilidad, por ejemplo, de que hombres perjudicados por una norma discriminatoria por tener un efecto peyorativo en mujeres la impugnen. Esto es consecuente con la calificación de nulidad de los actos discriminatorios: si ese precepto, criterio o actuación es nulo por discriminatorio lo debe ser frente a todos.

Se modifica el número 5 del artículo 179 a efectos de la incorporación a los procesos de discriminación indirecta por razón de sexo de un obligatorio informe previo del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades u organismos similares de las Comunidades Autónomas. La incorporación de un informe previo permite que un órgano técnico especializado en temas de igualdad informe al juez sobre el significado y alcance de la discriminación indirecta, dando pistas sobre la prueba estadística y sobre las justificaciones válidas e inválidas. Se fija un plazo de treinta días, porque 15 días, que es el que generalmente se establece cuando interviene la Inspección de Trabajo, resulta insuficiente al ser complejos los procesos por discriminación indirecta. Con este mecanismo obligatorio, que lo diferencia de la actualmente vigente prueba de asesores, se asegura que el juez tenga el apoyo técnico necesario.

En el artículo 182 se transfiere a la LRJS lo establecido en el artículo 9.1 del ET a efectos de garantizar que la condena por discriminación retributiva no produce un efecto a la baja. Debe, asimismo, tenerse en cuenta que la igualación retributiva no será la única compensación que le corresponde al trabajador/a discriminado, porque podría corresponderle igualmente la indemnización por daños y perjuicios, incluidos los morales prevista en el artículo 183 de la LRJS.

IX

En coherencia con la modificación de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social se modifica la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la jurisdicción contencioso-administrativa. El artículo 18 incluye la capacidad procesal del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades así como de los organismos correspondientes de las Comunidades Autónomas en los asuntos de discriminación por razón de sexo. Las reglas de legitimación específica en el procedimiento contencioso administrativo se refieren en el artículo 19 que básicamente, aunque no en su totalidad, reproduce las reglas de legitimación establecidas en la presente propuesta para el proceso laboral por medio de las modificaciones en la LRJS descritas más arriba.

Los artículos 31 y 32 sirven para reafirmar que en caso de que el acto fuera constitutivo de discriminación retributiva por razón de sexo procederá además de la diferencia retributiva, en su caso, la indemnización correspondiente por los eventuales daños y perjuicios, incluidos los morales (lo que también se refiere en el nuevo artículo 71 de la LJCA). El artículo 48 se modifica en el sentido de que cuando el procedimiento verse sobre discriminación retributiva, debe acompañarse al expediente el Informe previo del Instituto de la mujer o de los órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas, en sentido similar a como se establece para el procedimiento social en la LRJS. El artículo 55 establece que en caso de falta de remisión de dicho informe será prueba suficiente lo alegado en el escrito de demanda. Ello refuerza la

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

obligación de que conste dicho informe. Se modifica también el artículo 60 para incluir una expresa referencia a la discriminación retributiva por razón de sexo en lo referente a la modificación de la carga de la prueba. Se añade también la posibilidad de que el órgano judicial pueda solicitar de oficio (y no solo a instancia de parte) informe o dictamen de los organismos públicos competentes y en concreto del Instituto de la mujer o los órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas.

El artículo 114 en su nueva redacción recuerda que el procedimiento de amparo judicial de las libertades y derechos, previsto en el artículo 53.2 de la Constitución española será aplicable también y de manera específica en los procedimientos en que se alegue discriminación directa o indirecta por razón de sexo o género incluyendo la discriminación retributiva. En los artículos 116 y 119 de la LJCA se establece la obligatoriedad de que en estos procesos se recabe informe previo del Instituto de la Mujer o de los órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas.

X

Se introducen modificaciones en la Ley 16/1983, de 24 de octubre, de creación del Organismo Autónomo Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades para otorgarle nuevas competencias (artículo 3) en materia de igualdad retributiva como impulsar y desarrollar su aplicación transversal, colaborar con las instancias judiciales elaborando informes y/o dictámenes sobre la discriminación retributiva cuando así se soliciten y ejercer la capacidad de personarse ante conflictos colectivos y/o individuales que se circunscriban al ámbito de la igualdad retributiva.

XI

Asimismo, para garantizar la efectividad de esta novedosa regulación en materia de igualdad retributiva, la Ley actúa en una doble dirección. En primer lugar, introduce las oportunas modificaciones en el vigente Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, estableciendo la adecuada tipificación de las infracciones administrativas que pueden derivarse de su deficiente aplicación. En segundo lugar, mediante la modificación de la Ley 23/2015, de 21 de julio, ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se refuerzan los mecanismos de control de los incumplimientos en materia de igualdad retributiva, adaptando la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a las exigencias a las que esta Ley trata de dar respuesta. En este sentido, merece destacarse la creación en todas las Inspecciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social de una unidad especializada en materia de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

XII

Se modifica el artículo 5 del Texto Refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, pues según se deriva de la jurisprudencia del TJUE, las aportaciones a un sistema de seguridad social complementaria son parte de las retribuciones de la persona trabajadora por lo que se trata de aplicar en este caso concreto la presunción general establecida en el artículo 28 del ET. Además los trabajos atípicos (a tiempo parcial y de duración determinada) suelen ser realizados por colectivos feminizados, de ahí que la exigencia de antigüedad, o un determinado cómputo de la misma atendiendo a la jornada de trabajo realizada, puede provocar un impacto adverso sobre un colectivo feminizado que la modificación propuesta en la ley de regulación de los planes y fondos de pensiones pretende evitar.

Se modifica la letra c) del apartado 3 del artículo 64 del texto refundido de la Ley de ordenación y supervisión de los seguros privados aprobado por Real Decreto Legislativo 6/2004, de 29 de octubre, para impedir que se pueden introducir en el régimen estatutario de las Mutualidades de Previsión Social requisitos o condiciones más gravosas o de difícil cumplimiento para un determinado sexo ni propiciar consecuencias desfavorables para el mismo.

XIII

Se hacen extensivo a las Cooperativas de trabajo asociado el principio de no discriminación directa e indirecta por razón de sexo y el de igualdad retributiva que se extiende al retorno cooperativo. A tales

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

efectos se modifican los artículos 16.1 y 80 de Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas. La extensión a las Comunidades Autónomas será competencia de las leyes de autonómicas de cooperativas correspondientes.

XIV

Se incluyen seis disposiciones adicionales con el siguiente contenido:

(i) La DA primera prevé la reforma para la equiparación plena de los permisos de paternidad y maternidad —iguales, intransferibles y plenamente remunerados— en un proceso de reforma gradual cuya duración se contemple para plazo razonablemente sostenible y no superior a cinco años.

(ii) A fin de favorecer la equiparación retributiva real y efectiva entre hombres y mujeres se contempla en la DA segunda que se incentivará inicialmente la actuación empresarial en orden a disminuir la brecha salarial mediante bonificaciones en la cotización a la Seguridad Social. Su concreción mediante desarrollo reglamentario determinará su concreto alcance.

(iii) Se prevé en la DA tercera la creación de una comisión interministerial con funciones de coordinación y seguimiento de la aplicación y desarrollo de la Ley en las diferentes áreas de intervención, estableciendo indicadores y pautas para hacer efectivo el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor.

(iv) En la DA cuarta se mejoran y amplían las estadísticas de género. Tomando como referencia el marco establecido en el ordenamiento de la UE (Reglamento 549/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 21 de mayo de 2013, por el que se aprueba el Nuevo Sistema Europeo de Cuentas Nacionales y Regionales de la Unión Europea y Reglamento 99/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de enero de 2013, relativo al Programa Estadístico Europeo 2013-2017) y también en el Plan Estadístico Nacional para el periodo 2017-2020, susceptible de ser actualizado a través de los Programas anuales de ejecución (artículo 5 del RD 410/2016, por el que se aprueba el Plan Estadístico Nacional 2017-2020), se incorporan mejoras al mismo, ampliando las estadísticas de género que serán relevantes para el seguimiento y transparencia de algunos impactos de la presente propuesta de ley sobre el objetivo de la igualdad efectiva.

(v) La DA quinta parte del presupuesto de que para la consecución de la igualdad retributiva real y efectiva debe tomarse en consideración el trabajo no remunerado que realizan las mujeres en el marco de la reproducción social, tanto en el ámbito doméstico/familiar, como en el comunitario y a tal efecto establece medidas a efectos de que ese trabajo sea debidamente contabilizado. En España la mayor parte de la población ve garantizada su supervivencia y bienestar a través de redes familiares constituidas mayoritariamente por mujeres, sin que ello haya sido objeto hasta la fecha de un análisis contable de los hogares y las familias como agentes económicos activos, y no solo como agentes pasivos o consumidores. En este sentido, se ha hablado de la existencia de un impuesto reproductivo o familiar que pagan todas las mujeres, incluso las que acceden al mercado laboral. El establecimiento de marcos legales que permitan la puesta en marcha de nuevas políticas económicas y sociales que aspiran a ser eficaces en su pretensión de modificar la estructura social desigualitaria deben tener en cuenta, como paso previo e inevitable, la cuantificación de la repercusión que supone ese trabajo, diferenciando la contribución de las actividades de producción doméstica de los trabajos de cuidado a lo largo del ciclo de vida, entendiendo además que estos son los que nutren la dimensión básica de la autonomía personal y el bienestar, tanto individual como colectivo.

(vi) Se introduce en la DA sexta la obligación de la Tesorería General de la Seguridad Social de poner en marcha la correspondiente aplicación informática que permita el acceso a la información ya existente en la Administración para la identificación de casos de desigualdad retributiva.

(vii) Se introduce una DA séptima por la que se establece que, por medio de desarrollo reglamentario, se cree una Dirección General para la Igualdad Retributiva entre hombres y mujeres, con competencias específicas en esta materia.

La DF primera prevé el despliegue normativo de la Ley mediante el correspondiente desarrollo reglamentario, la DF segunda establece la entrada en vigor de la Ley y la DF tercera establece el título potencial atribuido al Estado.

La DT primera de esta Ley determina que no resultará de aplicación a las situaciones surgidas con anterioridad a su entrada en vigor, salvo en el caso de los preceptos que no configuran derechos nuevos, sino que especifican derechos y obligaciones que ya existían con anterioridad. En la DT segunda se establece que

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

la presente Ley no se aplicara a los procedimientos administrativos y judiciales ya iniciados con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley, ni en primera instancia ni en fase de recurso, rigiéndose por la normativa anterior. Esta precisión es necesaria porque se pretende que no se aplique la disposición transitoria de la LRJS en la que se establece que la LRJS sí resulta aplicable en los casos de recurso. Dado que la presente propuesta no solo altera la LRJS en sus aspectos instrumentales sino que también establece presunciones que hacen operar la modificación de la carga de la prueba, resulta conveniente que no se aplique a los recursos que se plantearan con posterioridad a la eventual entrada en vigor de esta propuesta.

La presente Proposición de Ley cuenta con doce artículos, dos disposiciones transitorias, siete disposiciones adicionales, tres disposiciones finales y una disposición derogatoria.

Artículo 1. Modificaciones en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

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

Uno. Se da nueva redacción al artículo 8.4 en los siguientes términos:

«Artículo 8. Forma del contrato.

4. El empresario entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores.

Con el fin de comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente, esta copia básica contendrá todos los datos del contrato, incluyendo la retribución, a excepción del número del documento nacional de identidad o del número de identidad de extranjero, el domicilio, el estado civil, y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, pudiera afectar a la intimidad personal.»

Dos. Se da nueva redacción al artículo 9.1 en los siguientes términos:

«Artículo 9. Validez del contrato.

1. Si resultase nula solo una parte del contrato de trabajo, este permanecerá válido en lo restante, y se entenderá completado con los preceptos jurídicos adecuados conforme a lo dispuesto en el artículo 3.1.

Si el trabajador tuviera asignadas condiciones especiales en virtud de contraprestaciones establecidas en la parte no válida del contrato, el órgano de la jurisdicción social que a instancia de parte declare la nulidad hará el debido pronunciamiento sobre la subsistencia o supresión en todo o en parte de dichas condiciones. En caso de que la nulidad fuera consecuencia de una discriminación retributiva por razón de sexo el pronunciamiento judicial deberá reconocer al trabajador/a la retribución que le hubiera correspondido al individuo o colectivo con el que se hubiera realizado la comparación en la que se constató la existencia de discriminación.»

Tres. Se da nueva redacción al artículo 12.4 d) en los siguientes términos:

«Artículo 12. Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo 4:

4 d) Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Las disposiciones legales y reglamentarias así como los convenios colectivos podrán específicamente establecer que tales derechos se reconozcan con carácter proporcional a las horas trabajadas, siempre que la reducción proporcional sea consecuente con la naturaleza del derecho y siempre que ello no genere discriminación directa o indirecta, particularmente por razón de sexo. Cualquier reducción proporcional deberá garantizar que no tenga repercusión negativa alguna en el disfrute de los derechos relacionados con la maternidad y el cuidado de los hijos/as.»

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Cuatro. Se da nueva redacción al artículo 12.5.i) en los siguientes términos:

«Artículo 12. Contrato a tiempo parcial y contrato de relevos.

5.i) Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, salvo que esté prevista una retribución superior para las horas extraordinarias en cuyo caso tendrán que ser retribuidas como estas, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y periodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.»

Cinco. Se da nueva redacción al artículo 13.3 en los siguientes términos:

«Artículo 13. Trabajo a distancia.

3. Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, especialmente en materia retributiva, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial.»

Seis. Se da nueva redacción al artículo 15.6 en los siguientes términos:

«Artículo 15. Duración del contrato.

6. Los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida de su empresa o de aquella en la que prestaran servicios, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la Ley en relación con los contratos formativos. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.»

Siete. Se da nueva redacción al artículo 17.3 segundo párrafo en los siguientes términos:

«Artículo 17. No discriminación en las relaciones laborales.

3. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, el Gobierno podrá regular medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo que tengan por objeto facilitar la colocación de trabajadores demandantes de empleo.

Asimismo, el Gobierno podrá otorgar subvenciones, desgravaciones y otras medidas para fomentar el empleo de grupos específicos de trabajadores que encuentren dificultades especiales para acceder al empleo. También podrá establecer este tipo de medidas para favorecer la equiparación retributiva real y efectiva entre hombres y mujeres. La regulación de las mismas se hará previa consulta a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas.

Las medidas a las que se refieren los párrafos anteriores se orientarán prioritariamente a fomentar el empleo estable de los trabajadores desempleados y la conversión de contratos temporales en contratos por tiempo indefinido.»

Ocho. Se da nueva redacción al artículo 22.3 en los siguientes términos:

«Artículo 22. Sistema de clasificación profesional:

3. La configuración de la clasificación profesional se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres. En la clasificación profesional deberá aplicarse una adecuada valoración de los puestos de trabajo en los términos establecidos en el artículo 28 ET. A tal efecto, el instrumento en el que conste la clasificación profesional deberá expresar los criterios y/o características justificativos de la retribución derivada de dicha clasificación, a efectos de facilitar la detección de discriminación

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

indirecta retributiva. Lo mismo deberá constar con relación a la percepción de los complementos salariales y demás retribuciones.»

Nueve. Se da nueva redacción al artículo 23.2 en los siguientes términos:

«Artículo 23.2 Promoción y formación profesional en el trabajo.

2. En la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre trabajadores de uno y otro sexo, para lo cual el convenio colectivo deberá garantizar que los criterios de promoción sean objetivos y transparentes.»

Diez. Se da nueva redacción al artículo 24.2 en los siguientes términos:

«Artículo 24. Ascensos.

2. Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas transparentes y objetivos que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.»

Once. Se da nueva redacción al artículo 28 añadiendo los números 2, 3 y 4 en los siguientes términos:

«Artículo 28. Garantías contra la discriminación retributiva por razón de sexos.

2. Concurrirá discriminación retributiva directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser peor remunerada, por ser hombre o mujer en comparación con lo que percibiera o pudiera percibir una persona del otro sexo.

3. Concurrirá discriminación retributiva indirecta cuando una disposición, criterio o práctica en materia de clasificación profesional o que regulara cualquier aspecto con repercusión retributiva, suponga una incorrecta valoración de los puestos de trabajo que ocasione una desventaja particular para las personas de un sexo con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios. A tal efecto, el valor del trabajo deberá evaluarse y compararse utilizando criterios objetivos tales como los requisitos educativos, profesionales y de formación, la cualificación, el esfuerzo y la responsabilidad así como cualquier otro factor estrictamente relacionado con las capacidades del trabajador y con las condiciones en que se desarrolla el trabajo.

Se presumirá la existencia de discriminación retributiva por razón de sexo, salvo prueba en contrario, cuando, en el ámbito de una empresa de veinticinco o más trabajadores, sea o no por aplicación del convenio, el promedio de percepciones salariales y extrasalariales de los trabajadores de uno de los sexos supera en más de 20 puntos porcentuales el de los trabajadores del otro sexo, ya sea en su globalidad o referido a alguna/s de las percepciones.

4. Los trabajadores tendrán derecho a que el empresario les facilite la información retributiva de la empresa, actualizada conforme a los datos más recientes de que dispusiera, desglosada por género en los mismos términos establecidos en el artículo 64.3 ET respecto a la información debida a los representantes de los trabajadores.»

Doce. Se da nueva redacción al artículo 29.1 tercer párrafo en los siguientes términos:

«Artículo 29. Liquidación y pago.

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

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

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

La documentación del salario se realizará mediante la entrega al trabajador de un recibo individual y justificativo del pago del mismo. El recibo de salarios se ajustará al modelo que apruebe el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otro modelo que contenga con la debida claridad y separación las diferentes percepciones del trabajador, así como las deducciones que legalmente procedan. En el recibo de salarios deberá constar cual es la fuente de cada percepción, especificando si se trata de una percepción establecida en norma jurídica, convenio o acuerdo colectivo o si se trata de una mejora de naturaleza contractual o unilateral. Asimismo, en las empresas o centros con delegados de personal o comité de empresa el recibo de salarios deberá hacer constar la información promediada y desglosada por sexo de las retribuciones abonadas por la empresa que hubieran sido facilitadas por la empresa a los representantes de los trabajadores en los mismos términos establecidos en el artículo 64. 3 ET A tal efecto el Ministerio de Empleo y Seguridad Social procederá a la adaptación del actual modelo de hoja de salarios.»

Trece. Se da nueva redacción al artículo 35.5 en los siguientes términos:

«Artículo 35. Horas extraordinarias.

5. Para facilitar la identificación y compensación de las horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador en su totalidad se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.»

Catorce. Se da nueva redacción al artículo 37.6 en los siguientes términos:

«Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos.

6. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, semanal, mensual o anual con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Esta reducción de jornada no podrá tener consecuencias negativas en las derechos y expectativas profesionales de quienes la solicitaren, ni en la cuantía de las prestaciones de Seguridad Social.»

Quince. Se da nueva redacción al artículo 42.2 en los siguientes términos:

«Artículo 42. Subcontratación de obras y servicios.

2. El empresario principal, salvo el transcurso del plazo antes señalado respecto a la Seguridad Social, y durante los tres años siguientes a la terminación de su encargo, responderá solidariamente de las obligaciones referidas a la Seguridad Social contraídas por los contratistas y subcontratistas durante el periodo de vigencia de la contrata.

Los trabajadores de la empresa contratista tendrán derecho, al menos, a la retribución percibida por los trabajadores de la empresa principal que esta abonara a sus propios trabajadores por trabajos de naturaleza similar. Para determinar la existencia de discriminación retributiva por razón de sexo en los términos establecidos en el artículo 28.2 ET y 28.3 ET se tendrán en cuenta los puestos de trabajo análogos de la empresa principal. De las obligaciones de naturaleza salarial contraídas por los contratistas y subcontratistas con sus trabajadores responderá solidariamente durante el año siguiente a la finalización del encargo.

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

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Dieciséis. Se da nueva redacción al artículo 64.3 en los siguientes términos:

«Artículo 64. Derechos de información y consulta y competencias.

3. También tendrán derecho, tanto el comité de empresa como los delegados de personal, a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales y retributivos así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo. Tendrán también derecho a recibir información desglosada por género de la remuneración media medida como media aritmética y como mediana abonada por la empresa a sus trabajadores y trabajadoras, debiendo desglosarse por cada uno de los conceptos retributivos aplicados por la empresa, incluyendo todo tipo de complementos y de percepciones extrasalariales, ya sean en dinero o en especie.»

Diecisiete. Se da nueva redacción al artículo 69.3 en los siguientes términos:

«Artículo 69. Elección.

3. Se podrán presentar candidatos para las elecciones de delegados de personal y miembros del comité de empresa por los sindicatos de trabajadores legalmente constituidos o por las coaliciones formadas por dos o más de ellos, que deberán tener una denominación concreta atribuyéndose sus resultados a la coalición. En las empresas de más de 250 trabajadores las candidaturas deberán garantizar que exista en ellas una representación equilibrada de hombres y mujeres de forma que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento con la sola excepción de que no hubieran hombres o mujeres en la plantilla suficientes para cumplir esta obligación. En el resto de las empresas las candidaturas deberán promover que exista también dicha representación equilibrada. Se llevará a cabo el desarrollo reglamentario que garantice la aplicación de estas obligaciones.

Igualmente podrán presentarse los trabajadores que avalen su candidatura con un número de firmas de electores de su mismo centro y colegio, en su caso, equivalente al menos a tres veces el número de puestos a cubrir.»

Dieciocho. Se da nueva redacción al artículo 85.1 segundo párrafo en los siguientes términos:

«Artículo 85. Contenido.

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

Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, particularmente para garantizar la igualdad retributiva. A tales efectos, los planes de igualdad deberán contener auditorías salariales, que deberán analizar, diagnosticar y establecer actuaciones dirigidas a corregir disparidades retributivas en la empresa entre hombres y mujeres, para lo cual deberán partir de una evaluación de puestos de trabajo en la empresa.»

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Diecinueve. Se da nueva redacción al artículo 90.6 en el segundo párrafo en los siguientes términos:

«Artículo 90. Validez.

6. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, la autoridad laboral velará por el respeto al principio de igualdad en los convenios colectivos que pudieran contener discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo.

Cuando la autoridad laboral se haya dirigido a la jurisdicción social por entender que el convenio colectivo pudiera contener cláusulas discriminatorias recabará informe del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades o de los organismos de igualdad de las comunidades autónomas según proceda por su ámbito territorial. Si el ámbito del convenio es inferior al provincial deberá recabar informe de la unidad especializada en materia de igualdad de trato entre hombres y mujeres de la Inspección provincial correspondiente de Trabajo y Seguridad Social.»

Artículo 2. Derechos de información y consulta de los trabajadores en empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria.

Se introducen las siguientes modificaciones en la Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria:

Uno. Se modifica el artículo 18.2 en los siguientes términos:

«2. A los fines previstos en el apartado anterior, el comité de empresa europeo tendrá derecho a mantener al menos una reunión anual con la dirección central. La reunión deberá ser convocada por la dirección central con una antelación mínima de un mes, acompañando a la convocatoria un informe sobre la evolución y perspectivas de las actividades de la empresa o grupo de empresas de dimensión comunitaria. La dirección central informará de ello a las direcciones locales.

Sin perjuicio de otras cuestiones que puedan plantearse, en la reunión anual se analizarán aquellas relacionadas con la estructura, la situación económica y financiera, la evolución probable de las actividades, la producción y las ventas de la empresa o del grupo de empresas de dimensión comunitaria.

La información y la consulta al comité de empresa europeo se referirán sobre todo a la situación y evolución probable del empleo, las inversiones, los cambios relevantes que afecten a la organización, la introducción de nuevos métodos de trabajo o de nuevos métodos de producción, los traslados de producción, las fusiones, la reducción del tamaño o el cierre de empresas, de centros de trabajo o de partes importantes de estos y los despidos colectivos.

Igualmente se analizarán en la reunión anual los parámetros de aplicación de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, en particular en lo que se refiere a la aplicación del principio de igual retribución por trabajo de igual valor, e incluyendo, en su caso, la situación de los sistemas complementarios de protección social.

La consulta se efectuará de modo que permita a los representantes de los trabajadores reunirse con la dirección central y obtener una respuesta motivada a cualquier dictamen que puedan emitir.»

Dos. Se añade un número 4 en el artículo 27.

«4. Cuando correspondiere designar a más de un representante en la comisión negociadora o en el comité de empresa europeo, se procurará una representación proporcional de los sexos en función del número de trabajadores de cada sexo empleadas en el Estado miembro, en todo caso, cuando menos uno de los representantes deberá ser un trabajador del sexo menos representado.»

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Artículo 3. Modificaciones en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Uno. Se da nueva redacción al artículo 14 letra i) en los siguientes términos:

«Artículo 14. Derechos individuales.

i) A la no discriminación directa ni indirecta por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como al desarrollo y uso de sistemas no sexistas de evaluación y clasificación de empleos.»

Dos. Se da nueva redacción al artículo 18.1 en los siguientes términos:

«Artículo 18. Promoción interna de los funcionarios de carrera.

1. La promoción interna se realizará mediante procesos selectivos que garanticen el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y no discriminación, ni directa ni indirecta, así como los contemplados en el artículo 55.2 de este Estatuto.»

Tres. Se da nueva redacción al artículo 20.2 en los siguientes términos:

«Artículo 20. La evaluación del desempeño.

2. Los sistemas de evaluación del desempeño se adecuarán, en todo caso, a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación, ni directa ni indirecta y se aplicarán sin menoscabo de los derechos de los empleados públicos. Si como consecuencia de la evaluación del desempeño se detectaran indicios de discriminación indirecta retributiva por razón de sexo que pudiera deberse a una incorrecta valoración de la prestación de servicios, deberá darse cuenta de ello en los correspondientes informes.»

Cuatro. Se da nueva redacción al artículo 21.2 en los siguientes términos:

«Artículo 21. Determinación de las cuantías y de los incrementos retributivos.

2. No podrán acordarse incrementos retributivos que globalmente supongan un incremento de la masa salarial superior a los límites fijados anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal, salvo cuando dichos incrementos retributivos sean consecuencia de una sentencia judicial.»

Cinco. Se añade un nuevo apartado, el número 6, al artículo 22 en los siguientes términos:

«Artículo 22. Retribuciones de los funcionarios.

6. Las Administraciones Públicas están obligadas a pagar por la prestación de servicios iguales o de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, retributiva o indemnizatoria, y sin que pueda producirse discriminación alguna, directa o indirecta, por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. A tal efecto, el valor del trabajo deberá evaluarse expresamente utilizando criterios objetivos tales como los requisitos educativos, profesionales y de formación, la cualificación, el esfuerzo y la responsabilidad así como cualquier otro factor estrictamente relacionado con las capacidades del trabajador y con las condiciones en que se desarrolla el trabajo.

Se presumirá la existencia de discriminación retributiva por razón de sexo, salvo prueba en contrario, cuando, en el ámbito de una unidad electoral de las definidas en el artículo 7 de la Ley 9/1987, de 12 junio, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas, el promedio de las retribuciones percibidas, sea cual sea su naturaleza, y ya sea en su globalidad o referido a algunos de las percepciones, superara en más de veinte puntos porcentuales al de los funcionarios del otro sexo.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-1

10 de noviembre de 2017

Pág. 24

Los sujetos incluidos en el ámbito aplicativo del presente Estatuto tendrán derecho a que se les facilite información retributiva de la entidad actualizada conforme a los datos más recientes de que dispusiera, desglosada por género en los mismos términos establecidos en el artículo 9.1 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas respecto a la información debida a sus representantes.»

Seis. Se modifica el artículo 31.8 en los siguientes términos:

«Artículo 31. Principios generales.

8. Los procedimientos para determinar condiciones de trabajo en las Administraciones Públicas tendrán en cuenta las previsiones establecidas en los convenios y acuerdos de carácter internacional ratificados por España así como las recomendaciones que tengan por objetivo establecer la igualdad entre hombres y mujeres y luchar contra toda discriminación por razón de sexo.»

Siete. Se modifican los números 1 y 2 del artículo 33 en los siguientes términos:

«Artículo 33. Negociación colectiva.

1. La negociación colectiva de condiciones de trabajo de los funcionarios públicos que estará sujeta a los principios de legalidad, cobertura presupuestaria, obligatoriedad, buena fe negocial, publicidad y transparencia, e igualdad real entre hombres y mujeres se efectuará mediante el ejercicio de la capacidad representativa reconocida a las organizaciones sindicales en los artículos 6.3.c); 7.1 y 7.2 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y lo previsto en este capítulo.

A este efecto, se constituirán Mesas de Negociación en las que estarán legitimados para estar presentes, por una parte, los representantes de la Administración Pública correspondiente, y por otra, las organizaciones sindicales más representativas a nivel estatal, las organizaciones sindicales más representativas de comunidad autónoma, así como los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 o más de los representantes en las elecciones para Delegados y Juntas de Personal, en las unidades electorales comprendidas en el ámbito específico de su constitución.

2. Las Administraciones Públicas podrán encargar el desarrollo de las actividades de negociación colectiva a órganos creados por ellas, de naturaleza estrictamente técnica, que ostentarán su representación en la negociación colectiva previas las instrucciones políticas correspondientes y sin perjuicio de la ratificación de los acuerdos alcanzados por los órganos de gobierno o administrativos con competencia para ello. En dichos órganos se incluirán técnicos expertos en políticas de igualdad retributiva.»

Ocho. Se modifica el número 7 del artículo 34 en los siguientes términos:

«Artículo 34. Mesas de negociación.

7. Ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe y proporcionarse mutuamente la información que precisen relativa a la negociación y en concreto todos los datos segregados por sexos.»

Nueve. Se modifica el número 3 del artículo 35 en los siguientes términos:

«Artículo 35. Constitución y composición de las Mesas de Negociación.

3. La designación de los componentes de las Mesas corresponderá a las partes negociadoras que podrán contar con la asistencia en las deliberaciones de asesores, que intervendrán con voz, pero sin voto, siendo aconsejable que al menos uno de ellos lo sea en calidad de experto en materia de igualdad de género. A tal efecto se podrá instar la colaboración del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades o de las Asociaciones estatales de igualdad entre hombres y mujeres.»

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-1

10 de noviembre de 2017

Pág. 25

Diez. Se modifica el artículo 37.1 k) en los siguientes términos:

«Artículo 37. Materias objeto de negociación.

k) Las que así se establezcan en la normativa sobre igualdad retributiva.»

Once. Se modifican las letras a) y e) del artículo 40.1 en los siguientes términos:

«Artículo 40. Funciones y legitimación de los órganos de representación.

a) Recibir información, sobre la política de personal, así como sobre los datos referentes a la evolución de las retribuciones y en particular sobre los componentes variables o complementarios, de otros empleados que realicen el mismo trabajo o un trabajo de igual valor, sobre la evolución probable del empleo en el ámbito correspondiente y su incidencia en la igualdad en la igualdad de mujeres y hombres y programas de mejora del rendimiento.

e) Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, igualdad retributiva y transparencia, prevención de riesgos laborales, Seguridad Social y empleo y ejercer, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.»

Doce. Se modifica el artículo 43.2 en los siguientes términos:

«Artículo 43. Promoción de elecciones a Delegados y Juntas de Personal.

2. Los legitimados para promover elecciones tendrán, a este efecto, derecho a que la Administración Pública correspondiente les suministre el censo de personal de las unidades electorales afectadas, distribuido por organismos o centros de trabajo. Las candidaturas deberán garantizar que exista una representación equilibrada de hombres y mujeres de forma que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento, con la sola excepción de que no hubiera hombres o mujeres en la plantilla suficientes para cumplir esta obligación.»

Trece. Se añade la letra f) al artículo 69.2 en los siguientes términos:

«Artículo 69. Objetivos e instrumentos de la planificación.

2.f) Análisis e identificación de incorrectas valoraciones de las prestaciones de servicios realizadas por su personal a efectos de corregir la discriminación retributiva indirecta por razón de sexo.»

Artículo 4. Modificación de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de representación en las Administraciones Públicas.

Se modifica el número 1 del primer párrafo del artículo 9 en los siguientes términos:

«Artículo 9.

Las Juntas de Personal y los Delegados de personal, en su caso tendrán las siguientes facultades, en sus respectivos ámbitos:

1. Recibir información que le será facilitada trimestralmente sobre la política de personal del Departamento, Organismo o Entidad local. Tendrán también derecho a recibir información desglosada por género de la remuneración promediada de funcionarios y funcionarias, debiendo desglosarse por cada uno de los conceptos retributivos aplicados, sea cual sea su naturaleza. Igualmente deberán recibir con la misma periodicidad anual información sobre la distribución de la plantilla por sexos en cada grupo y nivel de complemento de destino, así como sobre las promociones internas desagregadas entre funcionarios y funcionarias.»

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-1

10 de noviembre de 2017

Pág. 26

Artículo 5. Modificaciones en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Uno. Se modifica el artículo 77.1 en los siguientes términos:

«Artículo 77. Exhibición previa de documentos.

1. En todos aquellos supuestos en que el examen de libros y cuentas o la consulta de nóminas, informes sobre retribución facilitados a los representantes de los trabajadores, así como de cualquier otro documento, se demuestre imprescindible para fundamentar la demanda o su oposición, quien pretenda demandar o prevea que vaya a ser demandado podrá solicitar del órgano judicial la comunicación de dichos documentos. Cuando se trate de documentos contables podrá el solicitante acudir asesorado por un experto en la materia, que estará sometido a los deberes que puedan incumbirle profesionalmente en relación con la salvaguardia del secreto de la contabilidad. Las costas originadas por el asesoramiento del experto correrán a cargo de quien solicite sus servicios.»

Dos. Se modifica el artículo 96 en los siguientes términos:

Se añade un número 2 y el actual 2 pasa a ser el número 3.

«Artículo 96. Carga de la prueba en casos de discriminación y en accidentes de trabajo.

2. En caso de que se alegue discriminación indirecta por razón de sexo los indicios de discriminación serán aquellos de los que derive que las personas de un sexo determinado se encuentran en una situación fáctica de desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, para lo cual podrán utilizarse datos y procedimientos estadísticos.

Se presumirá la existencia de discriminación retributiva por razón de sexo, salvo prueba en contrario, cuando, en el ámbito de una empresa de veinticinco o más trabajadores, sea o no por aplicación del convenio, el promedio de percepciones salariales y extrasalariales de los trabajadores de uno de los sexos supera en más de 20 puntos porcentuales el de los trabajadores del otro sexo, ya sea en su globalidad o referido a alguna/s de las percepciones.

En las demandas por discriminación indirecta de carácter retributivo por razón de sexo la justificación objetiva y razonable consistirá en la prueba de que es correcta la valoración de puestos de trabajo en los términos establecidos en el artículo 28.3 ET.»

Tres. Se modifica el artículo 148 primer párrafo letra c) en los siguientes términos:

«Artículo 148. Ámbito de aplicación.

El proceso podrá iniciarse de oficio como consecuencia:

c) De las actas de infracción o comunicaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social acerca de la constatación de una discriminación por razón de sexo y en las que se recojan las bases de los perjuicios estimados para el trabajador, a los efectos de la determinación de la indemnización correspondiente así como, en su caso, de la diferencia retributiva a la que tuviera derecho si la discriminación fuera de carácter retributivo.»

Cuatro. Se modifica el artículo 149.1 primer párrafo en los siguientes términos:

«Artículo 149. Requisitos de la demanda.

1. En la demanda de oficio se consignarán los requisitos generales exigidos por la presente Ley para las demandas de los procesos ordinarios, expresando las personas contra las que se dirige y la concreta condena que se pida frente a ellas según el contenido de la pretensión, los hechos que resulten imprescindibles para resolver las cuestiones planteadas y, en concreto, aquellos que se estiman constitutivos de discriminación o de otro incumplimiento laboral. Asimismo se consignará, en su caso, el acuerdo de suspensión, reducción de jornada o extinción impugnado y la causa invocada, junto con la identificación de las partes que intervinieron en el mismo, precisando la concreta pretensión declarativa o de condena que se pide del órgano jurisdiccional, con expresión, de proceder, de los perjuicios estimados o de las bases para la determinación de la indemnización

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

o de la diferencia retributiva correspondiente, así como de los datos identificativos de los trabajadores afectados y sus domicilios.»

Cinco. Se añade una letra f) en el listado del artículo 154 en los siguientes términos:

«Artículo 154. Legitimación activa.

f) En los casos de discriminación directa o indirecta por razón de sexo el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades y los organismos correspondientes de las Comunidades Autónomas.»

Seis. Se modifica la titulación y el contenido del artículo 155 en los siguientes términos:

«Artículo 155. Intervención de sindicatos, asociaciones empresariales, asociaciones estatales en defensa de la igualdad entre hombres y mujeres y órganos de representación.

En todo caso, los sindicatos representativos, de conformidad con los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, las asociaciones empresariales representativas en los términos del artículo 87 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y los órganos de representación legal o sindical podrán personarse como partes en el proceso, aun citando no lo hayan promovido, siempre que su ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto. La misma capacidad de personación tendrán las asociaciones estatales en defensa de la igualdad entre hombres y mujeres en los conflictos colectivos que versen sobre discriminación por razón de sexo.»

Siete. Se modifica el contenido del artículo 165.1 en los siguientes términos:

«Artículo 165. Legitimación.

1. La legitimación activa para impugnar un convenio colectivo, por los trámites del proceso de conflicto colectivo corresponde:

a) Si la impugnación se fundamenta en la ilegalidad, a los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores, sindicatos y asociaciones empresariales interesadas, así como al Ministerio Fiscal, a la Administración General del Estado y a la Administración de las Comunidades Autónomas su respectivo ámbito. A los efectos de impugnar las cláusulas que pudieran contener discriminaciones directas o indirectas por razón de sexo, están también legitimados el Instituto de la Mujer y los organismos correspondientes de las Comunidades Autónomas así como las asociaciones estatales en defensa de la igualdad entre hombres y mujeres.

b) Si el motivo de la impugnación fuera la lesividad, a los terceros cuyo interés haya resultado gravemente lesionado. No se tendrá por terceros a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del convenio, salvo en el caso de que la reclamación judicial verse sobre una incorrecta valoración de puestos de trabajo que pudiera ser constitutiva de discriminación por razón de sexo.»

Ocho. Se modifica el contenido del artículo 177.1 en los siguientes términos:

«Artículo 177.1 Legitimación.

1. Cualquier trabajador o sindicato que, invocando un derecho o interés legítimo, considere lesionados los derechos de libertad sindical, huelga u otros derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio y del acoso, podrá recabar su tutela a través de este procedimiento cuando la pretensión se suscite en el ámbito de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social o en conexión directa con las mismas, incluidas las que se formulen contra terceros vinculados al empresario por cualquier título, cuando la vulneración alegada tenga conexión directa con la prestación de servicios. En los procesos por discriminación indirecta tendrá legitimación el sujeto que, aun sin pertenecer al colectivo en el que mayoritariamente se produce la desventaja particular, esté afectado por el acto cuestionado. En los procesos de discriminación indirecta por razón de sexo tendrán legitimación el

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-1

10 de noviembre de 2017

Pág. 28

Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades y los organismos correspondientes de las Comunidades Autónomas.»

Nueve. Se incorpora un nuevo apartado al artículo 179 con la siguiente redacción:

«Artículo 179. Tramitación.

5. En los procesos en que se alegue discriminación indirecta por razón de sexo en la resolución por la que se admita la demanda se recabará informe del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades o de los organismos correspondientes de las Comunidades Autónomas si el conflicto no superara el ámbito de la comunidad autónoma y esta tuviera atribuidas competencias en materia de ejecución de la legislación laboral. A tal efecto deberá remitírsele copia de la demanda y documentos que la acompañen. El informe versará sobre la suficiencia de la prueba estadística presentada para evidenciar la existencia de indicios de discriminación indirecta y sobre las posibles justificaciones objetivas y razonables que podrían enervar la existencia de discriminación. En caso de que se alegara incorrecta valoración de los puestos de trabajo el informe deberá pronunciarse acerca de la adecuación o inadecuación de la misma. El informe deberá emitirse en el plazo de treinta días.»

Diez. Se modifica el contenido del artículo 182.1.d) en los siguientes términos:

«Artículo 182. Sentencia.

1. La sentencia declarará haber lugar o no al amparo judicial solicitado y, en caso de estimación de la demanda, según las pretensiones concretamente ejercitadas:

d) Dispondrá el restablecimiento del demandante en la integridad de su derecho y la reposición de la situación al momento anterior a producirse la lesión del derecho fundamental, así como la reparación de las consecuencias derivadas de la acción u omisión del sujeto responsable, incluida la indemnización que procediera en los términos señalados en el artículo 183. En caso de que la nulidad fuera consecuencia de una discriminación retributiva por razón de sexo, e independientemente de la indemnización que procediera conforme al artículo 183, el pronunciamiento judicial deberá reconocer al trabajador la retribución que le hubiera correspondido al individuo o colectivo con el que se hubiera realizado la comparación en la que se constató la existencia de discriminación.»

Artículo 6. Modificaciones en la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Uno. Se modifica el artículo 18 en los siguientes términos:

«Artículo 18. Capacidad.

Tienen capacidad procesal ante el orden jurisdiccional contencioso-administrativo, además de las personas que la ostenten con arreglo a la Ley de Enjuiciamiento Civil, los menores de edad para la defensa de aquellos de sus derechos e intereses legítimos cuya actuación les esté permitida por el ordenamiento jurídico sin necesidad de asistencia de la persona que ejerza la patria potestad, tutela o curatela.

En los asuntos de discriminación salarial y discriminación directa e indirecta por razón de sexo y o género el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades y los organismos correspondientes de las Comunidades Autónomas.

Los grupos de afectados, uniones sin personalidad o patrimonios independientes o autónomos, entidades todas ellas aptas para ser titulares de derechos y obligaciones al margen de su integración en las estructuras formales de las personas jurídicas, también tendrán capacidad procesal ante el orden jurisdiccional contencioso-administrativo cuando la Ley así lo declare expresamente.»

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Dos. Se modifica el artículo 19.1 letra a) en los siguientes términos:

«Artículo 19. Legitimación.

1. Están legitimados ante el orden jurisdiccional contencioso administrativo.

a) Las personas físicas o jurídicas que ostenten un derecho o interés legítimo. En los supuestos de discriminación indirecta el sujeto que, aún sin pertenecer al colectivo en el que mayoritariamente se produce la desventaja particular, esté afectado por el acto discriminatorio.

Cuando el conflicto verse sobre discriminación retributiva por razón de sexo de naturaleza colectiva (por el volumen de sujetos a los que afecta o por encontrarse en un precepto o acto de aquella naturaleza) el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades y los organismos autónomos correspondientes de las Comunidades Autónomas.»

Tres. Se modifica el artículo 31 añadiendo un nuevo párrafo en los siguientes términos:

«Artículo 31.

1. El demandante podrá pretender la declaración de no ser conformes a Derecho y, en su caso, la anulación de los actos y disposiciones susceptibles de impugnación según el capítulo precedente.

2. También podrá pretender el reconocimiento de una situación jurídica individualizada y la adopción de las medidas adecuadas para el pleno restablecimiento de la misma, entre ellas la indemnización de los danos y perjuicios, cuando proceda.

En el supuesto de que el acto del procedimiento fuera objeto de una discriminación retributiva por razón de sexo, procederá en su caso la correspondiente indemnización por daños y perjuicios, incluidos los daños morales.»

Cuatro. Se modifica el artículo 32.2 en los siguientes términos:

«Artículo 32.

2. Si el recurso tiene por objeto una actuación material constitutiva de vía de hecho, el demandante podrá pretender que se declare contraria a Derecho, que se ordene el cese de dicha actuación y que se adopten, en su caso, las demás medidas previstas en el artículo 31.2, específicamente el reconocimiento a la igualdad retributiva salarial y en su caso la indemnización correspondiente.»

Cinco. Se modifica el artículo 48.1 en los siguientes términos:

«Artículo 48. Expediente.

1. El Secretario judicial, al acordar lo previsto en el apartado 1 del artículo anterior, o mediante diligencia si la publicación no fuere necesaria, requerirá a la Administración que le remita el expediente administrativo, ordenándole que practique los emplazamientos previstos en el artículo 49. El expediente se reclamará al órgano autor de la disposición o acto impugnado o a aquel al que se impute la inactividad o vía de hecho. En el caso de que se alegue discriminación indirecta por razón de sexo, se acompañara a dicho expediente el informe al que hace referencia en el artículo 116.2 de esta Ley. Se hará siempre una copia autenticada de los expedientes tramitados en grados o fases anteriores, antes de devolverlos a su oficina de procedencia.»

Seis. Se modifica el artículo 55.3 en los siguientes términos:

«Artículo 55.

3. El Secretario judicial resolverá lo pertinente en el plazo de tres días. La Administración, al remitir de nuevo el expediente, deberá indicar en el índice a que se refiere el artículo 48.4 los documentos que se han adicionado. En materia de discriminación retributiva la ausencia de remisión de la totalidad de la ampliación del expediente solicitado será prueba suficiente de lo alegado en el escrito de demanda.»

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Siete. Se modifica el artículo 60.7 en los siguientes términos:

«Artículo 60. Prueba.

7. De acuerdo con las leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones de discriminación directa o indirecta por razón del sexo y/o género y específicamente en materia de discriminación retributiva, corresponderá al demandado probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial de oficio o a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes y en concreto del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades o el organismo correspondiente autonómico y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.»

Ocho. Se modifica el artículo 71.1 d) en los siguientes términos:

«Artículo 71. Sentencia.

d) Si fuera estimada una pretensión de resarcir daños y perjuicios, se declarará en todo caso el derecho a la reparación, señalando asimismo quién viene obligado a indemnizar. En los procedimientos de desigualdad retributiva y discriminación directa e indirecta por razón de la diferencia retributiva debida se podrá adicionar la correspondiente indemnización por daños y perjuicios, incluidos los daños morales. La sentencia fijará también la cuantía de la indemnización cuando lo pida expresamente el demandante y consten probados en autos elementos suficientes para ello. En otro caso, se establecerán las bases para la determinación de la cuantía, cuya definitiva concreción quedará diferida al período de ejecución de sentencia.»

Nueve. Se modifica el artículo 114.1 y 2 en los siguientes términos:

«Artículo 114.

1. El procedimiento de amparo judicial de las libertades y derechos, previsto en el artículo 53.2 de la Constitución española y específicamente los procedimientos en que se alegue discriminación directa o indirecta por razón de sexo o género incluida la discriminación retributiva, se regirá, en el orden contencioso-administrativo, por lo dispuesto en este capítulo y, en lo no previsto en él, por las normas generales de la presente Ley.

2. Podrán hacerse valer en este proceso las pretensiones a que se refieren los artículos 31 y 32, siempre que tengan como finalidad la de restablecer o preservar los derechos o libertades por razón de los cuales el recurso hubiere sido formulado y específicamente la igualdad retributiva y la no discriminación directa ni indirecta por razón de sexo.»

Diez. Se modifica el artículo 116.1 y 2 en los siguientes términos:

«Artículo 116.

1. En el mismo día de la presentación del recurso o en el siguiente, el Secretario judicial requerirá con carácter urgente al órgano administrativo correspondiente, acompañando copia del escrito de interposición, para que en el plazo máximo de cinco días a contar desde la recepción del requerimiento remita el expediente acompañado de los informes y datos que estime procedentes y en concreto si versa sobre discriminación retributiva la totalidad de documentación que enerve la existencia de esta, con apercibimiento de cuanto se establece en el artículo 48.

2. En los procesos que se alegue discriminación indirecta por razón de sexo o género se recabará Informe del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de oportunidades o de los organismos correspondientes de las Comunidades Autónomas. A tal efecto deberá remitirle copia del recurso y de los documentos que la acompañen, con indicación de que el Informe versará sobre la suficiencia de la prueba estadística presentada para evidenciar la existencia de indicios de discriminación indirecta y sobre las posibles justificaciones objetivas y razonables que podrían enervar la existencia de discriminación. En caso de que se alegara incorrecta valoración de los puestos de trabajo el

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

informe deberá pronunciarse acerca de la adecuación o inadecuación de la misma. El Informe deberá emitirse en el plazo de 30 días.»

Once. Se modifica el artículo 119 en los siguientes términos:

«Artículo 119.

Formalizada la demanda el Secretario judicial dará traslado de la misma al Ministerio Fiscal y a las partes demandadas para que, a la vista del expediente, presenten sus alegaciones en el plazo común e improrrogable de ocho días y acompañen los documentos que estimen oportunos. Si dicha demanda versa sobre discriminación retributiva incluirá en el traslado el Informe del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades o de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.»

Artículo 7. Modificaciones en la Ley 16/1983, de 24 de octubre, de creación del Organismo Autónomo Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

Se modifica la letra a) y se añaden las letras k), l) y m) en el artículo 3 en los siguientes términos:

«Artículo 3. Funciones.

Para el cumplimiento de sus fines, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades desarrollará, en el ámbito de las competencias del Estado, las siguientes funciones:

a) Impulsar y desarrollar la aplicación transversal del principio de igualdad de trato y no discriminación y, singularmente, de la igualdad retributiva y de las medidas que hagan efectivo el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

k) Colaborar con las instancias judiciales elaborando informes y/o dictámenes sobre la discriminación retributiva citando así se soliciten.

l) Ejercer la capacidad de personarse ante conflictos colectivos y/o individuales que se circunscriban al ámbito de la igualdad retributiva en el avance del objetivo de la igualdad de género.

m) Apoyo técnico y colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en su función de vigilancia y control, elaborando informes y/o dictámenes sobre la discriminación retributiva cuando así se soliciten.»

Artículo 8. Modificaciones en la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social aprobada por Ley 23/2015, de 21 de julio.

Se introducen las siguientes modificaciones en la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social aprobada por ley 23/2015, de 21 de julio.

Se da nueva redacción al artículo 32.3 en los siguientes términos:

«Artículo 32. Estructura territorial del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

3. La estructura territorial, en aplicación del principio de trabajo programado y en equipo, deberá contemplar las unidades especializadas precisas en las áreas funcionales de actuación de la inspección. En todo caso, en todas las Inspecciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social existirá una unidad especializada en materia de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, dotada de los medios personales, materiales y operativos que permitan una acción inspectora integral en esta materia.

Las relaciones ordinarias de servicio con el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades o entidades equivalentes de ámbito autonómico se asumirán por el Jefe de dicha unidad.

Los funcionarios del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social adscritos a las unidades especializadas en materia de igualdad de trato deberán participar en las acciones de formación y especialización que se determinen.»

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Artículo 9. Modificaciones en el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

Uno. Se suprime el actual apartado 2 del artículo 6 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Dos. Se introduce un nuevo apartado, el 14, en el artículo 7 con la siguiente redacción:

«Artículo 7. Infracciones graves.

14. No entregar puntualmente al trabajador el recibo de salarios o no utilizar el modelo de recibo de salarios aplicable, oficial o pactado, en los términos establecidos en el artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores.»

Artículo 10. Principios básicos de los planes de pensiones.

Se modifica el artículo 5, letra a) números 1 y 2 del Texto Refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, en los siguientes términos:

«Artículo 5. Principios básicos de los planes de pensiones.

1. Un plan del sistema de empleo será no discriminatorio cuando la totalidad del personal empleado por el promotor esté acogido o en condiciones de acogerse al citado plan, sin que pueda exigirse una antigüedad superior a dos años para acceder a aquel.

Cuando el plan del sistema de empleo exija una antigüedad, se entenderá dicha exigencia discriminatoria cuando, de no exigirse ninguna antigüedad, tendrían derecho a acceder al plan un porcentaje de trabajadores de un determinado sexo en proporción superior al veinte por ciento con respecto al porcentaje de trabajadores del otro sexo.

Cuando el plan del sistema de empleo exija una determinada antigüedad y no sea esa exigencia discriminatoria según el párrafo anterior, su cómputo se realizará en todo caso tomando en consideración la duración del contrato de trabajo, con independencia de si la jornada es a tiempo completo o a tiempo parcial.

2. La no discriminación en el acceso al plan del sistema de empleo será compatible con la diferenciación de aportaciones del promotor correspondientes a cada partícipe, conforme a criterios derivados de acuerdo colectivo o disposición equivalente o establecidos en las especificaciones del plan. Se presumirá la existencia de discriminación por razón de sexo, salvo prueba en contrario, cuando, en el ámbito del plan, el promedio de aportaciones del promotor a favor de los partícipes de uno de los sexos supera en más de veinte puntos porcentuales el promedio de aportaciones del promotor a favor de los partícipes del otro sexo.»

Artículo 11. Ley de ordenación y supervisión de los seguros privados aprobado por Real Decreto Legislativo 6/2004, de 29 de octubre. Mutualidades de previsión social.

Se modifica la letra c) del apartado 3 del artículo 64 del texto refundido de la Ley de ordenación y supervisión de los seguros privados aprobado por Real Decreto Legislativo 6/2004, de 29 de octubre, en los siguientes términos:

«Artículo 64. Concepto y requisitos.

c) Establecer igualdad de obligaciones y derechos para todos los mutualistas, sin perjuicio de que las aportaciones y prestaciones guarden la relación estatutariamente establecida con las circunstancias que concurren en cada uno de ellos. No se pueden introducir en el régimen estatutario requisitos o condiciones más gravosas o de difícil cumplimiento para un determinado sexo ni propiciar consecuencias desfavorables para el mismo. Serán aplicables las reglas contenidas en las letras c), e), J) y g) del número 2 del artículo 9.»

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Artículo 12. Cooperativas. Derechos del socio.

Se introducen las siguientes modificaciones en la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas.

Uno. Se modifica el artículo 16.1 en los siguientes términos:

«Artículo 16. Derechos del socio.

1. Los socios pueden ejercitar, sin más restricciones que las derivadas de un procedimiento sancionador, o de medidas cautelares estatutarias, todos los derechos reconocidos legal o estatutariamente, sin que en ningún caso se pueda producir discriminación directa o indirecta por razón de sexo.»

Dos. Se modifica el artículo 80.4 y se añade un nuevo número, el 9, en los siguientes términos:

«Artículo 80. Objeto y normas generales.

4. Los socios trabajadores tienen derecho a percibir periódicamente, en plazo no superior a un mes, percepciones a cuenta de los excedentes de la cooperativa denominados anticipos societarios que no tienen la consideración de salario, según su participación en la actividad cooperativizada.

Deberá pagarse igual anticipo por la prestación de servicios de igual valor, en todos sus conceptos, sin que pueda producirse discriminación alguna, directa o indirecta, por razón de sexo, en ninguna de las condiciones del anticipo.

9. Los retornos cooperativos se calcularán tomando en consideración el principio de igual retorno cooperativo por trabajo de igual valor realizado por hombres o mujeres, sin que, ni en su cuantía ni en ninguna de sus condiciones, se pueda producir discriminación directa o indirecta por razón de sexo.»

Disposición transitoria primera.

La presente Ley no se aplicará a las situaciones surgidas con anterioridad a su entrada en vigor, salvo en el caso de los preceptos que no configuran derechos nuevos, sino que especifican derechos y obligaciones que ya existían con anterioridad.

Disposición transitoria segunda.

Esta Ley no será de aplicación a los procedimientos administrativos y judiciales ya iniciados con anterioridad a su entrada en vigor, ni en primera instancia ni en vía de recurso.

Disposición adicional primera. Equiparación de los permisos de paternidad y maternidad.

A efectos de esta Ley para la igualdad retributiva el Gobierno iniciará, durante el primer año de vigencia de la Ley, un proceso de reforma gradual conducente a la equiparación de los permisos de paternidad y maternidad, para que sean iguales, intransferibles y plenamente remunerados, en un plazo razonablemente sostenible y no superior a cinco años.

Disposición adicional segunda. Bonificaciones en la cotización a la Seguridad Social.

A fin de favorecer la equiparación retributiva real y efectiva entre hombres y mujeres se incentivará inicialmente la actuación empresarial en orden a disminuir la brecha salarial mediante bonificaciones en la cotización a la Seguridad Social. Su concreción mediante desarrollo reglamentario determinará su alcance, que debe aplicarse no sobre toda la retribución que perciba el trabajador sino únicamente sobre el incremento que se derive de la medida adoptada contra la brecha salarial en relación con la retribución anterior y con la duración que se determine.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Disposición adicional tercera. Comisión Interministerial para la Igualdad Retributiva.

A efectos de la presente Ley se creará la Comisión Interministerial para la Igualdad Retributiva con funciones de coordinación y seguimiento de la aplicación y desarrollo de la Ley en las diferentes áreas de intervención.

A esta Comisión le corresponde el establecimiento de los indicadores y pautas para hacer efectivo el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor, que se habrán de seguir en el alcance y competencias de ámbito estatal.

El desarrollo reglamentario respecto al funcionamiento y composición de esta Comisión corresponderá al Ministerio de Sanidad, Asuntos Sociales e Igualdad o, en su caso, aquel al que la fueren atribuidas las competencias de Igualdad y transversalidad del mismo.

Disposición adicional cuarta. Mejora y ampliación de estadísticas de género.

Como parte del desarrollo de instrumentos necesarios para la transparencia y efectividad de esta Ley, se incluirán en el Programa Anual de Estadística, elaborado en el marco del Plan Estadístico Nacional [PEN] 2017-2020, las siguientes adaptaciones y mejoras estadísticas:

— En el sector Mercado Laboral y Salarios: mejora de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (EEE) con indicadores sobre transparencia salarial e indicadores sobre igualdad retributiva en las empresas y administraciones públicas.

— En el sector de nivel, calidad y condiciones de vida: mejora de la Encuesta de Presupuesto Familiar (EPF) incluyendo indicadores de la estimación económica del consumo de producción no de mercado de bienes y servicios.

— Recuperación de la Encuesta de Empleo del Tiempo (EET) y de su actualización periódica (bianual) para conocer la dimensión del trabajo no remunerado realizado por los hogares, la distribución de las responsabilidades familiares del hogar, la participación de la población en actividades culturales y de ocio, el empleo del tiempo de grupos sociales especiales con el fin de que se puedan formular políticas familiares, de igualdad de género y de lucha contra la pobreza.

— En el sector de Protección Social y Servicios Sociales: mejora de la Estadística de prestación por Maternidad y Paternidad, incluyendo indicadores de uso (duración en días) por prestación (procesos) y sexo.

Disposición adicional quinta. Cuentas satélite del sector hogar: producción doméstica y cuidados.

En el desarrollo de la presente Ley se hará efectiva la inclusión de las Cuentas satélite del sector hogar en el marco del Sistema de Cuentas Nacionales. Dichas Cuentas satélite estarán conformadas por:

- Cuenta satélite de producción doméstica.
- Cuenta satélite del trabajo de cuidados en el ciclo de vida.

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social será el responsable de elaborar, dentro del último trimestre de cada año natural, dichas Cuentas Satélite a la del Producto Interior Bruto donde se cuantificará el valor económico del trabajo doméstico y comunitario realizado por mujeres, así como el valor del trabajo de cuidados prestado de manera no remunerada en los entornos convivencia, marcados por relaciones de interdependencia y ecodependencia. A dicha cuantificación económica se le dará la debida publicidad en la sociedad.

Disposición adicional sexta. Aplicaciones informáticas a cargo de la Tesorería General de la Seguridad Social e información sobre salarios.

Se procederá al desarrollo reglamentario de esta Ley para la puesta en marcha por parte de la Tesorería General de la Seguridad Social de las correspondientes aplicaciones informáticas a los efectos de recabar información desagregada sobre los salarios de hombres y mujeres en el seno de las empresas a partir de los datos de cotización existentes.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-1

10 de noviembre de 2017

Pág. 35

Sobre tales datos se llevarán a cabo las siguientes comunicaciones:

- a) Serán puestos a disposición de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- b) Se enviará una comunicación individualizada a aquellas empresas en las que se detecte una brecha salarial superior al 20 por ciento, poniendo en su conocimiento que tal circunstancia ha sido comunicada a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) Se enviará anualmente a trabajadoras y trabajadores en activo los datos que les permitan conocer la realidad retributiva de su empresa en materia de igualdad, sin perjuicio de la salvaguarda correspondiente en materia de protección de datos.

Disposición adicional séptima. Creación de la Dirección General para la Igualdad Retributiva dependiente de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad.

Por vía reglamentaria se procederá a la modificación del RD 200/2012, de 23 de enero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, a fin de que proceda a la creación de la «Dirección General para la Igualdad Retributiva» en el ámbito de las competencias constitucionalmente reservadas al Estado y en cooperación con las Comunidades Autónomas, debiendo serle atribuidas al menos las siguientes funciones: a) El impulso, análisis, elaboración, coordinación y seguimiento de los programas de detección y diagnóstico de la situación de desigualdad retributiva desagregada por sexo/género; b) El impulso, elaboración, coordinación y seguimiento de auditorías salariales en la administración pública; c) El fomento de la cooperación con las entidades empleadoras en los ámbitos relativos a programas de acción para la igualdad retributiva; e) La cooperación con entidades públicas y privadas, nacionales e internacionales, en materia de igualdad retributiva; f) El análisis de la normativa relativa a la Igualdad Retributiva; g) Las relaciones con la Unión Europea y sus instituciones competentes en materia de igualdad retributiva.

Disposición final primera. Desarrollo reglamentario de la Ley.

El Gobierno llevará a cabo en el plazo de un año el desarrollo reglamentario necesario para asegurar la aplicación de lo establecido en esta Ley y que comprenderá, al menos, las siguientes materias:

- Nuevo modelo de recibo de salarios.
- Creación de la Dirección General para la igualdad retributiva.
- Creación de Unidades especializadas en Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Creación de la Comisión Interministerial para la igualdad retributiva.
- Procedimiento para la elección de representantes de los trabajadores y de los funcionarios.
- Bonificaciones para la promoción de la igualdad retributiva.

Los Gobiernos de las Comunidades Autónomas y Entidades Locales realizarán, en el ámbito de su competencia, las adaptaciones que faciliten la aplicación efectiva de esta Ley.

Disposición final segunda. Entrada en vigor.

La presente Ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado. En aquellos contenidos con afectación presupuestaria se pospone su entrada en vigor al ejercicio presupuestario posterior.

Disposición final tercera. Título competencial.

Esta Ley se dicta al amparo del artículo 149.1.7.^ª de la Constitución, que atribuye al Estado la competencia exclusiva sobre la legislación laboral, salvo la disposición adicional segunda que se dictan al amparo del artículo 149.1.17.^ª de la Constitución, que atribuye al Estado la competencia exclusiva sobre legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social.

Disposición derogatoria única. Derogación normativa.

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