



BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

XII LEGISLATURA

Serie B:
PROPOSICIONES DE LEY

11 de diciembre de 2018

Núm. 171-4

Pág. 1

ENMIENDAS E ÍNDICE DE ENMIENDAS AL ARTICULADO

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

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 97 del Reglamento de la Cámara, se ordena la publicación en el Boletín Oficial de las Cortes Generales de las enmiendas presentadas en relación con la Proposición de Ley de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, así como del índice de enmiendas al articulado.

Palacio del Congreso de los Diputados, 3 de diciembre de 2018.—P.D. El Secretario General del Congreso de los Diputados, **Carlos Gutiérrez Vicén**.

A la Mesa de la Comisión de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

Dña Marian Beitialarrangoitia Lizarralde, Diputada de EH Bildu, integrada en el Grupo Parlamentario Mixto, al amparo de lo establecido en el vigente Reglamento del Congreso de los Diputados presenta las siguientes enmiendas al articulado de la Proposición de Ley de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Palacio del Congreso de los Diputados, 21 de noviembre de 2018.—**Marian Beitialarrangoitia Lizarralde** Diputada.—**Joan Baldoví Roda**, Portavoz del Grupo Parlamentario Mixto.

ENMIENDA NÚM. 1

FIRMANTE:

Marian Beitialarrangoitia Lizarralde
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 1, apartado Dos

De adición.

En el artículo 9.1, sobre la validez del contrato, de las Modificaciones en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

«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 o **retribuciones** 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 o **retribuciones**. En caso de que la nulidad

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 2

fuera consecuencia de una discriminación retributiva por razón de sexo o de otra índole 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.»

JUSTIFICACIÓN

Por un lado, se vuelve a incluir como estaba en el texto original el término retribuciones. Por otro, aunque la modificación se centra en la igualdad retributiva entre hombres y mujeres, además de la discriminación por razón de sexo, no deben dejarse fuera otro tipo de discriminaciones.

ENMIENDA NÚM. 2

FIRMANTE:

Marian Beitialarrangoitia Lizarralde
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 1, apartado Seis

De adición.

Propuesta de nueva redacción del artículo 15. 6 de las Modificaciones en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

«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.

Cuando un determinado derecho o condición de trabajo esté atribuido en las disposiciones legales o reglamentarias y en los convenios colectivos en función de una previa antigüedad del trabajador, esta deberá computarse según los mismos criterios para todos los trabajadores, cualquiera que sea su modalidad de contratación.”»

JUSTIFICACIÓN

Nos parece adecuado la modificación que se hace al primer párrafo, pero no la supresión del segundo, que es lo que añade nuestra enmienda.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 3

ENMIENDA NÚM. 3

FIRMANTE:

Marian Beitialarrangoitia Lizarralde
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 1, apartado Diecinueve

De adición.

Se da una nueva redacción al artículo 90.6 en su segundo párrafo de las Modificaciones en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Quedando redactado como sigue:

«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 **el ámbito territorial del convenio colectivo. En caso de convenios provinciales o con ámbito territorial inferior a la provincia se recabará también 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.**

Los informes analizarán los extremos apuntados por la autoridad laboral sobre la discriminación directa o indirecta identificada y sus posibles consecuencias en el ámbito funcional y territorial, conforme a lo establecido en el artículo 95 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.»

JUSTIFICACIÓN

Partiendo del texto propuesto, se hace una modificación en su última línea, así como después se añade otro párrafo para su mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 4

FIRMANTE:

Marian Beitialarrangoitia Lizarralde
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 3, apartado Diez

De modificación.

Se modifica el artículo 37.1 k) 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.

Quedaría redactado como sigue:

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

«Artículo 37. Materias objeto de negociación.

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

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 4

JUSTIFICACIÓN

No consideramos que haya que suprimir el actual apartado k), por lo que en su lugar la nueva redacción no figuraría en el apartado k) sino pasaría a ser un nuevo apartado n).

ENMIENDA NÚM. 5

FIRMANTE:

Marian Beitialarrangoitia Lizarralde
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 6, apartado Diez

De modificación.

Se modifica el artículo 116.2 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa.

Que el artículo 116.2 quede incluido dentro del nuevo punto 1 que se propone, dejando el actual 116.2 sin modificar.

Quedaría redactado como sigue:

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

2. Al remitir el expediente, el órgano administrativo lo comunicará a todos los que aparezcan como interesados en el mismo, acompañando copia del escrito de interposición y emplazándoles para que puedan comparecer como demandados ante el Juzgado o Sala en el plazo de cinco días.
[...].»

JUSTIFICACIÓN

No consideramos que haya que suprimir el actual punto 2, por lo que en su lugar la nueva redacción no figuraría en el punto 2 sino integrado dentro del punto 1 con el resto de las modificaciones propuestas.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 5

ENMIENDA NÚM. 6

FIRMANTE:

Marian Beitalarrangoitia Lizarralde
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 5

De adición.

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

Añadir un punto nuevo: Disposición transitoria sexta.

Quedando redactado como sigue:

«Disposición transitoria sexta.

La presente Ley respetará las competencias que, en el ámbito laboral, asuntos sociales, seguridad social e igualdad, tengan reconocidas las Comunidades Autónomas en su texto estatutario, y el desarrollo legislativo que en materia de Igualdad Retributiva puedan ejercer sus instituciones.»

JUSTIFICACIÓN

Respeto a las competencias en el ámbito autonómico.

A la Mesa de la Comisión de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

El Grupo Parlamentario Ciudadanos, al amparo de lo establecido en el artículo 124 y concordantes del Reglamento de la Cámara, presenta las siguientes enmiendas a la Proposición de Ley de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Palacio del Congreso de los Diputados, 27 de noviembre de 2018.—**Antonio Roldán Monés**, Portavoz del Grupo Parlamentario Ciudadanos.

ENMIENDA NÚM. 7

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Nuevo apartado Uno, al artículo 1

De adición.

De un nuevo apartado Uno, al artículo 1 pasando el apartado Uno original a ser el apartado Dos y renumerándose los siguientes.

Texto que se propone:

«Uno. Se modifica el artículo 4.2.f), que queda redactado como sigue:

“Artículo 4. Derechos laborales.

f) A la percepción puntual de la remuneración, tanto salarial como extrasalarial, pactada o legalmente establecida, **y a que dicha remuneración sea equivalente entre los trabajadores que realicen un trabajo de igual valor.**»

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 6

JUSTIFICACIÓN

La enmienda modifica la letra f) del citado artículo 4.2 con la finalidad de incluir de forma expresa un inciso por el que se reconoce el derecho a que la remuneración percibida por el trabajador, tanto salarial como extrasalarial, sea equivalente entre los trabajadores que realicen un trabajo de igual valor, en consonancia con lo estipulado en el artículo 28 del ET.

ENMIENDA NÚM. 8

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al apartado Uno del artículo 1

De modificación.

Texto que se propone:

«Uno. Se modifica el párrafo segundo del artículo 8.4, que queda redactado como sigue:

“Artículo 8. Forma del contrato.

Con el fin de comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente, esta copia básica contendrá todos los datos del contrato, **incluida la retribución, desglosada por conceptos**, 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. El tratamiento de la información facilitada estará sometido a los principios y garantías previstos en la normativa aplicable en materia de protección de datos.”»

JUSTIFICACIÓN

La enmienda modifica el apartado Uno del artículo 1 de la Proposición de Ley, por la que se modifica el artículo 8.4 del Estatuto de los Trabajadores, relativo a la copia básica del contrato de trabajo, para expresar que la retribución del trabajador que habrá de figurar en su contenido deberá expresarse desglosada por conceptos, como medida para promover la transparencia salarial.

ENMIENDA NÚM. 9

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al apartado Dos del artículo 1

De modificación.

Texto que se propone:

«Dos. Se modifica el artículo 9.1, que queda redactado como sigue:

“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.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 7

Si el trabajador tuviera asignadas condiciones o retribuciones 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 o retribuciones.

En caso de que la nulidad fuese consecuencia de una discriminación retributiva por razón de sexo, el pronunciamiento judicial deberá reconocer al trabajador la retribución **correspondiente al grupo profesional o categoría equivalente o al puesto de trabajo** con el que se hubiera realizado la comparación en **la que se hubiese apreciado** la existencia de discriminación.»»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica de la redacción del apartado Dos del artículo 1 de la Proposición de Ley, por el que se modifica el artículo 9.1 del Estatuto de los Trabajadores, a los solos efectos de especificar que la categoría individual o colectiva con la que se efectúa la comparación a efectos de apreciar la existencia de discriminación es el grupo profesional o categoría equivalente o el puesto de trabajo, respectivamente.

ENMIENDA NÚM. 10

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al apartado Tres del artículo 1

De modificación.

Texto que se propone:

«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.d) Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. **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, debiendo garantizarse la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.»»**

JUSTIFICACIÓN

La enmienda recupera parte de la redacción original del artículo 12.4.d) del Estatuto de los Trabajadores, por considerar innecesaria su modificación al no introducir ninguna variación material significativa, incorporando el inciso de que el reconocimiento de los derechos de los trabajadores a tiempo parcial de manera proporcional en función del tiempo trabajado deberá garantizar la ausencia de cualquier discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

ENMIENDA NÚM. 11

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al apartado Cuatro del artículo 1

De supresión.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 8

JUSTIFICACIÓN

La única modificación operada por el apartado Cuatro de la Proposición de Ley en el artículo 12.5.i) del Estatuto de los Trabajadores se refiere a la retribución de las horas complementarias, al establecer que estas deberán retribuirse como horas extraordinarias cuando se previese una retribución superior para estas últimas. Dicha disposición resulta incongruente con la naturaleza de las horas complementarias, en las que se prevé su retribución ordinaria dado que las mismas se realizan previo acuerdo entre el trabajador y el empresario y siempre dentro de los límites de duración máxima de la jornada de los trabajadores a tiempo parcial, sea esta la de los trabajadores fijos a jornada completa comparables de la empresa o, en su defecto, la jornada máxima legal.

ENMIENDA NÚM. 12

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al apartado Seis del artículo 1

De supresión.

JUSTIFICACIÓN

La única modificación operada por el apartado Seis de la Proposición de Ley en el artículo 15.6 del Estatuto de los Trabajadores establece que los trabajadores con contratos temporales o 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». Resulta confuso el alcance pretendido por este inciso, ya que el precepto original hace referencia exclusivamente a que la modalidad de contrato por la que se articule la relación laboral no puede ser causa de diferencia de trato ni de discriminación entre trabajadores —cuestión que ha sido reiterada de forma recurrente por la jurisprudencia del Tribunal Supremo y del Tribunal de Justicia de la Unión Europea—, un sentido del que la modificación introducida por la Proposición de Ley.

Además, la redacción dada por la modificación del apartado Seis en el citado artículo 15.6 suprime implícitamente el párrafo segundo de dicho artículo, que establece que: «Cuando un determinado derecho o condición de trabajo esté atribuido en las disposiciones legales o reglamentarias y en los convenios colectivos en función de una previa antigüedad del trabajador, esta deberá computarse según los mismos criterios para todos los trabajadores, cualquiera que sea su modalidad de contratación». Una supresión que, además de innecesaria, no se encuentra justificada.

ENMIENDA NÚM. 13

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al apartado Siete del artículo 1

De modificación.

Texto que se propone:

«Siete. Se da una nueva redacción a los apartados 1, 2 y 3 del artículo 17 en los siguientes términos:

“Artículo 17. No discriminación en las relaciones laborales.

1. Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den

lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, **maternidad o paternidad**, condición social, religión o convicciones, **opinión o ideas políticas**, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español, **o por cualquier otra circunstancia personal o social**.

Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

2. El empresario está obligado a garantizar una igualdad de trato a todas las personas que pretendan acceder al mismo puesto de trabajo y que posean características profesionales comparables y adecuadas a dicho puesto, debiendo garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, por razón de sexo. En todo caso, se presumirá que existe discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo cuando:

a) **El anuncio de la oferta de empleo, convocatoria u otra forma de publicidad ligada a la contratación o al proceso de selección externa contenga cualquier restricción, especificación o preferencia por uno de los sexos o por una característica relacionada directa o indirectamente con alguno de ellos, salvo que, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.**

Se considerará discriminatoria, en todo caso, la inclusión en el anuncio de la oferta de empleo, convocatoria u otra forma de publicidad ligada al proceso de contratación o selección externa de expresiones, imágenes, requisitos o reclamos sexistas, en particular, que resulten vejatorios o atenten contra la dignidad de las mujeres.

b) **El empresario exija requisitos distintos o la superación de pruebas diferentes para el acceso al mismo puesto de trabajo a candidatos de distinto sexo que posean unas características profesionales comparables y adecuadas a dicho puesto.**

c) **El empresario oferte o disponga una modalidad de contratación o unas condiciones de trabajo, tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades diferentes en relación con el mismo puesto de trabajo a candidatos de distinto sexo que posean unas características profesionales comparables y adecuadas a dicho puesto.**

d) **El empresario solicite de los candidatos cualquier tipo de datos de carácter personal que, directa o indirectamente, hagan referencia a sus relaciones afectivas, a su estado civil o a su situación familiar presente o prevista, incluida la composición de su unidad familiar o la situación personal o laboral de sus miembros, o a su intención de tener descendencia o de conciliar el trabajo con la atención de las obligaciones familiares.**

3. No obstante lo establecido en los apartados anteriores, **podrán establecerse por ley exclusiones, reservas y preferencias para ser contratado libremente.**

Asimismo, **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**, así como 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 promover el derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito laboral y a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. La regulación de las medidas anteriores, en todo caso, 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.”»

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 10

JUSTIFICACIÓN

La enmienda modifica los apartados 1, 2 y 3 del artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores, que regula el principio de no discriminación en las relaciones laborales, al objeto de concretar las garantías de ausencia de discriminación directa o indirecta por razón de sexo en el acceso al empleo, de manera similar a las disposiciones existentes o introducidas por la Proposición de Ley en otros elementos de la relación laboral —clasificación profesional, ascensos y promoción profesional, formación profesional, o condiciones de trabajo, en particular las retributivas, en las que estas garantías se desarrollan de forma más prolija en el artículo 28 del ET—.

En particular, en la nueva redacción dada al artículo 17.2 del ET, se establecen una serie de situaciones que se entienden constitutivas de discriminación, muchas de las cuales resultan todavía habituales en los procesos de contratación o selección externa que son llevados a cabo por las empresas (p.ej. ofertas de empleo con requisitos o reclamos sexistas; ofrecimiento de peores condiciones o modalidades de contrato temporales o a tiempo parcial cuando los candidatos son mujeres; solicitar de los candidatos, especialmente mujeres, información sobre si tiene pareja o está casada, si su pareja o su cónyuge trabaja o no, si tiene hijos o si tiene intención de tenerlos próximamente, etc., por citar solo algunas).

La existencia de una igualdad efectiva en el acceso al empleo por parte de todos los trabajadores con características profesionales comparables y adecuadas al puesto de trabajo, sin que exista discriminación directa o indirecta alguna por razón del sexo de los candidatos, constituye una de las premisas fundamentales para asegurar una igualdad retributiva de origen entre mujeres y hombres, que tiene incidencias en la posterior carrera profesional.

ENMIENDA NÚM. 14

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al apartado Ocho del artículo 1

De modificación.

Texto que se propone:

«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, **incluida la definición de los grupos profesionales o categorías equivalentes**, se ajustará a criterios **objetivos, transparentes y comunes para ambos sexos y a** sistemas que, basados en un análisis correlaciona) entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

A tal efecto, el instrumento en el que conste la clasificación profesional deberá expresar los criterios justificativos de la retribución derivada de dicha clasificación, al objeto de facilitar la detección de situaciones discriminación retributiva indirecta por razón de sexo. Lo mismo deberá constar con relación a la percepción de los complementos salariales.

Asimismo, los convenios colectivos, de conformidad con lo previsto en el artículo 28.2, deberán asegurar una asignación equivalente de niveles retributivos a los grupos profesionales o categorías equivalentes conformados por tareas y funciones de igual valor.”»

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 11

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica, junto con la adición de la previsión de que los convenios colectivos deberán asegurar una asignación equivalente de niveles retributivos a los grupos profesionales o categorías equivalentes conformados por tareas y funciones de igual valor.

ENMIENDA NÚM. 15

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al apartado Nueve del artículo 1

De modificación.

Texto que se propone:

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

“Artículo 23. Promoción y formación profesional en el trabajo.

2. En la negociación colectiva **existirá en todo caso el deber de negociar** los términos del ejercicio de estos derechos, que **deberán acomodarse** a criterios **objetivos, transparentes y comunes para ambos sexos y a** sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, **entre mujeres y hombres.”»**

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 16

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al apartado Diez del artículo 1

De modificación.

Texto que se propone:

«Diez. Se da nueva redacción al artículo **24** en los siguientes términos:

“Artículo 24. Ascensos.

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

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

2. Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios **objetivos, transparentes y comunes para ambos sexos y a** sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

Asimismo, los convenios colectivos podrán establecer medidas de acción positiva que favorezcan una distribución equilibrada entre los sexos y promuevan los ascensos de los trabajadores del sexo menos representado en cada grupo profesional o categoría equivalente.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica, junto con la adición de una referencia expresa a las medidas de acción positiva que pueden ser pactadas por convenio colectivo para eliminar o compensar situaciones de discriminación entre los trabajadores de uno y otro sexo.

ENMIENDA NÚM. 17

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al apartado Once del artículo 1

De modificación.

Texto que se propone:

«Once. Se da nueva redacción **al artículo 28** en los siguientes términos:

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

1. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, en **dinero o en especie**, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna, directa o indirecta, por razón de sexo en ninguno de los elementos, requisitos y condiciones de aquella **o en los de sus complementos, tanto fijos como variables**.

A estos efectos, se entenderá por trabajos de igual valor aquellos que suponen el desempeño de tareas y funciones equivalentes, atendiendo para la comparación a criterios objetivos, transparentes y comunes para ambos sexos, adecuados al sector a que pertenezca la empresa, tales como los requisitos educativos y de formación, las cualificaciones y la experiencia profesionales, las exigencias físicas y mentales, las responsabilidades, así como, en su caso, cualquier otro factor relacionado con las capacidades del trabajador y las condiciones en que se desarrolla el trabajo que permita obtener la información precisa para establecer la equivalencia.

2. **A los efectos de esta Ley, se considera que existe discriminación retributiva directa por razón de sexo cuando una persona de un determinado sexo que desempeñe un trabajo de igual valor que el desarrollado por una persona del otro sexo perciba una retribución inferior, sea de forma directa o indirecta, en dinero o en especie, siendo equivalentes el resto de sus características y de las condiciones en que ambos desarrollan el trabajo.**

Asimismo, se considera que existe discriminación retributiva indirecta por razón de sexo cuando dicha menor retribución percibida por una persona de un determinado sexo que desempeñe un trabajo de igual valor que el desarrollado por una persona del otro sexo, sea de forma directa o indirecta, en dinero o en especie, se produzca como consecuencia de una disposición, criterio o práctica que no puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima.

En todo caso, se presumirá la existencia de discriminación retributiva por razón de sexo cuando un trabajador de un determinado sexo perciba una retribución, cualesquiera sean sus conceptos, inferior en más de veinte puntos porcentuales que la de otro trabajador del

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 13

otro sexo que esté asignado a su mismo grupo profesional o categoría equivalente en el mismo centro de trabajo.

3. Cuando no exista representación legal de los trabajadores, estos podrán solicitar por escrito del empresario información sobre la retribución bruta mensual media y mediana de su grupo profesional o categoría equivalente, en términos de equivalencia de trabajo a tiempo completo y desglosada por sexo, que deberá serles facilitada por escrito en el plazo de diez días.

El tratamiento de la información facilitada conforme a este precepto estará sometido a los principios y garantías previstos en la normativa aplicable en materia de protección de datos.»»

JUSTIFICACIÓN

La enmienda, en primer lugar, introduce una modificación en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, a fin de concretar con mayor detalle el alcance del principio de igualdad de remuneración de trabajadores que realicen un mismo trabajo o un trabajo de igual valor en la misma empresa, clarificando los diferentes conceptos que tienen carácter retributivo además del salario. Asimismo, se reformula la redacción del apartado 2, para añadir una serie de definiciones —la de «trabajo de igual valor», junto a las de «discriminación retributiva directa» y «discriminación retributiva indirecta» que ya figuraban en la Proposición de Ley— con la finalidad de contribuir a facilitar la detección de situaciones de discriminación retributiva.

Asimismo, se clarifica el deber de las empresas de informar por escrito a sus trabajadores sobre las retribuciones en su grupo profesional o categoría equivalente, en términos de equivalencia de trabajo a tiempo completo y desglosada por sexo.

ENMIENDA NÚM. 18

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al apartado Doce del artículo 1

De modificación.

Texto que se propone:

«Doce. Se da nueva redacción al artículo 29.1 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.

La documentación del salario se realizará mediante la entrega al trabajador de un recibo individual y justificativo del pago del mismo. El recibo de salarios se ajustará al modelo que apruebe el **Ministerio de Trabajo, Migraciones 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.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 14

La liquidación de los salarios que correspondan a quienes presten servicios en trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos, en los supuestos de conclusión de cada periodo de actividad, se llevará a cabo con sujeción a los trámites y garantías establecidos en el artículo 49.2.»»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica. Se actualiza el nombre del ministerio competente (ahora Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social) y se traslada el mandato al mismo para la adaptación del actual modelo de hoja de salarios a una nueva disposición adicional, por ser más adecuado.

ENMIENDA NÚM. 19

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al apartado Catorce del artículo 1

De supresión.

JUSTIFICACIÓN

Se suprime el apartado Catorce del artículo 1 de la Proposición de Ley, que modifica el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, que recoge el derecho de los trabajadores a solicitar una reducción de la jornada por el cuidado de menores de doce años o de familiares dentro del segundo grado por consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida, por considerar su tratamiento ajeno al objeto de la Proposición de Ley, como es de la igualdad retributiva entre mujeres y hombres, estimando preferible su tratamiento en una norma que aborde de manera más integral la garantía del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Además, la modificación propuesta elimina implícitamente uno de los supuestos de reducción de jornada —el originado para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente— sin razones que lo justifiquen, máxime cuando se trata de un supuesto que goza de la acción protectora de la Seguridad Social.

ENMIENDA NÚM. 20

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al apartado Quince del artículo 1

De supresión.

JUSTIFICACIÓN

Se suprime el apartado quince del artículo 1 de la Proposición de Ley, que modifica el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores, que regula el régimen de la subcontratación de obras y servicios, por plantear una transformación completa de dicho régimen que se estima que excede del ámbito de esta Proposición de Ley. Además, en estos momentos se está tramitando en el Congreso de los Diputados otra

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 15

iniciativa —Proposición de Ley de modificación del artículo 42.1 del Estatuto de los Trabajadores para garantizar la igualdad en las condiciones laborales de los trabajadores subcontratados (122/000015)— que comparte el mismo objeto que el apartado que se suprime y, por tanto, en la que puede tratarse con mayor profundidad las modificaciones que este pretende.

ENMIENDA NÚM. 21

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al apartado Dieciséis del artículo 1

De modificación.

Texto que se propone:

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

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

3. También tendrá derecho a recibir información **por escrito**, al menos anualmente, relativa a:

- 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 grupos y niveles profesionales o categorías equivalentes**,
- b) 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,
- c) **La retribución bruta mensual media y mediana en cada grupo y nivel profesional o categorías equivalentes, en términos de equivalencia de trabajo a tiempo completo y desglosada por sexos. El tratamiento de la información facilitada conforme a este precepto estará sometido a los principios y garantías previstos en la normativa aplicable en materia de protección de datos de carácter personal.”**»

JUSTIFICACIÓN

La enmienda incorpora, en la modificación introducida por el apartado Dieciséis del artículo 1 de la Proposición de Ley en el artículo 64.3 del Estatuto de los Trabajadores, un inciso por el que se establece que los comités de empresa deberán recibir información, al menos anualmente, sobre las remuneraciones y sobre la distribución de los complementos salariales y las demás percepciones retributivas reconocidas por la empresa, entre las que se incluirán los datos de la media y la mediana de las retribuciones de los trabajadores en cada categoría, grupo y nivel profesional, desglosadas por sexos —que será la misma información que podrán solicitar los trabajadores conforme a la nueva redacción dada por la Proposición de Ley al artículo 28 del ET—.

Se introducen asimismo dos modificaciones técnicas. Por un lado, se establece expresamente que la información que se facilite por el empresario lo será por escrito y que, en el caso de la información sobre la proporción de mujeres y hombres, esta habrá de referirse a los diferentes grupos profesionales o categorías equivalentes, consideradas en su conjunto. Por otra parte, se suprime por innecesaria la referencia a los delegados de personal en la redacción original de la Proposición de Ley, dado que si bien el artículo 64 del ET alude singularmente a los comités de empresa, los derechos de información y consulta y las competencias reconocidas a los mismos son extensibles a los delegados de personal, como aclara el artículo 61.2 del ET, con lo que las disposiciones establecidas en el citado artículo 64 del ET serían aplicables a ambos órganos de representación, no siendo necesaria la redundancia.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 16

ENMIENDA NÚM. 22

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Nuevo apartado Diecisiete al artículo 1

De adición.

Nuevo apartado Diecisiete al artículo 1, pasando el apartado Diecisiete original a ser el apartado dieciocho y reenumerándose los siguientes.

Texto que se propone:

«Diecisiete. Se da nueva redacción al artículo 64.7.a).3.º en los siguientes términos:

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

7.a).3.º De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, **en particular, en relación con las retribuciones percibidas por los trabajadores de uno y otro sexo.**»

JUSTIFICACIÓN

La enmienda introduce un nuevo apartado en el artículo 1 de la Proposición de Ley por la que se modifica el artículo 64.7.a).3.º del Estatuto de los Trabajadores, al objeto de añadir un inciso en el deber del comité de empresa y de los delegados de personal de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, por el que se indica que dicho deber de vigilancia deberá ejercerse especialmente en relación con las retribuciones que perciban los trabajadores de uno y otro sexo dentro de la empresa.

ENMIENDA NÚM. 23

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Nuevo apartado Dieciocho al artículo 1

De adición.

Nuevo apartado Dieciocho al artículo 1, pasando el apartado Dieciocho original a ser el apartado diecinueve y reenumerándose los siguientes.

Texto que se propone:

«Dieciocho. Se añade nuestra letra f) al artículo 64.7 con la siguiente redacción:

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

f) Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento, aplicación y supervisión de los procedimientos específicos para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo en la empresa garantizando la confidencialidad de su identidad.»

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 17

JUSTIFICACIÓN

La enmienda introduce un nuevo apartado Dieciocho por el que se incorpora una nueva competencia entre las correspondientes al comité de empresa, reguladas en el artículo 64.7 ET, consistente en la colaboración con la dirección de la empresa en el establecimiento, aplicación y supervisión de los procedimientos específicos para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo en la empresa garantizando la confidencialidad de su identidad.

ENMIENDA NÚM. 24

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al apartado Diecisiete del artículo 1

De modificación.

Texto que se propone:

«Diecisiete. Se da nueva redacción al **artículo 71.3.a)** en los siguientes términos:

“a) Cada elector podrá dar su voto a una sola de las listas presentadas para los del comité que corresponda a su colegio **electoral**.

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

Las listas presentadas para el comité deberán tener una composición equilibrada de mujeres y hombres, de forma que en el conjunto de la lista los candidatos de cada uno de los sexos supongan como mínimo el cuarenta por ciento. También se mantendrá la proporción mínima del cuarenta por ciento en cada tramo de cinco puestos. Cuando el último tramo de la lista no alcance los cinco puestos, la referida proporción de mujeres y hombres en ese tramo será lo más cercana posible al equilibrio numérico, aunque deberá mantenerse en cualquier caso la proporción exigible respecto del conjunto de la lista. solo en el caso de que se acredite la no existencia de trabajadores de uno u otro sexo que reúnan los requisitos para ser elegibles en el censo del colegio electoral correspondiente en número suficiente para garantizar el cumplimiento de la proporción mínima del cuarenta por ciento en las listas en la fecha límite para la presentación de las candidaturas, la proporción mínima exigible será la que posean los trabajadores del sexo menos representado en el correspondiente colegio electoral, debiendo formar parte de la lista, en todo caso, al menos un trabajador del sexo menos representado.”»

JUSTIFICACIÓN

La enmienda, en primer lugar, traslada el ámbito de modificación del apartado Diecisiete del artículo 1 del artículo 69.3 al artículo 71.3.a) del Estatuto de los Trabajadores. La redacción original de la Proposición de Ley modificaba el artículo 69.3, referido a las reglas comunes de las elecciones a delegados de personal y miembros del comité de empresa. Sin embargo, por la misma redacción, la obligación de presencia equilibrada de mujeres y hombres se introduce solo para las elecciones a miembros del comité de empresa, razón por la cual resulta jurídicamente más adecuado que dicho precepto se introduzca en el artículo 71.3.a), que regula específicamente el procedimiento electoral para los comités de empresa.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 18

Asimismo, la enmienda extiende el alcance de la obligación de presencia equilibrada de mujeres y hombres en las listas presentadas a las elecciones para los miembros del comité de empresas a todas las empresas que legalmente deban contar con este órgano de representación de los trabajadores —esto es, a todas las empresas de más de 50 trabajadores—, en lugar de solo a las empresas de más de 250 trabajadores como propone la redacción original de la Proposición de Ley. Esta extensión se formula en coherencia con las obligaciones de presencia equilibrada de mujeres y hombres en las listas presentadas por los partidos políticos, federaciones y coaliciones de partidos a todos los procesos electorales, sea cual sea su ámbito —local, autonómico, nacional, europeo—.

Las dificultades que inicialmente puedan presentarse para su cumplimiento no debiera en ningún caso ser una razón justificada para su no aplicación, puesto que, como demuestra la experiencia de las formaciones políticas desde que esta obligación se implantase en el año 2007, la propia existencia de la obligación ha motivado un mayor esfuerzo por parte de las formaciones para fomentar la promoción de mujeres dentro de las mismas con el fin de poder asegurar la designación de candidatas de ambos sexos. Un esfuerzo que, como se ha demostrado, redundará en unos resultados positivos para avanzar en la igualdad efectiva de mujeres y hombres que ahora se propone que se traslade también al ámbito de la representación de los trabajadores en las empresas, habida cuenta de la importancia que dicha función posee para las relaciones laborales.

En todo caso, siendo conscientes de la distribución heterogénea de trabajadores de uno y otro sexo que presentan las plantillas de muchas empresas en nuestro país, la redacción propuesta contempla que, en caso de que se acredite la no existencia de trabajadores de uno u otro sexo que reúnan los requisitos para ser elegibles en el censo del colegio electoral correspondiente en número suficiente para garantizar el cumplimiento de esta obligación, la proporción mínima exigible para las listas será la que posean los trabajadores del sexo menos representado en ese momento en el correspondiente colegio electoral, debiendo formar parte de la lista, en todo caso, al menos un trabajador del sexo menos representado, todo ello con el fin de asegurar unas condiciones mínimas de viabilidad que permitan aproximar en todo lo posible la composición de las candidaturas al principio de presencia equilibrada entre los sexos.

ENMIENDA NÚM. 25

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al apartado Dieciocho del artículo 1

De modificación.

Texto que se propone:

«Dieciocho. Se da nueva redacción al **artículo 85, apartados 1 y 2**, 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 efectiva de mujeres y hombres** en el ámbito laboral **y la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, que deberán concretarse**, en su caso, en 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. **Asimismo, los convenios colectivos incluirán una memoria de impacto de género sobre las cláusulas que integran su contenido.**

2. A través de la negociación colectiva se podrán articular procedimientos de información y seguimiento de los despidos objetivos, en el ámbito correspondiente.

Asimismo, sin perjuicio de la libertad de contratación que se reconoce a las partes, a través de la negociación colectiva se articulará el deber de negociar planes de igualdad en las empresas **que tengan obligación de elaborarlos y aplicarlos**, de la siguiente forma:

a) En los convenios colectivos de ámbito empresarial, el deber de negociar se formalizará en el marco de la negociación de dichos convenios.

b) En los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, el deber de negociar se formalizará a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones que se hubieran establecido en los indicados convenios para cumplimentar dicho deber de negociar a través de las oportunas reglas de complementariedad.”»

JUSTIFICACIÓN

La enmienda, en primer lugar, introduce una serie de modificaciones técnicas en la redacción original dada por el apartado Dieciocho de la Proposición de Ley al artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores. Seguidamente, la enmienda incorpora una modificación al artículo 85.2 del ET, a efectos de eliminar la referencia al umbral de trabajadores en relación a la forma de negociación de los planes de igualdad, en consonancia con las enmiendas presentadas a esta Proposición de Ley por las que dicho umbral se reduce a los cincuenta trabajadores.

ENMIENDA NÚM. 26

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Nuevo apartado Veinte al artículo 1

De adición.

Nuevo apartado Veinte al artículo 1, pasando el apartado Diecinueve original a ser el apartado Veintiuno y reenumerándose los siguientes.

Texto que se propone:

«Diecinueve. Se da nueva redacción al artículo 87.1 en los siguientes términos:

“Artículo 87. Legitimación.

1. En representación de los trabajadores estarán legitimados para negociar en los convenios de empresa y de ámbito inferior las secciones sindicales, siempre que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o de los delegados de personal. De no alcanzarse dicha mayoría o no estar constituidas secciones sindicales en la empresa, estarán legitimados, cuando así lo decidan el comité de empresa o los delegados de personal, los sindicatos más representativos. En cualquier otro caso, la negociación se acometerá con el comité de empresa o con los delegados de personal.

No obstante lo anterior, cuando se trate de empresas que no cuenten con comité de empresa o delegados de personal en todos sus centros de trabajo, la legitimación para negociar en los convenios de empresa corresponderá, en los términos señalados en el párrafo anterior, a las secciones sindicales constituidas a nivel de la empresa, a los sindicatos más representativos o, en su caso, al comité intercentros constituido conforme a lo previsto en el artículo 63.3.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 20

Cuando se trate de convenios para un grupo de empresas, así como en los convenios que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, la legitimación para negociar en representación de los trabajadores será la que se establece en el apartado 2 para la negociación de los convenios sectoriales.

En los convenios dirigidos a un grupo de trabajadores con perfil profesional específico, estarán legitimadas para negociar las secciones sindicales que hayan sido designadas mayoritariamente por sus representados a través de votación personal, libre, directa y secreta.”»

JUSTIFICACIÓN

La enmienda introduce una modificación en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, que regula la legitimación para la negociación de los convenios colectivos, al objeto de reformular el orden de prelación en la negociación de los convenios de empresa con la finalidad de garantizar la representatividad de las partes y por tanto la defensa efectiva de sus intereses.

ENMIENDA NÚM. 27

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Nuevo apartado Veintiuno al artículo 1

De adición.

Nuevo apartado Veintiuno al artículo 1, pasando el apartado diecinueve original a ser el apartado veintidós y reenumerándose los siguientes.

Texto que se propone:

«Veinte. Se da nueva redacción **al artículo 90.2** en los siguientes términos:

“Artículo 90. Validez.

2. Los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral competente, a los solos efectos de **inscripción en el registro que proceda por su ámbito territorial**, dentro del plazo de quince días a partir del momento en que las partes negociadoras lo firmen. Una vez registrado, el convenio será remitido al órgano público competente para su depósito.

Asimismo, deberán ser presentados ante la autoridad laboral para su inscripción en el registro de convenios y acuerdos colectivos correspondiente, en el plazo de los quince días a partir del momento en que se elaboren, los acuerdos sectoriales que establecen los términos y condiciones que han de seguir los planes de igualdad en las empresas, los acuerdos que aprueben planes de igualdad derivados de la negociación colectiva sectorial o de ámbito inferior, así como los acuerdos que aprueben planes de igualdad cuya elaboración resulte obligatoria conforme al artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, aun cuando no hayan sido adoptados por acuerdo de las partes.

Una vez registrado, el acuerdo será remitido al órgano público competente para su depósito.

Se podrá solicitar el depósito de los acuerdos sobre planes de igualdad cuya inscripción o depósito no resulten obligatorios conforme a lo previsto en este apartado.

Asimismo, junto con la solicitud de inscripción o de depósito de los planes de igualdad de empresa, se deberán cumplimentar los datos estadísticos recogidos en el modelo oficial que reglamentariamente se determine.”»

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 21

JUSTIFICACIÓN

La enmienda introduce una medida no prevista en la redacción original de la Proposición de Ley, por la que se modifica el artículo 90.2 del Estatuto de los Trabajadores al objeto de establecer la obligatoriedad de inscripción y depósito de los acuerdos sectoriales que establecen los términos y condiciones que han de seguir los planes de igualdad en las empresas, los acuerdos que aprueben planes de igualdad derivados de la negociación colectiva sectorial o de ámbito inferior, así como los acuerdos que aprueben planes de igualdad cuya elaboración resulte obligatoria conforme al artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, como garantía de una mayor transparencia de los planes de igualdad que redunde en una mayor efectividad en la aplicación de sus medidas. La obligación de depósito se extiende igualmente a los planes de igualdad y conciliación cuya elaboración resulte obligatoria cuando no hayan sido adoptados por acuerdo de las partes (por ejemplo, en empresas de menos de 50 trabajadores que deban elaborarlo como resultado de la sustitución de una sanción por una infracción en el orden social). Asimismo, se prevé que los planes de igualdad que sean elaborados voluntariamente por las empresas también puedan ser objeto de depósito previa solicitud, con la misma finalidad de promover la transparencia en la aplicación de estos instrumentos.

ENMIENDA NÚM. 28

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Nuevo apartado Veintiuno al artículo 1

De adición.

Nuevo apartado Veintiuno al artículo 1, pasando el apartado veinte original a ser el apartado veintidós y reenumerándose los siguientes.

Texto que se propone:

«Veintiuno. Se da nueva redacción **a los apartados 3 y 4** del artículo 90 en los siguientes términos:

“Artículo 90. Validez.

3. En el plazo máximo de 20 días desde la presentación del convenio **o de los acuerdos sobre los planes de igualdad** en el registro, se dispondrá por la autoridad laboral su publicación obligatoria y gratuita en el ‘Boletín Oficial del Estado’ o en el correspondiente boletín oficial de la Comunidad Autónoma o de la provincia, en función **de su ámbito territorial**.

4. El convenio **y los acuerdos sobre planes de igualdad entrarán** en vigor en la fecha en que acuerden las partes.”»

JUSTIFICACIÓN

En consonancia con la enmienda presentada por la que se modifica el apartado 90.2 del Estatuto de los Trabajadores, esta enmienda modifica el apartado 90.3 con la finalidad de establecer la publicación obligatoria y gratuita de los acuerdos relativos a los planes de igualdad que sean objeto de registro en el «Boletín Oficial del Estado» o en el correspondiente boletín oficial de la Comunidad Autónoma o de la provincia, en función del ámbito territorial de dichos acuerdos, todo ello con el objetivo de promover la transparencia de los planes de igualdad y contribuir con ello a reforzar su eficacia en su aplicación.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 22

ENMIENDA NÚM. 29

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al apartado Diecinueve del artículo 1

De modificación.

Texto que se propone:

«Diecinueve. Se da nueva redacción al **artículo 90.6** 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.

Asimismo, la autoridad laboral comprobará que el alcance y contenido de los planes de igualdad se ajusten a lo dispuesto en esta Ley y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. A tales efectos, podrá recabar el asesoramiento 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.

En ambos casos, cuando la autoridad laboral apreciase la existencia de discriminaciones en los convenios o de deficiencias en los planes de igualdad, podrá instar su subsanación en el plazo máximo de diez días. En defecto de respuesta o en caso de negativa, o si considerase que las subsanaciones son insuficientes, la autoridad laboral se dirigirá de oficio a la jurisdicción social, la cual resolverá sobre las posibles deficiencias previa audiencia de las partes, conforme a lo establecido en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social. En tal caso, lo pondrá en conocimiento del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades o de los organismos de igualdad de las Comunidades Autónomas, según su ámbito territorial, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 95.3 de la citada Ley 36/2011, de 10 de octubre.

El Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, oído el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, promoverá, a través de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, la elaboración y aprobación de unas directrices comunes que garanticen la aplicación uniforme por todas las autoridades laborales de lo dispuesto en este apartado en todo el territorio del Estado.”»

JUSTIFICACIÓN

La enmienda, en primer lugar, recupera la redacción original del artículo 90.6 del Estatuto de los Trabajadores, por considerarla más adecuada, ya que las únicas modificaciones operadas por la Proposición de Ley consistían, por un lado, en establecer el carácter preceptivo del informe —un requerimiento que además de multiplicar los trámites administrativos no sería realmente necesario, por cuanto la intervención del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades se garantiza durante el proceso en la jurisdicción social, como de hecho recogen otros apartados de la Proposición de Ley— y en el recurso a un nuevo nivel administrativo creado por la Proposición de Ley, como son las unidades especializadas en materia de igualdad de trato entre mujeres y hombres en las Inspecciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social —obligación también innecesaria, como se señala en otras de las enmiendas presentadas, y que además puede conllevar a conflictos de carácter competencia) habida cuenta de que existen Comunidades Autónomas que tienen transferidas las competencias en materia de función pública inspectora y los Servicios de Inspección de Trabajo, cuyo encaje en tal modelo no queda delimitado—. Ambos aspectos, en definitiva, se estiman innecesarios, por cuanto no parece claro que los mismos redunden en una mayor la eficacia de las funciones de las autoridades laborales en su labor de

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 23

vigilancia de posibles cláusulas discriminatorias en los convenios, mientras que es evidente que sí se traducirán en mayores trámites administrativos y, por tanto, en una ralentización del procedimiento.

En contraposición con lo anterior, la enmienda sí introduce una nueva previsión en el artículo 90.6 del ET, como es la de que el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, oído el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, deberá promover, a través de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, la elaboración y aprobación de unas directrices que garanticen la aplicación uniforme por las autoridades laborales de lo dispuesto en este apartado en todo el territorio del Estado, todo ello con el fin de asegurar una mayor coherencia y coordinación de las autoridades laborales en el ejercicio de la función de vigilancia que la ley les encomienda.

ENMIENDA NÚM. 30

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al encabezamiento del artículo 2

De modificación.

Texto que se propone:

«Artículo 2. **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.**»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica, en coherencia con el estilo del encabezamiento del resto de artículos.

ENMIENDA NÚM. 31

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al apartado Uno del artículo 2

De modificación.

Texto que se propone:

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

“Artículo 18. Competencias del comité de empresa europeo.

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 las cuestiones relacionadas con la aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, en particular, las relativas a las medidas adoptadas para su garantía en el acceso al empleo, los ascensos y la promoción profesional, la formación profesional y las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, así como, en su caso, las relativas a la situación de los sistemas complementarios de protección social. En materia de retribuciones, se analizarán los sistemas y criterios para la valoración de los puestos de trabajo, con la finalidad de acreditar que los mismos garantizan la ausencia de discriminación retributiva indirecta entre mujeres y hombres.

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.»»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 32

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al apartado Dos del artículo 2

De modificación.

Texto que se propone:

«Dos. Se da una nueva redacción al artículo 27.1 en los siguientes términos:

“Artículo 27. Designación de los representantes de los trabajadores en la comisión negociadora y en el comité de empresa europeo.

1. Los representantes que deban formar parte de la comisión negociadora y del comité de empresa europeo serán designados por acuerdo de aquellas representaciones sindicales que en su conjunto sumen la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa y delegados de personal en su caso, o por acuerdo mayoritario de dichos miembros y delegados.

La representación que se designe para formar parte de la comisión negociadora o del comité de empresa europeo deberá tener una composición equilibrada de mujeres y hombres, de forma que los representantes de cada uno de los sexos supongan como mínimo el cuarenta por ciento.

Cuando el número de representantes sea inferior a cinco, la referida proporción de mujeres y hombres en ese tramo será lo más cercana posible al equilibrio numérico. solo en el caso de que se acredite la no existencia de trabajadores de uno u otro sexo que reúnan los requisitos para ser designados en número suficiente para garantizar el cumplimiento de la proporción mínima del cuarenta por ciento en las listas en la fecha límite para la designación, la proporción mínima exigible para cada uno de los sexos será la que posean los trabajadores del sexo menos representado empleados por la empresa en territorio español, debiendo ser designado como representantes, en todo caso, al menos un trabajador del sexo menos representado.

La sustitución de los representantes designados en los supuestos de dimisión y revocación y en el de pérdida de la condición de representante nacional de los trabajadores se regirá por los mismos criterios dispuestos en los párrafos anteriores.»»

JUSTIFICACIÓN

La enmienda, en primer lugar, traslada el ámbito de la modificación introducida por el apartado Dos del artículo 2 de la Proposición de Ley al artículo 27.1 de la Ley 10/1997, de 24 de abril, en lugar de añadir un nuevo apartado 4 a dicho artículo, por estimarlo más adecuado jurídicamente. Seguidamente, en coherencia con la enmienda presentada por al que se modifica el artículo 71.3.a) del Estatuto de los Trabajadores, relativo a la composición de las listas en las elecciones para los miembros del comité de empresa, esta enmienda establece el principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres en la composición de los representantes de los trabajadores designados para formar parte de la comisión negociadora o en el comité de empresa europeo, en los mismos términos que para las candidaturas en las elecciones de los miembros de los comités de empresa.

ENMIENDA NÚM. 33

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al apartado Seis del artículo 3

De supresión.

JUSTIFICACIÓN

Se suprime la modificación introducida por la Proposición de Ley al artículo 31.8 del Estatuto Básico del Empleado Público, por considerarla innecesaria, cuando no confusa. La redacción actual del citado artículo 31.8 establece que 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» —algo que por otra parte resulta preceptivo atendiendo a lo dispuesto en el artículo 96.1 de la Constitución española—, mientras que el inciso añadido por la Proposición de Ley indica que también se tendrán en cuenta «las recomendaciones que tengan por objetivo establecer la igualdad entre hombres y mujeres y luchar contra toda discriminación por razón de sexo». Si por lo anterior se interpreta que las Administraciones Públicas tendrán en consideración, en un sentido meramente orientativo, el contenido de tales recomendaciones —que no se delimitan, por lo que tampoco podría determinarse a qué tipo de resolución hace referencia o a las emitidas por qué organismos—, la incorporación del inciso resulta innecesaria, puesto que nada impide en la actualidad seguirlas —de hecho, en muchas ocasiones es así—. Si por el contrario se quiere dar a entender que el contenido de tales recomendaciones debe considerarse vinculante —como con los tratados y convenios internacionales suscritos por España— entonces la redacción dada por la Proposición de Ley resulta contraproducente, puesto que las recomendaciones, como es el caso de las Recomendaciones de la Comisión Europea, no poseen ese carácter vinculante. Por tanto, pretender establecerlo en un ámbito determinado como el de las condiciones de trabajo del personal al servicio de las Administraciones Públicas, al subvertir el rango de dichas resoluciones, solo generaría confusión e inseguridad jurídica, máxime teniendo en cuenta que, por su propia naturaleza, el contenido de las recomendaciones suele plantearse en términos genéricos.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 26

ENMIENDA NÚM. 34

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al apartado Siete del artículo 3

De supresión.

JUSTIFICACIÓN

Los incisos que se incorporan con la modificación introducida por la Proposición de Ley en el artículo 33 del Estatuto Básico del Empleado Público se consideran innecesarios, toda vez que aquellos se recogen en otras disposiciones del mismo. En particular, el inciso introducido en el artículo 33.2 del EBEP señala que en los órganos técnicos que se constituyan por las Administraciones Públicas deberán figurar, en todo caso, «técnicos expertos en políticas de igualdad retributiva», mientras que en el apartado Nueve del artículo 3 de la Proposición de Ley se incorpora la previsión de que en las deliberaciones de las Mesas de Negociación «se podrá instar la colaboración del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades», que en efecto es un órgano técnico experto en materia de igualdad retributiva, por lo que se daría con ello cumplimiento sin más necesidad a la previsión que se introduce en el citado artículo 33.2.

ENMIENDA NÚM. 35

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al apartado nueve del artículo 3

De modificación.

Texto que se propone:

«Nueve. **Se da una nueva redacción al artículo 35.3** 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. **A tal efecto, cuando las deliberaciones versen sobre la aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, se podrá instar la colaboración 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.”»**

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 27

ENMIENDA NÚM. 36

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al apartado Diez del artículo 3

De modificación.

Texto que se propone:

«Diez. Se añade una nueva letra n) al artículo 37 en los siguientes términos:

“Artículo 37. Materias objeto de negociación.

n) Las medidas dirigidas a promover el derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito del empleo público y a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, que deberán concretarse en 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.”»

JUSTIFICACIÓN

La enmienda modifica la redacción original del apartado Diez de la Proposición de Ley, manteniendo la redacción del artículo 37.k) del Estatuto Básico del Empleado Público que aquel sustituía, por considerar que su supresión resulta contraproducente, y, en su lugar, con la misma finalidad, añade una nueva letra n) al artículo 37 del EBEP, que traslada al ámbito de dicho Estatuto el mismo contenido del artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores.

ENMIENDA NÚM. 37

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al apartado Once del artículo 3

De modificación.

Texto que se propone:

«Once. Se **da una nueva redacción al artículo 40.1.a)**, en los siguientes términos:

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

a) Recibir información **por escrito, al menos anualmente, relativa a:**

1.º La política de personal, así como **a los datos referentes a la evolución del empleo y de las retribuciones** en el ámbito correspondiente y **a los programas de mejora del rendimiento.**

2.º **La aplicación 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 grupos, subgrupos, niveles, cuerpos y escalas;**

3.º **Las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.**

4.º **La retribución bruta mensual media y mediana en cada grupo, subgrupo, nivel, cuerpo y escala, en términos de equivalencia de trabajo a tiempo completo y desglosada por sexos. El tratamiento de la información facilitada conforme a este precepto deberá realizarse, en todo caso, respetando la normativa en materia de protección de datos.”»**

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 28

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica, en consonancia con la redacción dada por las enmiendas presentadas al artículo 64.3 del Estatuto de los Trabajadores.

ENMIENDA NÚM. 38

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Nuevo apartado Doce al artículo 3

De adición.

Nuevo apartado Doce al artículo 3, pasando el apartado doce original a ser el nuevo apartado Trece y reenumerándose los siguientes.

Texto que se propone:

«Doce. Se añade una nueva letra g) al artículo 40.1 con la siguiente redacción:

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

g) Colaborar con la Administración correspondiente en el establecimiento, aplicación y supervisión de los procedimientos específicos para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo en la empresa garantizando la confidencialidad de su identidad.”»

JUSTIFICACIÓN

La enmienda modifica el artículo 40.1 EBEP al objeto de introducir, entre las funciones de los órganos de representación en la Administración, la de colaborar en el establecimiento, aplicación y supervisión de los procedimientos específicos para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo en la empresa garantizando la confidencialidad de su identidad, en consonancia con las modificaciones de las enmiendas presentadas al 64 del Estatuto de los Trabajadores.

ENMIENDA NÚM. 39

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al apartado Doce del artículo 3

De modificación.

Texto que se propone:

«Doce. **Se da una nueva redacción al artículo 44.d)** en los siguientes términos:

“Artículo 44. Procedimiento electoral.

d) Las Juntas de Personal se elegirán mediante listas cerradas a través de un sistema proporcional corregido, y los Delegados de Personal mediante listas abiertas y sistema mayoritario.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 29

Las listas presentadas para las Juntas de Personal deberán tener una composición equilibrada de mujeres y hombres, de forma que en el conjunto de la lista los candidatos de cada uno de los sexos supongan como mínimo el cuarenta por ciento. También se mantendrá la proporción mínima del cuarenta por ciento en cada tramo de cinco puestos.

Cuando el último tramo de la lista no alcance los cinco puestos, la referida proporción de mujeres y hombres en ese tramo será lo más cercana posible al equilibrio numérico, aunque deberá mantenerse en cualquier caso la proporción exigible respecto del conjunto de la lista.

Sólo en el caso de que se acredite la no existencia de funcionarios de uno u otro sexo que reúnan los requisitos para ser elegibles en el censo de la unidad electoral correspondiente en número suficiente para garantizar el cumplimiento de la proporción mínima del cuarenta por ciento en las listas en la fecha límite para la presentación de las candidaturas, la proporción mínima exigible será la que posean los funcionarios del sexo menos representado en la correspondiente unidad electoral, debiendo formar parte de la lista, en todo caso, al menos un funcionario del sexo menos representado.»»

JUSTIFICACIÓN

La enmienda, en primer lugar, traslada el ámbito de modificación del apartado Doce del artículo 2 de la Proposición de Ley del artículo 43.2 al artículo 44.d) del Estatuto Básico del Empleado Público, por considerarlo más adecuado jurídicamente, y reformula los requisitos de composición de las listas presentadas en las elecciones a las Juntas de Personal de las Administraciones Públicas en consonancia con la enmienda presentada por la que se modifica el artículo 71.3.a) del Estatuto de los Trabajadores, relativa al procedimiento para la elección de miembros al comité de empresa, en ambos casos, con el objetivo de garantizar el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en dichos órganos de representación del personal.

ENMIENDA NÚM. 40

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al apartado Trece del artículo 3

De modificación.

Texto que se propone:

«Trece. Se añade **una nueva letra f)** al artículo 69.2 en los siguientes términos:

“Artículo 69. Objetivos e instrumentos de la planificación.

2.f) **Análisis de las retribuciones, tanto las básicas como las complementarias**, e identificación de incorrectas valoraciones de **los servicios prestados por el personal** a efectos de corregir **situaciones de discriminación retributiva indirecta por razón de sexo.**”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 30

ENMIENDA NÚM. 41

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Nuevo apartado Catorce al artículo 3

De adición.

Texto que se propone:

Se añade un nuevo apartado Catorce al artículo 3, con la siguiente redacción:

«Catorce. Se modifica la disposición adicional séptima en los siguientes términos:

“Disposición adicional séptima. Planes de igualdad.

1 Las Administraciones Públicas y las entidades que forman parte del sector público están obligadas a respetar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar, detectar y corregir cualquier tipo de discriminación laboral, directa o indirecta, por razón de sexo, de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, así como a resarcir a quienes hayan sido objeto de aquellos.

A los efectos previstos en esta disposición, se consideran entidades que forman parte del sector público las contempladas en el artículo 3.1 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.

2 Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas y las entidades que forman parte del sector público deberán elaborar y aplicar un plan 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, a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo, de conformidad con lo dispuesto en este Estatuto.

3 Asimismo, el plan de igualdad será objeto de publicación en la sede electrónica de la Administración Pública o en la página web de la entidad del sector público que lo elabore y aplique, con la finalidad de permitir su consulta por toda la ciudadanía.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica, en consonancia con las enmiendas presentadas a la Proposición de Ley en relación con los planes de igualdad.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 31

ENMIENDA NÚM. 42

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Nuevo apartado Quince al artículo 3

De adición.

Texto que se propone:

«Quince. Se añade una nueva disposición adicional decimoséptima con la siguiente redacción:

“Disposición adicional decimoséptima. Transparencia retributiva.

1 Las Administraciones Públicas y las entidades que forman parte del sector público publicarán estadísticas sobre las retribuciones de sus empleados, en términos de equivalencia en trabajo a tiempo completo y desglosadas por sexos, en su página web y en la página web del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades o de los organismos correspondientes de las Comunidades Autónomas, según proceda por su ámbito territorial, según proceda por su ámbito territorial, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

2 La información estadística a que se refiere el apartado anterior será objeto de publicación anual en el ‘Boletín Oficial del Estado’ y en el ‘Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma’ que corresponda al ámbito de la Administración o entidad del sector público de que procedan.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica, en consonancia con las enmiendas presentadas a la Proposición de Ley en relación con las obligaciones de transparencia salarial que se imponen a las empresas.

ENMIENDA NÚM. 43

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Nuevo artículo 4

De adición.

Nuevo artículo 4, pasando el artículo 4 original a ser el artículo 5 y reenumerándose los siguientes.

Texto que se propone:

«Artículo 4. Modificaciones en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Se introducen las siguientes modificaciones en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Uno. Se da una nueva redacción al artículo 45 en los siguientes términos:

“Artículo 45. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. En el caso de las empresas de **más de cien trabajadores**, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este Capítulo.

Los grupos de empresas podrán elaborar un plan único para todas o parte de las empresas del grupo si así se acuerda con quienes estuviesen legitimados para negociar convenios colectivos de tal naturaleza de acuerdo con el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de la obligación, en su caso, de disponer de plan propio aquellas empresas no incluidas en el plan del grupo. A los efectos previstos en este artículo resultará de aplicación el concepto de grupo de empresas establecido en el artículo 42.1 del Código de Comercio.

Sin perjuicio de lo previsto en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, los planes de igualdad deberán ser objeto de negociación con los representantes legales de los trabajadores. A estos efectos, el periodo de consultas tendrá una duración mínima de un mes, salvo que por convenio colectivo se establezca una duración superior, debiendo las partes en todo momento negociar de buena fe con vistas a obtener un acuerdo.

Reglamentariamente se determinará la forma de efectuar el cómputo del número de trabajadores de la empresa a efectos de lo previsto en este artículo.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación con la representación legal de los trabajadores, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

5. Los planes de igualdad deberán ser objeto de revisión y actualización periódicas en los términos que se establezcan en la negociación colectiva.

6. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

7. Los planes de igualdad deberán ser objeto de inscripción y depósito en los términos establecidos en el artículo 90.2 del Estatuto de los Trabajadores.”

Dos. Se da una nueva redacción al artículo 46 en los siguientes términos:

“Artículo 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, dirigidas a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a prevenir y eliminar la discriminación, **tanto directa como indirecta**, por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, **la periodicidad de su revisión**, así como el establecimiento de sistemas **objetivos, transparentes y eficaces** de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados **y de medidas de acción positiva, siempre que resulten razonables, proporcionadas y necesarias para conseguir dichos objetivos.**

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad deberán contemplar, como mínimo, las siguientes materias: acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones **y brecha salarial**, ordenación del tiempo **y la forma de prestación** del trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la **conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como** la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

3. Los planes de igualdad abarcarán a la totalidad de los trabajadores de la empresa, incluido el personal con relación laboral de alta dirección, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Los planes de igualdad de grupo de empresas podrán extenderse a todas las empresas que integran el grupo o establecer acciones especiales respecto de alguna de dichas empresas o de determinados centros.

4. En los planes de igualdad de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, el diagnóstico previo de situación incluirá necesariamente la realización de una auditoría salarial que permita obtener una evaluación sistemática, documentada, periódica y objetiva sobre el sistema retributivo de la empresa desde la perspectiva de género, examinar la eficacia y adecuación de las medidas adoptadas y definir las necesidades pendientes para mantener o mejorar los indicadores, así como asegurar la transparencia de dicho sistema retributivo.

La auditoría deberá comprender los siguientes ámbitos:

- a) La proporción de mujeres y hombres en cada grupo, categoría o puestos.
- b) Los criterios de clasificación profesional y valoración de los distintos puestos de trabajo de conformidad con lo establecido en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores.
- c) Los sistemas de promoción profesional y económica.
- d) Los criterios que sirven de base para la fijación de la retribución percibida por los trabajadores, con indicación de todos sus conceptos y de la naturaleza, condiciones de su percepción y periodo de devengo de cada uno de ellos.

En la elaboración de la auditoría serán consultados los representantes de los trabajadores.

Las empresas estarán obligadas a realizar una auditoría salarial cuando así lo prevea el convenio colectivo aplicable en los términos establecidos en el mismo, incluso aunque no estén obligadas a elaborar un plan de igualdad en los términos del artículo 45.

5. Sin perjuicio de lo previsto en el artículo 45, las empresas deberán revisar los planes de igualdad, en su caso, las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, cuando la auditoría ponga de manifiesto su inadecuación o insuficiencia.”

Tres. Se modifica el artículo 47 en los siguientes términos:

“Artículo 47. Transparencia en la implantación del plan de igualdad.

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre **el diagnóstico de situación y, en su caso, de la auditoría salarial, así como sobre** el contenido de los planes de igualdad y **sobre el grado de ejecución y** consecución de sus objetivos.

Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que estos atribuyan estas competencias.”

Cuatro. Se modifica el artículo 48 en los siguientes términos:

“Artículo 48. Medidas específicas para prevenir la **discriminación por razón de sexo, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo** en el trabajo.

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten **la discriminación por razón de sexo, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo** y arbitrar procedimientos específicos para su prevención, **detección y corrección, así como para el resarcimiento de los afectados.**

A estos efectos, las empresas deberán habilitar canales de comunicación directa con la dirección de la empresa y con los representantes legales de los trabajadores, que garanticen el anonimato de quienes recurran a los mismos y la no trazabilidad del origen de la comunicación, a través de los cuales pueda darse cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formularse en materia de discriminación por razón de sexo, acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Con la misma finalidad, las empresas podrán establecer medidas, que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir **la discriminación por razón de sexo**, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa, **a través de los canales de comunicación señalados en el apartado anterior**, de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.”

Cinco. Se modifica el artículo 49 en los siguientes términos:

«Artículo 49. Apoyo para la implantación voluntaria de planes de igualdad.

Para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad, el Gobierno establecerá medidas de fomento, especialmente dirigidas a las pequeñas y las medianas empresas, **que incluirán el apoyo técnico necesario por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades y los organismos correspondientes de las Comunidades Autónomas.**

Asimismo, el Gobierno aprobará un formulario estandarizado de formato abreviado, junto con las indicaciones precisas, que contribuyan a facilitar la implantación voluntaria de planes de igualdad por las pequeñas y medianas empresas.”

Seis. Se añade un nuevo artículo 49 bis con la siguiente redacción:

“Artículo 49 bis. Transparencia salarial.

1. **Todas las sociedades mercantiles de más de doscientos cincuenta trabajadores deberán incluir de forma expresa en la memoria de sus cuentas anuales la información sobre la retribución bruta mensual media y mediana en cada uno de los grupos y niveles profesionales o categorías equivalentes en la empresa, en términos de equivalencia de trabajo a tiempo completo y desglosada por sexos.**

2. **Todas las sociedades mercantiles cotizadas deberán publicar la información a que se refiere el párrafo anterior, en sus mismos términos, además de en la memoria de sus cuentas anuales, en su página web corporativa.”»**

JUSTIFICACIÓN

La enmienda introduce un nuevo artículo en la Proposición de Ley por el que se modifica la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en consonancia con otras disposiciones incorporadas por las enmiendas presentadas a la Proposición de Ley.

En primer lugar, se amplía el ámbito de aplicación de los planes de igualdad a todas las empresas de más de cien trabajadores —en vez de doscientos cincuenta como ahora—. De este modo, se extiende la obligación de elaborar y aplicar estos instrumentos del 0,2 % al 3 % de todas las empresas, incrementando la cobertura de los mismos del 31 % al 40 % de todos los trabajadores en España —el 56 % si solo se consideran los trabajadores asalariados—. Con ello se pretende reforzar las garantías del derecho a la igualdad de trato y oportunidades y a la no discriminación por razón de sexo en las empresas y del derecho a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar en un número significativo de empresas y en beneficio de más de la mitad de las trabajadoras y trabajadores, habida cuenta del éxito que la aplicación de los planes de igualdad ha demostrado en la práctica para la consecución de estos objetivos.

Seguidamente, en los planes de igualdad que elaboren y apliquen las empresas de más de doscientos cincuenta, dentro del diagnóstico de previo de situación, se prevé la realización de auditorías salariales que permitan obtener evaluación sistemática, documentada, periódica y objetiva sobre el sistema retributivo de la empresa desde la perspectiva de género, examinar la eficacia y adecuación de las medidas adoptadas y definir las necesidades pendientes para mantener o mejorar los indicadores, así como asegurar la transparencia de dicho sistema retributivo.

Con ello se transpone parte del contenido de la Recomendación de la Comisión 2014/124/UE, de 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 35

de la transparencia, cuyo contenido completo, por otra parte, se transpone por medio del resto de enmiendas presentadas.

En tercer lugar, se refuerza la transparencia en la aplicación de los planes de igualdad, garantizando el acceso de los representantes legales de los trabajadores y, en su defecto, de los propios trabajadores, a la información sobre los resultados del diagnóstico de situación y, en su caso, de las auditorías salariales, sobre el contenido del plan de igualdad y sobre el grado de ejecución y consecución de sus objetivos.

Igualmente, al objeto de reforzar los mecanismos de prevención, detección y corrección de la discriminación por razón de sexo, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, se establece que las empresas deberán habilitar canales de comunicación directa con la dirección de la empresa y con los representantes legales de los trabajadores, que garanticen el anonimato de quienes recurran a los mismos y la no trazabilidad del origen de la comunicación, a través de los cuales pueda darse cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formularse, con el objetivo de facilitar que dichas situaciones no queden impunes y garantizar la plena protección de quienes las denuncien.

También se precisan las medidas para incentivar la implantación voluntaria de planes de igualdad, especialmente por las pequeñas y medianas empresas. A estos efectos, se aclara que el apoyo técnico necesario será prestado por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades o por los organismos correspondientes de las Comunidades Autónomas, así como se prevé la aprobación de un formulario estandarizado en formato abreviado que contribuya a facilitar la implantación voluntaria de planes de igualdad por parte de las PYMES.

Asimismo, se incorporan medidas para promover la transparencia salarial como herramienta de fiscalización para reforzar el cumplimiento del principio de igualdad retributiva de mujeres y hombres. A estos efectos, se establece que todas las sociedades mercantiles deberán publicar estadísticas sobre las retribuciones de sus trabajadores, desglosadas por sexos. Las sociedades mercantiles cotizadas deberán publicar esta información, además, en su página web corporativa.

ENMIENDA NÚM. 44

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al artículo 4

De supresión.

JUSTIFICACIÓN

La enmienda suprime el artículo 4 de la Proposición de Ley, por el que se modifica 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, habida cuenta de que dicha norma se encuentra derogada, excepto su artículo 7, por la disposición derogatoria única, apartado c), del Estatuto Básico del Empleado Público, con las excepciones previstas en la disposición transitoria quinta del EBEP, entre las que no se incluye el artículo 9 que pretende modificarse por el apartado único del citado artículo 4 de la Proposición de Ley.

ENMIENDA NÚM. 45

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al apartado Dos del artículo 5

De modificación.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 36

Texto que se propone:

«Dos. Se añade un nuevo apartado 2 al artículo 96, pasando el actual apartado 2 a ser nuevo apartado 3, en los siguientes términos:

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

2. En caso de que se alegue discriminación por razón de sexo, los indicios de discriminación serán aquellos de los que derive que **trabajadores** de un sexo determinado se encuentran en una situación fáctica de desventaja particular con respecto a **trabajadores** del otro sexo **que realicen un mismo trabajo o un trabajo de igual valor en la misma empresa.**

En los procesos en que la parte actora alegue la existencia de discriminación retributiva directa por razón de sexo, la justificación objetiva y razonable del demandado consistirá en la demostración de que las diferencias en las retribuciones percibidas por el demandante y por otro trabajador que realice un mismo trabajo o un trabajo de igual valor en la misma empresa traen causa de su diferente cualificación, antigüedad, desempeño, responsabilidad u otros factores estrictamente relacionados con sus capacidades o con las condiciones en las que cada uno desarrolla su trabajo que tengan repercusión en la retribución.

En los procesos en que la parte actora alegue la existencia de discriminación retributiva indirecta por razón de sexo, la justificación objetiva y razonable del demandado consistirá en la demostración de que la valoración de los puestos de trabajo de la empresa es adecuada y está basada en criterios objetivos, transparentes y comunes para ambos sexos, en los términos establecidos en el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica, en consonancia con la enmienda presentada a la modificación introducida por la Proposición de Ley al artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores.

ENMIENDA NÚM. 46

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al apartado Cinco del artículo 5

De modificación.

Texto que se propone:

«Cinco. Se añade **una nueva letra f)** al artículo 154 en los siguientes términos:

“Artículo 154. Legitimación activa.

f) El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades y los organismos correspondientes de las Comunidades Autónomas, **cuando se trate de conflictos que versen sobre discriminación directa o indirecta por razón de sexo.”»**

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 37

ENMIENDA NÚM. 47

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al apartado Seis del artículo 5

De modificación.

Texto que se propone:

«Seis. Se modifica el artículo 155 en los siguientes términos:

“Artículo 155. Intervención de sindicatos, asociaciones empresariales, órganos de representación **de los trabajadores y asociaciones de defensa de la igualdad entre mujeres y hombres.**”

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. **En los conflictos que versen sobre discriminación por razón de sexo, tendrán la misma capacidad de personación las asociaciones legalmente constituidas cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad entre mujeres y hombres de ámbito estatal o del ámbito territorial en que se sustancie el conflicto.”»**

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica, utilizando respecto a las asociaciones de defensa de la igualdad entre mujeres y hombres la misma terminología empleada en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

ENMIENDA NÚM. 48

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al apartado Siete del artículo 5

De modificación.

Texto que se propone:

«Siete. Se modifica el 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**

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 38

asociaciones legalmente constituidas cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres de ámbito estatal o del ámbito territorial del convenio objeto de impugnación.

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 **supuesto de impugnación por los trabajadores que alegue** una incorrecta valoración de los puestos de trabajo **en el convenio** que pudiera ser constitutiva de discriminación **indirecta** por razón de sexo.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 49

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al apartado Ocho del artículo 5

De modificación.

Texto que se propone:

«Ocho. Se modifica **el 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 de discriminación por razón de sexo estarán también legitimados el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades y los organismos correspondientes de las Comunidades Autónomas, así como las asociaciones legalmente constituidas cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres de ámbito estatal o del ámbito territorial en que se fundase la reclamación. En los procesos por discriminación indirecta, en particular, tendrá asimismo legitimación el sujeto que, aun sin pertenecer al colectivo en el que se produzca la desventaja particular, esté afectado por el acto cuestionado.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 39

ENMIENDA NÚM. 50

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al apartado Siete del artículo 5

De modificación.

Texto que se propone:

«Nueve. Se **añade un nuevo apartado 5** al artículo 179 con la siguiente redacción:

“Artículo 179. Tramitación.

5. En los procesos en que se alegue discriminación 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, **según proceda por su ámbito territorial, que deberá emitirse en el plazo de treinta días**. A tal efecto, **el juez o tribunal deberá remitirles copia de la demanda y de los documentos que la acompañen**.

El informe versará sobre la suficiencia de la prueba presentada para evidenciar la existencia de indicios de discriminación y sobre las posibles justificaciones objetivas y razonables que podrían enervar la existencia de la misma. En caso de que se alegara **discriminación indirecta que traiga causa de** una incorrecta valoración de los puestos de trabajo, el informe deberá pronunciarse acerca de la adecuación o inadecuación de la misma.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 51

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al apartado Uno del artículo 6

De supresión.

JUSTIFICACIÓN

El apartado Uno del artículo 6 de la Proposición de Ley introduce una modificación en el artículo 18 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, relativo a la capacidad procesal, que se considera innecesaria por ser incorrecta jurídicamente, entendiéndose que el sentido de la modificación propuesta ya se encuentra suficientemente recogido en la modificación que la Proposición de Ley introduce al artículo 19 de la LRJCA.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 40

ENMIENDA NÚM. 52

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al apartado Dos del artículo 6

De modificación.

Texto que se propone:

«Dos. Se **modifica el artículo 19.1.i)** en los siguientes términos:

“Artículo 19. Legitimación.

1.i) Para la defensa del derecho de igualdad de trato entre mujeres y hombres, además de los afectados y siempre con su autorización, estarán también legitimados los sindicatos respecto de sus afiliados, así como las asociaciones legalmente constituidas cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres, respecto de sus asociados. En los procesos sobre discriminación indirecta por razón de sexo, estarán asimismo legitimados los sujetos que, aún sin pertenecer al colectivo en que se produzca la desventaja particular que se denuncia, estén afectados por el acto cuestionado.

Cuando el proceso verse sobre conflictos colectivos sobre discriminación por razón de sexo, estarán asimismo legitimados el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades o los organismos correspondientes de las Comunidades Autónomas, los sindicatos más representativos y las asociaciones legalmente constituidas cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Cuando los afectados sean una pluralidad de personas indeterminada o de difícil determinación, la legitimación para demandar en juicio la defensa de estos intereses difusos corresponderá exclusivamente al Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades y los organismos correspondientes de las Comunidades Autónomas, a los sindicatos más representativos y a las asociaciones de ámbito estatal legalmente constituidas cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres, sin perjuicio, si los afectados estuvieran determinados, de su propia legitimación procesal.

La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.”»

JUSTIFICACIÓN

La enmienda traslada el ámbito de la modificación introducida por el apartado Dos del artículo 6 de la Proposición de Ley del artículo 19.1.a) al artículo 19.1.i) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, por considerarlo más adecuado jurídicamente habida cuenta del contenido original de ambos apartados, incorporando modificaciones de mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 53

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al apartado Tres del artículo 6

De modificación.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 41

Texto que se propone:

«Tres. Se modifica el **artículo 31.2** en los siguientes términos:

“Artículo 31.

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 daños y perjuicios, cuando proceda.

En el supuesto de que el procedimiento **verse sobre** discriminación retributiva por razón de sexo, **en particular, podrá pretender el reconocimiento de 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, así como, en su caso, la correspondiente indemnización por daños y perjuicios, incluidos los daños morales.”»**

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 54

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al apartado Cuatro del artículo 6

De supresión.

JUSTIFICACIÓN

Se suprime el apartado Cuatro del artículo 6 de la Proposición de Ley, por el que se modifica el artículo 32.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa por considerarlo innecesario, al introducir únicamente un inciso, relativo a la nueva redacción dada al artículo 31.2 de la LRJCA, que se entiende incluido en la redacción original del citado artículo 32.2.

ENMIENDA NÚM. 55

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al apartado Cinco del artículo 6

De modificación.

Texto que se propone:

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

“Artículo 48.

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

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 42

aquel al que se impute la inactividad o vía de hecho. En el caso de que se alegue **discriminación por razón de sexo**, se acompañara a dicho expediente el informe al que hace referencia en el artículo 116.1. Se hará siempre una copia autenticada de los expedientes tramitados en grados o fases anteriores, antes de devolverlos a su oficina de procedencia.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 56

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al apartado Seis del artículo 6

De modificación.

Texto que se propone:

«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 los casos en que se alegue discriminación por razón de sexo**, la ausencia de remisión de la totalidad de la ampliación del expediente solicitado será prueba suficiente de lo alegado en el escrito de demanda.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 57

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al apartado Siete del artículo 6

De modificación.

Texto que se propone:

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

“Artículo 60.

7. De acuerdo con las leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias por razón del sexo, corresponderá al demandado probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad. **Los indicios de discriminación serán aquellos de los que derive que personas de un sexo**

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 43

determinado se encuentran en una situación fáctica de desventaja particular con respecto a personas del otro sexo.

En los procesos en que la parte actora alegue la existencia de discriminación retributiva directa por razón de sexo, la justificación objetiva y razonable del demandado consistirá en la demostración de que las diferencias en las retribuciones percibidas por el demandante y por otro funcionario que preste un mismo servicio o un servicio de igual valor en la misma Administración Pública traen causa de su diferente cualificación, antigüedad, desempeño, responsabilidad u otros factores estrictamente relacionados con sus capacidades o con las condiciones de hecho en que cada uno desarrolla el servicio que tengan repercusión en la retribución.

En los procesos en que la parte actora alegue la existencia de discriminación retributiva indirecta por razón de sexo, la justificación objetiva y razonable del demandado consistirá en la demostración de que la valoración de los puestos de trabajo es adecuada y está basada en criterios objetivos, transparentes y comunes para ambos sexos, en los términos establecidos en el artículo 22 bis del Estatuto Básico del Empleado Público.

A los efectos de lo dispuesto en este apartado, el órgano judicial, de oficio o a instancia de parte, podrá recabar, si lo estima útil y pertinente, informe o dictamen del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades o de los organismos correspondientes de las Comunidades Autónomas, según proceda por el ámbito territorial en que se formulase la reclamación.»»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica, en consonancia con la redacción dada al nuevo artículo 22 bis del Estatuto Básico del Empleado Público introducido por las enmiendas presentadas a la Proposición de Ley.

ENMIENDA NÚM. 58

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al apartado Ocho del artículo 6

De modificación.

Texto que se propone:

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

“Artículo 71.

b) Si se hubiese pretendido el reconocimiento y restablecimiento de una situación jurídica individualizada, reconocerá dicha situación jurídica y adoptará cuantas medidas sean necesarias para el pleno restablecimiento de la misma. **En el supuesto de que se hubiese pretendido el restablecimiento como consecuencia de discriminación retributiva por razón de sexo, procederá el reconocimiento 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.”»**

JUSTIFICACIÓN

La enmienda traslada el ámbito de la modificación introducida por el apartado Ocho del artículo 6 de la Proposición de Ley del artículo 71.1.d) al artículo 71.1.b) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, por considerarlo más adecuado jurídicamente habida cuenta del contenido original de ambos apartados, incorporando modificaciones de mejora técnica.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 44

ENMIENDA NÚM. 59

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al apartado Nueve del artículo 6

De modificación.

Texto que se propone:

«Nueve. Se modifica el **artículo 114.2** en los siguientes términos:

“Artículo 114.

«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, **incluidas las pretensiones que versen sobre actos discriminatorios por razón de sexo, orientación o identidad sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u otras circunstancias personales y sociales, o sobre actos y conductas de acoso discriminatorio o de acoso sexual.**”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica, con la finalidad de aclarar de forma expresa que las pretensiones que versen sobre actos discriminatorios por razón de sexo u otras circunstancias personales o sociales o sobre actos y conductas de acoso discriminatorio o de acoso sexual integran el ámbito del proceso regulado en el Capítulo I del Título V de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

ENMIENDA NÚM. 60

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al apartado Diez del artículo 6

De modificación.

Texto que se propone:

«Diez. Se modifica el **artículo 116.1** 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, con apercibimiento de cuanto se establece en el artículo 48.

En los procesos en que se alegue discriminación 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, según proceda por su ámbito territorial, que deberá emitirse en el plazo de treinta días. A tal efecto, el juez o tribunal deberá remitirles copia de la demanda y de los documentos que la acompañen.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

El informe versará sobre la suficiencia de la prueba presentada para evidenciar la existencia de indicios de discriminación y sobre las posibles justificaciones objetivas y razonables que podrían enervar la existencia de la misma. En caso de que se alegara discriminación indirecta que traiga causa de una incorrecta valoración de los puestos de trabajo, el informe deberá pronunciarse acerca de la adecuación o inadecuación de la misma.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica, en consonancia con las enmiendas presentadas a la redacción dada por la Proposición de Ley al artículo 179.5 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

ENMIENDA NÚM. 61

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Nuevo apartado Once al artículo 6

De adición.

Nuevo apartado Once al artículo 6, pasando el apartado Once original a ser el nuevo apartado Doce y reenumerándose los siguientes.

Texto que se propone:

«Once. Se modifica el artículo 118 en los siguientes términos:

“Artículo 118.

Acordada la prosecución del procedimiento especial de este capítulo, el Secretario judicial pondrá de manifiesto al recurrente el expediente y demás actuaciones para que en el plazo improrrogable de ocho días pueda formalizar la demanda y acompañar los documentos. **Asimismo, en el mismo plazo, pondrá dicho acuerdo en conocimiento del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades o del organismo correspondiente de la Comunidad Autónoma del que hubiese recabado el informe a que se refiere el artículo 116.1.”»**

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica, en consonancia con las enmiendas presentadas a la Proposición de Ley a la redacción del artículo 116.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

ENMIENDA NÚM. 62

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al apartado Once del artículo 6

De modificación.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 46

Texto que se propone:

«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 **versase** sobre discriminación **por razón de sexo, junto con la misma se dará traslado del informe del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades o de los organismos correspondientes de las Comunidades Autónomas que se hubiese recabado en los términos establecidos en el artículo 116.1.”»**

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica, en consonancia con las enmiendas presentadas a la Proposición de Ley a la redacción del artículo 116.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

ENMIENDA NÚM. 63

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Nuevo apartado Doce al artículo 6

De adición.

Texto que se propone:

«Doce. Se modifica el artículo 121.2 en los siguientes términos:

“2. La sentencia estimará el recurso cuando la disposición, la actuación o el acto incurran en cualquier infracción del ordenamiento jurídico, incluso la desviación de poder, y como consecuencia de la misma vulneren un derecho de los susceptibles de amparo. **A estos efectos, la sentencia 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 por daños y perjuicios, incluidos daños morales, que procediera.**

En caso de que la nulidad fuera consecuencia de una discriminación retributiva por razón de sexo, la sentencia reconocerá la retribución que hubiera correspondido al demandante de no haber existido discriminación, sin perjuicio de la indemnización por daños y perjuicios, incluidos daños morales, que procediera.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 47

ENMIENDA NÚM. 64

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al artículo 8

De supresión.

JUSTIFICACIÓN

Se suprime el artículo 8 de la Proposición de Ley, por el que se modifica la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a fin de introducir la existencia obligatoria de una unidad de igualdad de trato entre mujeres y hombres en cada una de las Inspecciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social, al devenir carente de objeto como resultado de las modificaciones operadas por las enmiendas presentadas a la Proposición de Ley.

ENMIENDA NÚM. 65

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al artículo 9

De modificación.

Texto que se propone:

«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.

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, queda modificado en los siguientes términos:

Uno. Se suprime el apartado 2 del artículo 6.

Dos. Se da una nueva redacción al artículo 6.3 en los siguientes términos:

“3. No solicitar la inscripción en el registro correspondiente de los planes de igualdad o sus modificaciones, en los casos en que el registro sea obligatorio.”

Tres. Se da una nueva redacción al artículo 7.2 en los siguientes términos:

“Artículo 7. Infracciones graves.

2. La transgresión de la normativa sobre modalidades contractuales, contratos de duración determinada y temporales, mediante su utilización en fraude de ley o respecto a personas, finalidades, supuestos y límites temporales distintos de los previstos legal, reglamentariamente, o mediante convenio colectivo cuando dichos extremos puedan ser determinados por la negociación colectiva. A estos efectos, se considerará una infracción por cada uno de los trabajadores afectados.”

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Cuatro. Se da una nueva redacción al artículo 7.5 en los siguientes términos:

“Artículo 7. Infracciones graves.

5. La transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones, permisos y, en general, el tiempo de trabajo a que se refieren los artículos 12, 23 y 34 a 38 del Estatuto de los Trabajadores. A estos efectos, se considerará una infracción por cada uno de los trabajadores afectados.”

Cinco. Se modifica el artículo 7.7 en los siguientes términos:

“Artículo 7. Infracciones graves.

7. La transgresión del derecho de información, audiencia y consulta de los trabajadores o de sus representantes legales, incluido el derecho a solicitar o recibir información por escrito sobre las retribuciones, en los términos en que legal o convencionalmente estuvieren establecidos. A estos efectos, en el supuesto de información solicitada directamente por los trabajadores, se considerará una infracción por cada uno de los trabajadores afectados.”

Seis. Se modifica el artículo 7.13 en los siguientes términos:

“Artículo 7. Infracciones graves.

En materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito laboral, en los términos establecidos legal o convencionalmente:

a) Incumplir las obligaciones de información a los trabajadores o a sus representantes previstas en el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores.

b) No aplicar las medidas previstas en el plan de igualdad, salvo que el incumplimiento dé lugar a la comisión de una infracción muy grave.

c) No adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres en las empresas que no estén obligadas a contar con un plan de igualdad.

d) No adoptar medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.”

Siete. Se añade un nuevo apartado 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, oficial o pactado, que resulte aplicable, en los términos establecidos en el artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores. A estos efectos, se considerará una infracción por cada uno de los trabajadores afectados.”»

JUSTIFICACIÓN

La enmienda, en primer lugar, modifica el artículo 7.7 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), con el fin de establecer expresamente que se entiende incluida entre las transgresiones contempladas en dicho artículo el incumplimiento del derecho de los empleados a solicitar o recibir información sobre las retribuciones. Asimismo, se establece que, en el caso de la información que sea solicitada por los trabajadores, se considerará una infracción por cada uno de los trabajadores afectados, a fin de reforzar la eficacia del régimen sancionador de la LISOS.

Seguidamente, se modifican los artículos 7.2 y 5, con la finalidad de reforzar el cumplimiento de la normativa en materia de modalidades de contrato y ordenación de la jornada y el tiempo de trabajo, señalando que se considerará una infracción por cada uno de los trabajadores afectados, así como el artículo 7.13, al objeto de desarrollar los tipos infractores en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito laboral, al objeto de dotar de eficacia a las nuevas obligaciones introducidas por la Proposición de Ley.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 49

Por último, la enmienda modifica el nuevo artículo 7.14 añadido por la Proposición de Ley, también al objeto de establecer que se considerará una infracción por cada uno de los trabajadores afectados, con la misma finalidad señalada anteriormente.

ENMIENDA NÚM. 66

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al artículo 10

De modificación.

Texto que se modifica:

«Artículo 10. **Modificaciones en el Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones.**

Se modifica el artículo **5, letra a), número 2.º** 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.

2.º 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, **siempre que se realice conforme a criterios objetivos, transparentes y comunes para ambos sexos**, derivados de acuerdo colectivo o disposición equivalente o establecidos en las especificaciones del plan.”»

JUSTIFICACIÓN

La enmienda modifica el artículo 10 de la Proposición de Ley, por el que se modifica el 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 primer lugar, al objeto de aclarar que la diferenciación en las aportaciones del promotor correspondientes a cada partícipe, prevista en el artículo 5.a).2.º, solo podrá realizarse conforme a criterios objetivos, transparentes y comunes para ambos, derivados de acuerdo colectivo o disposición equivalente o establecidos en las especificaciones del plan. Seguidamente, la enmienda suprime las modificaciones operadas en el número 1.º del citado artículo 5.a), por estimarlas innecesarias o no acordes con el objeto de la Proposición de Ley, así como elimina la presunción discriminatoria por la diferencia de promedios incluida originalmente en el apartado 2.º de dicho artículo, por considerarla contraproducente por las mismas razones señaladas en la enmienda presentada apartado Once del artículo 1 de la Proposición de Ley por el que se modifica el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores.

ENMIENDA NÚM. 67

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al artículo 11

De modificación.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 50

Texto que se modifica:

«Artículo 11. **Modificaciones en el Real Decreto Legislativo 6/2004, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de ordenación y supervisión de los seguros privados.**

Se modifica el artículo **64.3.c)** del texto refundido de la Ley de ordenación y supervisión de los seguros privados, aprobado por el 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, **debiendo garantizarse la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.** Serán aplicables las reglas contenidas en las letras c), e), **J)** y g) del número 2 del artículo 9.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 68

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al artículo 12

De modificación.

Texto que se modifica:

«Artículo 12. **Modificaciones en la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas.**

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 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 **realización de trabajos 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. **A estos efectos, se considerará por trabajo de igual valor la definición establecida en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores.**”

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 51

Tres. Se añade un nuevo apartado 9 al artículo 80 con la siguiente redacción:

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

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 69

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

A la disposición adicional primera

De supresión.

JUSTIFICACIÓN

La enmienda suprime la disposición adicional primera de la Proposición de Ley, por considerar que su contenido trasciende del ámbito objetivo de la misma, siendo preferible su tratamiento en una norma específica en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

A la Mesa de la Comisión de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

El Grupo Parlamentario de Esquerra Republicana, a instancia del Diputado Jordi Salvador i Duch, al amparo de lo establecido en el artículo 110 del Reglamento del Congreso de los Diputados, presenta las siguientes enmiendas al articulado a la Proposición de Ley de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Palacio del Congreso de los Diputados, 27 de noviembre de 2018.—**Jordi Salvador i Duch**, Diputado.—**Joan Tardà i Coma**, Portavoz del Grupo Parlamentario de Esquerra Republicana.

ENMIENDA NÚM. 70

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario
de Esquerra Republicana**

Al artículo 1. Uno

De modificación.

Se modifica el punto primero del artículo 1 que queda redactado en los siguientes términos:

«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

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 52

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. **El tratamiento de la información facilitada estará sometido a los principios y garantías previstos en la normativa aplicable en materia de protección de datos.**

La copia básica se entregará por el empresario, en plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, a los representantes legales de los trabajadores, quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

Posteriormente, dicha copia básica se enviará a la oficina de empleo. Cuando no exista representación legal de los trabajadores también deberá formalizarse copia básica y remitirse a la oficina de empleo.

Los representantes de la Administración, así como los de las organizaciones sindicales y de las asociaciones empresariales, que tengan acceso a la copia básica de los contratos en virtud de su pertenencia a los órganos de participación institucional que reglamentariamente tengan tales facultades, observarán sigilo profesional, no pudiendo utilizar dicha documentación para fines distintos de los que motivaron su conocimiento.»»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 71

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario
de Esquerra Republicana**

Al artículo 1. Dos

De modificación.

Se modifica el punto segundo del artículo 1 que queda redactado en los siguientes términos:

«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 o retribuciones 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, **edad, discapacidad, origen, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español**, el pronunciamiento judicial deberá reconocer al trabajador/a la retribución que le hubiera correspondido

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 53

al individuo o colectivo con el que se hubiera realizado la comparación en la que se constató la existencia de discriminación.”»

JUSTIFICACIÓN

Recoger en este artículo todas las situaciones de discriminación directa o indirecta contempladas en el artículo 17.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

ENMIENDA NÚM. 72

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario
de Esquerra Republicana**

Al artículo 1. Tres

De adición.

Se modifica el punto tercero del artículo 1 que queda redactado en los siguientes términos:

«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, **la paternidad** y el cuidado de los hijos/as.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 73

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario
de Esquerra Republicana**

Al artículo 1. Seis

De supresión.

Se suprime el punto sexto del artículo 1.

JUSTIFICACIÓN

La discriminación por razón de sexo no debe ser combatida a través de subvenciones, desgravaciones u otras medidas para fomentar el empleo de mujeres, sino a través de denuncias por incumplimiento normativo sobre esta materia. Por este motivo se propone mantener el texto actual del artículo 17.3.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 54

ENMIENDA NÚM. 74

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario
de Esquerra Republicana

Al artículo 1. Catorce

De modificación.

Se modifica el punto décimo cuarto del artículo 1 que queda redactado en los siguientes términos:

«Catorce. El artículo 37.6 queda redactado 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 o afinidad, 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.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo por cualquier enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 75

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario
de Esquerra Republicana

Al artículo 3. Nueve

De modificación.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 55

Se modifica el punto noveno del artículo 3 que queda redactado en los siguientes términos:

«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.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 76

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario
de Esquerra Republicana**

Al artículo 5. Seis

De modificación.

Se modifica el punto sexto del artículo 6 que queda redactado en los siguientes términos:

«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.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 77

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario
de Esquerra Republicana**

Al artículo 5. Siete

De modificación.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 56

Se modifica el punto séptimo del artículo 6 que queda redactado en los siguientes términos:

«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:

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.

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.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

A la Mesa de la Comisión de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

El Grupo Parlamentario Vasco (EAJ-PNV), al amparo de lo establecido en el artículo 109 y siguientes del vigente Reglamento de la Cámara, presenta la siguiente enmienda al articulado a la Proposición de Ley de igualdad retributiva entre mujeres hombres.

Palacio del Congreso de los Diputados, 27 de noviembre de 2018.—**Aitor Esteban Bravo**, Portavoz del Grupo Parlamentario Vasco (EAJ-PNV).

ENMIENDA NÚM. 78

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Vasco (EAJ-PNV)

De modificación.

Se propone, tanto en la Exposición de motivos como a lo largo del articulado, modificar el texto con el siguiente tenor:

«Donde dice “Instituto de la Mujer” o “Inspección de Trabajo y Seguridad Social”; debe decir “Instituto de la Mujer, u organismo similar en el ámbito autonómico”, e “Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el ámbito correspondiente.”»

JUSTIFICACIÓN

Adecuación del texto de la iniciativa al ámbito autonómico.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 57

A la Mesa de la Comisión de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

El Grupo Parlamentario Mixto, a instancias de don Carles Campuzano i Canadés Diputado del Partit Demòcrata, y al amparo de lo previsto en el artículo 110 y siguientes del Reglamento de la Cámara, presenta las siguientes enmiendas a la Proposición de Ley de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Palacio de Congreso de los Diputados, 27 de noviembre de 2018.— **Carles Campuzano i Canadés**, Diputado.—**Joan Baldoví Roda**, Portavoz del Grupo Parlamentario Mixto.

ENMIENDA NÚM. 79

FIRMANTE:

Carles Campuzano i Canadés
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 1, apartado Uno

De modificación.

Redacción que se propone:

«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 **siempre y cuando el titular del derecho otorgue su consentimiento expreso para que este dato sea facilitado**, 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.»

JUSTIFICACIÓN

El 94% de las empresas españolas tienen menos de 10 trabajadores. Especialmente en pymes, aunque únicamente se faciliten los datos identificando grupo profesional, es fácil identificar a quien pertenece un contrato, especialmente en el caso de directivos. Por tanto, esta variación del art.8.4 del ET puede suponer una vulneración al derecho a la intimidad de la persona. Por este motivo, proponemos una variación en línea con lo que se indica en el art.2.2 de 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», siendo el titular del derecho (en este caso la persona trabajadora) quien debe otorgar su consentimiento expreso para que este dato sea facilitado a la RLT.

ENMIENDA NÚM. 80

FIRMANTE:

Carles Campuzano i Canadés
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 1, apartado Uno

De supresión.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 58

Redacción que se propone:

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.»~~

JUSTIFICACIÓN

Se propone la supresión de la variación introducida, dado que entendemos que las horas complementarias no siempre atienden a la misma casuística que las extraordinarias.

ENMIENDA NÚM. 81

FIRMANTE:

Carles Campuzano i Canadés
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 1, apartado Cinco

De supresión.

Redacción que se propone:

Cinco. ~~Se da nueva redacción al artículo 133 en los siguientes términos:~~

~~«Artículo 13. Trabajo a distancia:~~

~~3. Los trabajadores a distando tendrán los mismos derechos que los que prestan retributiva, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial.»~~

JUSTIFICACIÓN

Mantener el redactado actual.

ENMIENDA NÚM. 82

FIRMANTE:

Carles Campuzano i Canadés
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 1, apartado Seis

De supresión.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 59

Redacción que se propone:

«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 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.»~~

JUSTIFICACIÓN

Se propone la supresión ya que las condiciones laborales de las personas trabajadoras vienen y deben venir determinadas por el Convenio Colectivo de sector de la empresa empleadora y no en función de donde presten sus servicios.

ENMIENDA NÚM. 83

FIRMANTE:

Carles Campuzano i Canadés
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 1, apartado Once

De modificación.

Redacción que se propone:

«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 trabajadores, sea o no por aplicación del convenio, el promedio de percepciones.~~

4. En caso de existir indicios de discriminación salarial, la persona trabajadora tendrá derecho a que el empresario le facilite la información de la política retributiva aplicada en la empresa, así como la comparativa con el resto de trabajadores que ocupen el mismo lugar de trabajo, de una manera agregada.»

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 60

JUSTIFICACIÓN

Se considera introducir un nuevo punto con el objetivo de dar información con más garantías y prudencia.

ENMIENDA NÚM. 84

FIRMANTE:

Carles Campuzano i Canadés
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 1, apartado Once

De modificación.

Redacción que se propone:

«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, **particularmente respeto a trabajadores que ocupen el mismo lugar de trabajo**, ya sea en su globalidad o referido a alguna/s de las percepciones.

[....]»

JUSTIFICACIÓN

Facilitar la seguridad jurídica en el procedimiento.

ENMIENDA NÚM. 85

FIRMANTE:

Carles Campuzano i Canadés
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 1, apartado Trece

De supresión.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 61

Redacción que se propone:

~~«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.»~~

JUSTIFICACIÓN

Actualmente existe una Proposición de Ley en relación a la inclusión de la obligación de registrar la entrada y salida del trabajador y se considera que este aspecto debe tratarse en dicha proposición de ley.

ENMIENDA NÚM. 86

FIRMANTE:

Carles Campuzano i Canadés
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 1, apartado Catorce

De modificación.

Redacción que se propone:

«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.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.”»

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 62

JUSTIFICACIÓN

Mantener el redactado actual.

ENMIENDA NÚM. 87

FIRMANTE:

Carles Campuzano i Canadés
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 1, apartado Dieciséis (nuevo)

De adición.

Redacción que se propone:

«Dieciséis. Se añade un nuevo apartado al artículo 42 del Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, con la siguiente redacción:

“8. La negociación colectiva contribuirá a facilitar el cumplimiento de lo dispuesto en el presente artículo en materia de subcontratación de obras y servicios teniendo en cuenta que esta no debe suponer la inaplicación del convenio correspondiente, ni la cesión ilegal de trabajadores, ni debe restringir las posibilidades legales de obtener flexibilidad organizativa cuando esta sea necesaria.”»

JUSTIFICACIÓN

Prever que la negociación colectiva contribuya a considerar ya facilitar el cumplimiento de lo dispuesto en materia de subcontratación de obras y servicios, teniendo en cuenta los derechos de los trabajadores y las necesidades de flexibilidad organizativa de las empresas.

ENMIENDA NÚM. 88

FIRMANTE:

Carles Campuzano i Canadés
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 1, apartado Diecisiete (nuevo)

De adición.

Redacción que se propone:

«Diecisiete. Se modifica el artículo 43 del Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, con la siguiente redacción:

“Artículo 43. Cesión de trabajadores.

1. La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa solo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos que legalmente se establezcan.

2. En todo caso, se entiende que se incurre en la cesión ilegal de trabajadores contemplada en este artículo cuando se produzca alguna de las siguientes circunstancias: que el objeto de los

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 63

contratos de servicios entre las empresas se limite a una mera puesta a disposición de los trabajadores de la empresa cedente a la empresa cesionaria, o que la empresa cedente carezca de una actividad o de una organización propia y estable, o no cuente con los medios necesarios para el desarrollo de su actividad, o no ejerza las funciones inherentes a su condición de empresario, **o no exista autonomía técnica de la contrata y la actividad realizada por la empresa auxiliar aún formando parte del proceso productivo normal de la principal, no se lleve a cabo de manera diferente de la de la empresa principal, no se desarrolle de forma autónoma especializada, aportando su experiencia y organización, de modo que el contratista corra con el riesgo y ventura del negocio.**

3. Los empresarios, cedente y cesionario, que infrinjan lo señalado en los apartados anteriores responderán solidariamente de las obligaciones contraídas con los trabajadores y con la Seguridad Social, sin perjuicio de las demás responsabilidades, incluso penales, que procedan por dichos actos.

4. Los trabajadores sometidos al tráfico prohibido tendrán derecho a adquirir la condición de fijos, a su elección, en la empresa cedente o cesionaria. Los derechos y obligaciones del trabajador en la empresa cesionaria serán los que correspondan en condiciones ordinarias a un trabajador que preste servicios en el mismo o equivalente puesto de trabajo, si bien la antigüedad se computará desde el inicio de la cesión ilegal.»»

JUSTIFICACIÓN

Añadir circunstancias en las que de materializarse —si no existe autonomía técnica de la contrata—, se estará incurriendo en una cesión ilegal de trabajadores.

Prever que si la actividad realizada por la empresa auxiliar aún formando parte del proceso productivo normal de la principal, no se lleva a cabo de manera diferente de la de la empresa principal, no se desarrolla de forma autónoma especializada, aportando su experiencia y organización, la contrata deberá ser considerada como una cesión ilegal de trabajadores.

ENMIENDA NÚM. 89

FIRMANTE:

Carles Campuzano i Canadés
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 1, apartado Dieciséis

De modificación.

Redacción que se propone:

«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 **agregada y 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.»

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 64

JUSTIFICACIÓN

Proponemos que se especifique que la información se debe facilitar agregada.

ENMIENDA NÚM. 90

FIRMANTE:

Carles Campuzano i Canadés
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 1, apartado Dieciocho (nuevo)

De adición.

Redacción que se propone:

«Dieciocho. Se modifica el artículo 81 del Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, con la siguiente redacción:

“En las empresas o centros de trabajo, siempre que sus características lo permitan, se pondrá a disposición de los delegados de personal o del comité de empresa un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios tablones de anuncios. La representación legal de los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas que compartan de forma continuada centro de trabajo podrán hacer uso de dichos locales, ~~en los términos que acuerden con la empresa. Las posibles discrepancias se resolverán por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.”~~»

JUSTIFICACIÓN

Para facilitar las funciones de los representantes de los trabajadores.

ENMIENDA NÚM. 91

FIRMANTE:

Carles Campuzano i Canadés
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 1, apartado Diecinueve (nuevo)

De adición.

Redacción que se propone:

«Diecinueve. Se modifica el apartado 2 del artículo 84 del Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, con la siguiente redacción:

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

a) ~~La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.~~

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 65

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

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

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

JUSTIFICACIÓN

Limitar la prioridad aplicativa del convenio de empresa por sus efectos perversos en determinados sectores.

ENMIENDA NÚM. 92

FIRMANTE:

Carles Campuzano i Canadés
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 1, apartado Dieciocho

De modificación.

Redacción que se propone:

«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 **estudios 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

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 66

JUSTIFICACIÓN

Incorporar la obligación de realizar una auditoría salarial puede desincentivar a las empresas que los elaboran de manera voluntaria, especialmente las pymes. Por ello, proponemos la variación del término «auditoría salarial» por «estudio salarial».

ENMIENDA NÚM. 93

FIRMANTE:

Carles Campuzano i Canadés
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 1, apartado Diecinueve (nuevo)

De adición.

Redacción que se propone:

«Diecinueve. Se modifican los párrafos primero y segundo del apartado 1 del artículo 87 del Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, con la siguiente redacción:

“1. En representación de los trabajadores estarán legitimados para negociar en los convenios de empresa y de ámbito inferior, las secciones sindicales, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o de los delegados de personal. De no alcanzarse dicha mayoría o no estar constituidas secciones sindicales en la empresa, estarán legitimadas, cuando así lo decidan los órganos de representación interna, los sindicatos más representativos. En otro caso, la negociación se acometerá con el comité de empresa o delegados de personal.”»

JUSTIFICACIÓN

Establecer que la negociación de los convenios de empresa y de ámbito inferior de forma preferente corresponda a las secciones sindicales, en lugar de la representación unitaria de los trabajadores como prevé la redacción del ET vigente, y en defecto de estas, por los sindicatos más representativos salvo que por dicha representación unitaria se acordase lo contrario.

ENMIENDA NÚM. 94

FIRMANTE:

Carles Campuzano i Canadés
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 1, apartado Diecinueve

De modificación.

Redacción que se propone:

«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.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 67

Cuando la autoridad laboral se haya dirigido a la jurisdicción social por entender que el convenio colectivo pudiera contener cláusulas discriminatorias recabará informe **no vinculante** 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 **no vinculante** de la unidad especializada en materia de igualdad de trato entre hombres y mujeres de la Inspección provincial correspondiente de Trabajo y Seguridad Social **o de los organismos de igualdad de las Comunidades Autónomas.**»

JUSTIFICACIÓN

Proponemos que el informe obtenido no sea vinculante y se respete la autonomía de las partes. Además se hace reconocimiento de las competencias de las CCAA en materia de igualdad para que sus organismos efectúen dicho informe.

ENMIENDA NÚM. 95

FIRMANTE:

Carles Campuzano i Canadés
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 2, apartado Dos

De modificación.

Redacción que se propone:

«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, al menos uno de los representantes deberá ser un trabajador del sexo menos representado.»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica. Se propone modificar «cuando menos uno» por «al menos uno».

ENMIENDA NÚM. 96

FIRMANTE:

Carles Campuzano i Canadés
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 5, apartado Seis

De supresión.

Redacción que se propone:

~~«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~~

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 68

~~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.»~~

JUSTIFICACIÓN

Mantener el redactado actual. Proponemos la supresión de la modificación, dado que los sindicatos y asociaciones empresariales más representativas ya engloban a las asociaciones estatales en defensa de la igualdad entre hombres y mujeres, y vehiculan sus peticiones.

ENMIENDA NÚM. 97

FIRMANTE:

Carles Campuzano i Canadés
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 5, apartado Siete

De supresión.

Redacción que se propone:

~~«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.»~~

JUSTIFICACIÓN

Por conexión con la enmienda anterior.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 69

ENMIENDA NÚM. 98

FIRMANTE:

Carles Campuzano i Canadés
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 5, apartado Nueve

De modificación.

Redacción que se propone:

«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 **no vinculante** 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 remitirse 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.»

JUSTIFICACIÓN

Se propone añadir que el informe no sea vinculante.

ENMIENDA NÚM. 99

FIRMANTE:

Carles Campuzano i Canadés
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 6, apartado Tres

De modificación.

Redacción que se propone:

«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 daños 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, **y se valoraran si existen daños morales.**»

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 70

JUSTIFICACIÓN

Proponemos sustituir la expresión «incluidos daños morales» por «y se valoraran si existen daños morales».

ENMIENDA NÚM. 100

FIRMANTE:

Carles Campuzano i Canadés
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 6, apartado Seis

De supresión.

Redacción que se propone:

«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.»~~

JUSTIFICACIÓN

Facilitar la seguridad jurídica en el procedimiento.

ENMIENDA NÚM. 101

FIRMANTE:

Carles Campuzano i Canadés
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 6, apartado Diez

De modificación.

Redacción que se propone:

«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 **no vinculante** 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

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 71

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

JUSTIFICACIÓN

Se propone especificar que el informe no sea vinculante.

ENMIENDA NÚM. 102

FIRMANTE:

Carles Campuzano i Canadés
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 9, apartado Dos

De supresión.

Redacción que se propone:

~~«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.»~~

JUSTIFICACIÓN

Facilitar la seguridad jurídica en el procedimiento.

ENMIENDA NÚM. 103

FIRMANTE:

Carles Campuzano i Canadés
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 10

De supresión.

Redacción que se propone:

~~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:~~

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 72

~~«Artículo 5.— Principios básicos de los planes de pensiones:~~

~~1.— Un plan del sistema de empico será no discriminatorio cuando la totalidad del personal empicado 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 empico 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 empico 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 empico 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.»~~

JUSTIFICACIÓN

Se propone la supresión porqué el apartado uno no se refiere a una eventual discriminación por sexo, si no con el grado de acceso general al sistema, independientemente del género de las personas. Y el segundo, al poder generar arbitrariedades como consecuencia de su aplicación automática a situaciones perfectamente explicables que no supongan discriminación alguna. Entre otras cosas, en aquellas empresas o sectores con proporciones muy desequilibradas de presencia de ambos sexos.

A la Mesa de la Comisión de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

En nombre del Grupo Parlamentario Socialista, me dirijo a esa Mesa para, al amparo de lo establecido en el artículo 110 y siguientes del vigente reglamento del Congreso de los Diputados, presentar las siguientes enmiendas al articulado a la Proposición de Ley de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Palacio del Congreso de los Diputados, 27 de noviembre de 2018.—**Rafael Simancas Simancas**, Portavoz del Grupo Parlamentario Socialista.

ENMIENDA NÚM. 104

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Socialista

Al artículo 1

De modificación.

Se propone la modificación del apartado dos del artículo 1, en el sentido siguiente:

«Dos. Se añade un nuevo apartado 3 al artículo 9, con la siguiente redacción:

3. En caso de nulidad por discriminación salarial por razón de sexo, el trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente al trabajo igual o de igual valor.»

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 73

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 105

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Socialista

Al artículo 1

De modificación.

Se propone la modificación del apartado Tres del artículo 1, quedando redactado como sigue:

«Tres. Se da nueva redacción a la letra d) del apartado 4 del artículo 12, en los siguientes términos:

“4.d) Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. 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, debiendo garantizarse en todo caso la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 106

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Socialista

Al artículo 1

De modificación.

Se propone la modificación del apartado Cuatro del artículo 1, quedando redactado como sigue:

«Tres. Se da nueva redacción a la letra i) del apartado 5 del artículo 12, en los siguientes términos:

“5.i) Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como extraordinarias, cuando su cuantía fijada sea superior a la legalmente establecida, o como ordinarias, en los restantes casos. Se computarán en las bases de cotización a la Seguridad Social, en los periodos de carencia y en las 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.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 74

ENMIENDA NÚM. 107

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Socialista

Al artículo 1

De supresión.

Se propone la supresión del apartado Siete del artículo 1.

JUSTIFICACIÓN

Se considera más adecuado incorporar la referencia a las medidas para favorecer la equiparación retributiva real y efectiva entre mujeres y hombres en el artículo 28 sobre «garantías contra la discriminación retributiva por razón de sexos».

ENMIENDA NÚM. 108

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Socialista

Al artículo 1

De supresión.

Se propone la supresión del apartado Catorce del artículo 1.

JUSTIFICACIÓN

La nueva redacción que se propone es más restrictiva que la actual, por un lado, porque excluye la afinidad de los familiares a la hora de reducir la jornada del trabajador para el cuidado de estos y por otro, porque supondría la eliminación del derecho a la reducción de la jornada de trabajo para el progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente en los casos de hospitalización y tratamiento continuado del menor a su cargo afectado por cáncer (o por cualquier otra enfermedad grave) y consecuentemente, de la prestación económica en materia de Seguridad Social que puede reconocerse en estos casos de acuerdo con lo previsto en los artículos 190 a 192 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, y desarrollado por Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave. Esta prestación consiste en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias profesionales, y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo.

ENMIENDA NÚM. 109

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Socialista

Al artículo 1

De supresión.

Se propone la supresión del apartado Quince del artículo 1.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 75

JUSTIFICACIÓN

Se considera improcedente modificar aquí un precepto que está siendo objeto de una modificación profunda a través de otra Proposición de Ley del Grupo Parlamentario Socialista.

ENMIENDA NÚM. 110

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Socialista

Al artículo 1

De modificación.

Se propone la modificación del apartado Dieciséis del artículo 1, quedando redactado como sigue:

«Dieciséis. Se da nueva redacción al apartado 3 del artículo 64, en los siguientes términos:

“3. También tendrá derecho 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, en la que deberá incluirse el registro previsto en el apartado 2 del artículo 28 y los datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, 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.”»

JUSTIFICACIÓN

Se propone una redacción más sencilla. El derecho a recibir información sobre el libro de registro salarial está previsto en el apartado 2 del artículo 28, en su redacción introducida por la enmienda del Grupo Parlamentario Socialista.

ENMIENDA NÚM. 111

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Socialista

Al artículo 1

De modificación.

Se propone la modificación del apartado Diecinueve del artículo 1, quedando redactado como sigue:

«Dieciséis. Se da nueva redacción al apartado 6 del artículo 90, en los siguientes términos:

“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, así como de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.”»

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 76

JUSTIFICACIÓN

Se trata de una actividad que ya se viene llevando a cabo a través de las distintas estructuras, tanto territoriales como centrales, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, mediante informes remitidos a las respectivas autoridades laborales a solicitud de las mismas. La calidad y relevancia de dichos informes vienen motivados por emitirse por un órgano técnico e imparcial que se encarga de la vigilancia del cumplimiento de la normativa del orden social, que está en permanente contacto con las empresas y los trabajadores y que, por tanto, conoce tanto la realidad del mercado laboral como las situaciones de discriminación que más habitualmente se producen. Por tanto, no se estima adecuada la redacción actual de la proposición de ley, que limita la petición de informe a los casos en que se trate de convenios de ámbito provincial, siendo así que dicha actividad se realiza también respecto de los de ámbito de Comunidad Autónoma o nacional.

ENMIENDA NÚM. 112

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Socialista

Al artículo 5

De supresión.

Se propone la supresión del apartado Diez del artículo 5.

JUSTIFICACIÓN

Se considera que el párrafo que añade este apartado no aporta nada al texto actualmente vigente, en la medida en que el restablecimiento en la integridad del derecho y la reparación de las consecuencias derivadas de la acción u omisión del sujeto responsable, ya incluyen el reconocimiento al trabajador de la retribución que le hubiera correspondido.

ENMIENDA NÚM. 113

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Socialista

Al artículo 6

De modificación.

Se propone la modificación de los apartados Siete y Once del artículo 6, quedando redactados como sigue:

«Siete. Se modifica el apartado 7 del artículo 60 en los siguientes términos:

“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

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 77

competentes y en concreto del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades o el organismo correspondiente autonómico.»»

«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.”»

JUSTIFICACIÓN

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social es el órgano encargado de velar por la igualdad y no discriminación retributiva entre mujeres y hombres en el ámbito de la relación laboral.

De acuerdo con el artículo 2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social son los órganos jurisdiccionales del orden social los que conocerán de las cuestiones litigiosas que se promuevan entre empresarios y trabajadores como consecuencia del contrato de trabajo y del contrato de puesta a disposición, y en el ejercicio de los demás derechos y obligaciones en el ámbito de la relación de trabajo. Además el artículo 3 a) de la Ley 29/1998, de 13 de julio establece que no corresponden al orden jurisdiccional contencioso-administrativo: las cuestiones expresamente atribuidas a los órdenes jurisdiccionales civil, penal y social, aunque estén relacionadas con la actividad de la Administración pública.

Por tanto, será en el seno de los procesos de la jurisdicción social donde se pueda plantear la discriminación en el ámbito de la relación laboral, materia cuya vigilancia es atribuida a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el ámbito administrativo.

ENMIENDA NÚM. 114

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Socialista

Al artículo 8

De modificación.

Se propone modificar el artículo 8 de la PL, que modifica la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que quedaría con la siguiente redacción:

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

Se añade un nuevo apartado a la disposición adicional segunda de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, con el siguiente contenido:

“Disposición adicional segunda. Estructura del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

[...]

3. Se crea la Oficina Estatal de Lucha contra la Discriminación en el empleo y la ocupación, integrada en el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social, como órgano encargado

del impulso y coordinación de las actuaciones inspectoras en materia de lucha contra la discriminación en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, en especial las retributivas, y en las de despido, así como contra el acoso laboral, en todo el territorio nacional, con especial atención a la discriminación por razón de sexo.

Los Estatutos del Organismo Estatal regularán su estructura, así como sus funciones que incluirán, en lo relativo a la materia de igualdad de oportunidades y no discriminación competencia de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y sin perjuicio de aquellas otras que le puedan ser encomendadas, las siguientes:

a) El análisis, en coordinación con las Comunidades Autónomas, de las estadísticas publicadas anualmente en materia de igualdad de trato y oportunidades, en particular las relacionadas con las actuaciones inspectoras en dichas materias, así como de las infracciones detectadas, y la adopción de iniciativas para la formulación de estrategias generales para luchar precozmente contra la discriminación laboral, en el marco de los órganos de participación previstos en la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

b) La coordinación de las actuaciones inspectoras sobre empresas, sectores o situaciones que excedan del ámbito territorial de una Comunidad Autónoma.

c) La elaboración, en colaboración con las Comunidades Autónomas, de planes y programas de alcance general, así como el seguimiento y evaluación de los resultados alcanzados.

d) La definición de métodos de trabajo y procedimientos de investigación y comprobación inspectora, así como la propuesta de elaboración de criterios técnicos y operativos para el desarrollo de la función inspectora.

e) La elaboración de estudios y estadísticas de actuación inspectora y de sus resultados.

f) La colaboración con la Autoridad Laboral correspondiente en la detección de cláusulas que contengan discriminaciones directas e indirectas por razón de sexo o cualquier otra prohibida legalmente, en los convenios colectivos.

La Oficina Estatal de Lucha contra la Discriminación en el empleo y la ocupación contará con el auxilio y colaboración a que se refiere el artículo 16 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, al objeto de lograr la máxima coordinación y eficacia en la actuación inspectora en materia de lucha contra la discriminación. Asimismo, procurará la oportuna colaboración con el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades o los órganos autonómicos equivalentes, así como con el resto de órganos de las diferentes Administraciones con competencias en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación.

Para el desarrollo de sus funciones contará, en las Direcciones Territoriales y en las distintas Inspecciones Provinciales, con inspectores especializados en la materia, sin perjuicio de la posible creación de estructuras territoriales específicas, en los términos previstos en los Estatutos del Organismo.”»

JUSTIFICACIÓN

En primer lugar se pone de manifiesto el error en la transcripción de la norma, tratándose de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y no de la «Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social aprobada por ley 23/2015, de 21 de julio».

Se propone mantener el artículo 32.3 de la Ley 23/2015 en los términos actuales, sin referencia específica a Unidades Especializadas de Igualdad y añadir un apartado a la disposición adicional segunda de la Ley 23/2015, para crear la Oficina Estatal de Lucha contra la Discriminación en el empleo y la ocupación, en aplicación de lo previsto en la Medida 16 del Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2019-2020. En la Medida 16 se señala que esta oficina, denominada en el Plan «Unidad de Lucha contra la Discriminación» estará integrada en la Subdirección General para la Coordinación de la Inspección del Sistema de Relaciones Laborales del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Se extiende el ámbito de actuación de la Oficina a la totalidad de los supuestos de discriminación, no limitándose exclusivamente a aquellos por razón de sexo, sin perjuicio de dotar a la mismos de una especial atención, en línea con lo previsto en el Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2019-2020,

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 79

aprobado mediante Acuerdo del Consejo de Ministros de fecha 27 de julio de 2018. Además, sin perjuicio de la remisión respecto de la estructura de la misma y de sus funciones a lo que establezcan los Estatutos del Organismo, se regulan de manera explícita aquellas que se consideran mínimo necesario para el adecuado cumplimiento de los objetivos que motivan su creación, dotándolas así de una mayor estabilidad al garantizar su previsión en una norma de rango legal, sin perjuicio de la atribución de otras análogas o complementarias que se recojan en los citados Estatutos.

ENMIENDA NÚM. 115

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Socialista

Al artículo 9

De modificación.

Se propone la modificación del artículo 9, en el siguiente sentido:

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

Uno. Se incorporan nuevos apartados 3 bis y 12 bis, y se modifica el apartado 13, del artículo 7, con la siguiente redacción:

“3 bis. El incumplimiento del deber de información a los trabajadores del libro de registro salarial de la empresa.

12 bis. No disponer la empresa del libro registro salarial previsto en el art. 28.2 ET.

13. No cumplir con las obligaciones que en materia de planes de igualdad y auditoría salariales establecen el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación.”

Dos. Se modifica el apartado 17 del artículo 8, con la siguiente redacción:

“17. No elaborar o no aplicar el plan de igualdad, incluida la auditoría salarial, o hacer(incumpliendo manifiestamente los términos previstos, cuando exista la obligación d(realizarlos según lo establecido en el apartado 2 del artículo 46 bis de esta Ley.”

Tres. Se introduce una nueva letra g) al apartado 1 del artículo 40, con la siguiente redacción:

“g) Las infracciones señaladas en los artículos 7.3 bis, 7.12 bis, 7.13 y 8.17 se sancionarán:

1. Las infracciones graves del artículo 7.3 bis, 7.12 bis y 7.13 se sancionarán con la multa siguiente: en su grado mínimo, con multa del 0,11% al 0,30% de la masa salarial de empresa; en su grado medio, con multa del 0,31% al 0,50% de la masa salarial de la empresa; y en su grado máximo con multa del 0,51 al 0,70% de la masa salarial de la empresa.

2. La infracción muy grave del artículo 8.17 se sancionará con la multa siguiente: en su grado mínimo, con multa del 0,71% al 0,90% de la masa salarial de la empresa; en su grado medio, con multa del 0,91% al 1,10% de la masa salarial de la empresa; y en su grado máximo, con multa del 1,11 al 1,30% de la masa salarial de la empresa.”

Cuatro. Se modifican los dos primeros párrafos del apartado 2 del artículo 46 bis, con la siguiente redacción:

“2. No obstante lo anterior, en el caso de las infracciones muy graves tipificadas en el apartado 12 del artículo 8 y en el apartado 2 del artículo 16 de esta Ley referidas a los supuestos de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, las sanciones accesorias a las que se refiere el apartado anterior podrán ser sustituidas por la elaboración y aplicación de un plan de

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 80

igualdad, incluida una auditoría salarial en la empresa, y siempre que la empresa no estuviere obligada a la elaboración de dicho plan y auditoría en virtud de norma legal, reglamentaria o convencional, o decisión administrativa, si así se determina por la autoridad laboral competente previa solicitud de la empresa e informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en los términos que se establezcan reglamentariamente, suspendiéndose el plazo de prescripción de dichas sanciones accesorias.

En el supuesto de que no se elabore o no se aplique el plan de igualdad, incluida la auditoría salarial, o se haga incumpliendo manifiestamente los términos establecidos en la resolución de la autoridad laboral, esta, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sin perjuicio de la imposición de la sanción que corresponda por la comisión de la infracción tipificada en el apartado 17 del artículo 8, dejará sin efecto la sustitución de las sanciones accesorias, que se aplicarán de la siguiente forma:

(Resto igual).»

JUSTIFICACIÓN

Respecto a la supresión de los apartados Uno y Dos del artículo 9, se considera que el incumplimiento, con independencia del contenido concreto que quiera darse al recibo de salarios, consiste en una infracción de carácter formal o documental, al igual que el resto de las recogidas con dicha calificación y es coherente con un criterio lógico de graduación de los tipos infractores, que reserva la calificación de grave o muy grave a aquellos incumplimientos de tipo material que revisten desde el punto de vista de la responsabilidad, un mayor desvalor.

Respecto a la nueva redacción que se propone se considera que deben adecuarse la tipificación de las infracciones, las cuantías de las sanciones, así como las responsabilidades empresariales específicas.

ENMIENDA NÚM. 116

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Socialista

A la disposición adicional primera

De supresión.

Se propone la supresión de la disposición adicional primera.

JUSTIFICACIÓN

El contenido de la disposición adicional primera, que se refiere a la equiparación de los permisos de paternidad y maternidad, no tiene relación con los objetivos concretos de la proposición de ley, que pretende la igualdad retributiva entre mujeres y hombres, por lo que no procede incorporar un nuevo derecho, que está siendo objeto de tramitación parlamentaria en otras proposiciones de Ley, por medio de una disposición adicional en una proposición de ley cuya finalidad es diferente.

ENMIENDA NÚM. 117

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Socialista

A la disposición adicional segunda

De supresión.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 81

Se propone la supresión de la disposición adicional segunda.

JUSTIFICACIÓN

La medida propuesta en esta disposición supondría desvirtuar la finalidad propia de las bonificaciones en la cotización a la Seguridad Social, dado que estos beneficios en la cotización consisten en deducciones en la cuota que resultan de la aplicación de determinados porcentajes a la misma, con el objetivo de incentivar la contratación laboral.

Además, hay que señalar que las diferencias en la retribución en líneas generales no se producen tanto dentro de un mismo puesto de trabajo sino que se deben principalmente, entre otras causas, a:

- La proporción de mujeres con trabajo a tiempo completo es menor (cuatro de cada diez trabajadoras).
- La mujer está más representada en actividades económicas donde los salarios son menores
- Respecto a la ocupación, las mujeres trabajan en grupos de cotización que requieren menor cualificación, en ocasiones con independencia de su preparación.

Por ello, se puede concluir, a partir de los estudios realizados, que las medidas deberían ir dirigidas más bien a permitir el acceso de las mujeres a actividades y puestos de trabajo más cualificados en los que los salarios son mayores, contribuyéndose así a la equiparación salarial entre hombres y mujeres.

Además, ha de señalarse que las bonificaciones recogidas en la disposición adicional segunda de la proposición de ley, en los términos propuestos, resultan de inviable aplicación y control en las liquidaciones de cuotas del Sistema de Liquidación Directa y de imposible control en las liquidaciones de cuotas del sistema de autoliquidación. Por otro parte, la Tesorería General de la Seguridad Social no dispone de los medios ni de los procedimientos necesarios para el cálculo del importe de la bonificación por las diferencias existentes entre las retribuciones que, incumpliendo la legislación laboral, se venían percibiendo por el trabajador y las que este percibirá tras la eliminación de la aludida brecha salarial.

Por último, hay que subrayar que no se puede bonificar algo que constituye una obligación legal.

ENMIENDA NÚM. 118

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Socialista

A la disposición adicional cuarta

De modificación.

Se propone la modificación de la disposición adicional cuarta, que queda redactada como sigue:

«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

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 82

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.»

JUSTIFICACIÓN

Se suprime el último guion de la disposición adicional, referido a la mejora de la Estadística de prestación por Maternidad y Paternidad, puesto que en el Inventario de Operaciones Estadísticas ya se incluye la operación «64053 Estadística de Prestación por Maternidad y Paternidad», que recoge el número de procesos percibidos y gastos relativos a los mismos, así como la duración media en maternidad biológica, desagregando la información por sexo del perceptor de la prestación. Esta estadística figura como operación n.º 7790 del actual Plan Estadístico Nacional.

ENMIENDA NÚM. 119

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Socialista

A la disposición adicional quinta

De modificación.

Se propone la modificación de la disposición adicional quinta, que queda redactada como sigue:

«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 Instituto Nacional de Estadística 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 codependencia. A dicha cuantificación económica se le dará la debida publicidad en la sociedad.»

JUSTIFICACIÓN

Se considera que debe ser el INE y no el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social el competente para la elaboración de dicha Cuenta Satélite, tal y como sucede por ejemplo con la Cuenta Satélite de Turismo de España, cuya elaboración le corresponde al INE.

ENMIENDA NÚM. 120

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Socialista

A la disposición adicional sexta

De modificación.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 83

Se propone la modificación de la disposición adicional sexta, que queda redactada como sigue:

«Disposición adicional sexta. Aplicaciones informáticas a cargo 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 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.

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 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.»

JUSTIFICACIÓN

Se eliminan las referencias específicas a la Tesorería General de la Seguridad Social en el título de la disposición y en su primer párrafo, que son sustituidas por la mención a la «Seguridad Social».

Ha de tenerse en cuenta que la Tesorería General de la Seguridad Social no tiene entre sus competencias la de vigilancia del cumplimiento de la legislación laboral, que corresponde a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en cuanto servicio público encargado de la vigilancia y control de la normativa social para la preservación de los derechos de los trabajadores que la legislación laboral consagra.

Además, las aplicaciones informáticas son competencia de la Gerencia de Informática de la Seguridad Social, Servicio Común de la Seguridad Social con personalidad jurídica propia.

En todo caso, ha de destacarse que esta disposición adicional supone la implantación de un nuevo procedimiento en orden a la determinación de la existencia de una brecha salarial, cuya definición legal falta y habría que establecer con carácter previo.

Por otra parte, se propone la supresión del apartado b) ya que, sin entrar a valorar la puesta en marcha de las aplicaciones informáticas de referencia, se considera improcedente que por parte de la Seguridad Social se lleven a cabo comunicaciones a las empresas poniendo de manifiesto una presunción de discriminación en materia salarial cuya efectiva existencia en ningún caso le corresponde valorar ni determinar. Se trata de funciones atribuidas en la Ley 23/2015 a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que, en dichas materias, actúan en dependencia funcional de las respectivas Autoridades Laborales Autonómicas, siendo estas las constitucionalmente competentes para la inspección y sanción de los incumplimientos al respecto.

Por tanto, en caso de puesta en marcha de dichas aplicaciones informáticas, los datos deberían ser puestos a disposición de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, en particular, en línea con las modificaciones propuestas, de la Oficina Estatal de Lucha contra la Discriminación en el empleo y la ocupación o similar a fin de que, previa valoración y estudio de las mismas, se pueda proceder al inicio de las actuaciones inspectoras procedentes a través de sus estructuras especializadas de manera que se permita finalmente determinar si dicha diferencia obedece o no a un supuesto de discriminación vedado por la Ley, cuestión que no puede presumirse de manera automática.

ENMIENDA NÚM. 121

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Socialista

A la disposición final primera

De modificación.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 84

Se propone la modificación de la disposición final primera, que queda redactada como sigue:

«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.
- Libro de registro salarial.
- Creación de la Dirección General para la igualdad retributiva.
- Creación de Unidad de Lucha contra la Discriminación en Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Creación de la Comisión Interministerial para la igualdad retributiva.
- Procedimiento para la elección de representantes de los trabajadores y de los funcionarios.

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.»

JUSTIFICACIÓN

Se añade el Libro de registro salarial y la creación de la Unidad de Lucha contra la Discriminación.

La eliminación de la referencia a que el desarrollo reglamentario de la proposición de ley comprenderá, entre otras materias, las «bonificaciones para la promoción de la igualdad retributiva», resulta coherente con otra de las enmiendas presentadas, mediante la que se suprime la disposición adicional segunda, que regula dichas bonificaciones.

ENMIENDA NÚM. 122

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Socialista

A la disposición final tercera

De modificación.

Se propone la modificación de la disposición final tercera, que queda redactada como sigue:

«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.»

JUSTIFICACIÓN

Resulta pertinente la eliminación de la referencia al título competencial en materia de Seguridad Social, ya que, de acuerdo con las enmiendas presentadas, no hay en el articulado de la proposición de ley ningún precepto que haga necesario realizar una referencia como la que se suprime.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 85

ENMIENDA NÚM. 123

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Socialista

Al artículo 1

De modificación.

Se propone la modificación del apartado Dieciocho del artículo 1, en el sentido siguiente:

«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 retributivas.”»

JUSTIFICACIÓN

Se suprime el último inciso por resultar innecesario, en coherencia con la enmienda al artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007.

ENMIENDA NÚM. 124

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Socialista

De adición.

Se propone la adición de un nuevo artículo, con el siguiente contenido:

«Artículo (nuevo). Modificación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Se modifica el apartado 2 del artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, con la siguiente redacción:

“2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres al menos en las siguientes materias:

- a) Contratación.
- b) Clasificación profesional.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 86

- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales y los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad.”»

JUSTIFICACIÓN

Se considera necesario concretar el contenido mínimo de los planes de igualdad.

ENMIENDA NÚM. 125

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Socialista

Al artículo 1

De modificación.

Se propone la modificación del apartado Once del artículo 1, quedando redactado como sigue:

«Once. Se da nueva redacción al artículo 28, en los siguientes términos:

“Artículo 28. Garantías contra la discriminación retributiva por razón de sexo.

1. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las actividades efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en la que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

El Gobierno podrá, a estos efectos, establecer medidas para favorecer la equiparación retributiva real y efectiva entre mujeres y hombres.

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.

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.

2. El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extra salariales de su plantilla, desagregados por sexo

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 87

y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a acceder al registro salarial de su empresa.

3. Cuando en el ámbito de una empresa de veinticinco o más trabajadores el promedio de las retribuciones de los trabajadores de uno de los sexos supera en más de 25 puntos porcentuales el de los trabajadores del otro sexo, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, se presumirá que concurre discriminación salarial por razón de sexo, salvo prueba en contrario que lo justifique por motivos no relacionados con el sexo de los trabajadores.»»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

Además, se establece la obligación de la empresa de llevar un registro de salarios al que tendrán acceso las personas trabajadoras.

A la Mesa de la Comisión de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

El Grupo Parlamentario Popular en el Congreso, al amparo de lo dispuesto en el artículo 110 y siguientes del Reglamento de la Cámara, presenta las siguientes enmiendas al articulado de la Proposición de Ley de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Palacio del Congreso de los Diputados, 27 de noviembre de 2017.—**Dolors Montserrat Montserrat**, Portavoz del Grupo Parlamentario Popular en el Congreso.

ENMIENDA NÚM. 126

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

De adición.

Se propone la adición de un nuevo artículo 1 que tendrá la siguiente redacción:

«**Artículo 1.** Objeto de esta Ley.

1. El objeto de esta Ley es establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres y mecanismos para luchar contra la brecha salarial, promoviendo las condiciones y removiendo los obstáculos para conseguir ese objetivo, de acuerdo con lo establecido en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española.

2. A estos efectos, la Ley prevé medidas destinadas a eliminar y corregir toda forma de discriminación retributiva por razón de sexo y regula derechos y deberes de las empresas y de los trabajadores y establece obligaciones para los poderes públicos y para el sector privado.»»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 88

ENMIENDA NÚM. 127

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso

De adición.

Se propone la adición de un nuevo artículo 2 que tendrá la siguiente redacción:

«Artículo 2. Ámbito.

Esta Ley se aplicará a todas las empresas y sus trabajadores, incluido el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas.»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 128

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso

De adición.

Se propone la adición de un nuevo artículo 3 que tendrá la siguiente redacción:

«Artículo 3. Principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva.

El principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva deberá garantizar la igualdad de retribución por trabajos de igual valor así como su aplicación respecto de los criterios que integran la estructura salarial de cualquier empresa, incluyendo de forma expresa todos los componentes y cuantía de la misma, y deberá garantizar la transparencia y objetividad en los criterios de promoción económica y profesional de acuerdo con lo establecido en la legislación laboral y en la negociación colectiva.»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 129

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso

De adición.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 89

Se propone la adición de un nuevo artículo 4 que tendrá la siguiente redacción:

«**Artículo 4.** Principio de transparencia salarial.

A fin de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva las empresas deberán integrar y aplicar el principio de transparencia salarial entendido como aquel que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de un trabajador, permite obtener información suficiente y significativa sobre su valor conforme a lo establecido en la legislación laboral y en la negociación colectiva.»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 130

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

Al artículo 1. Apartado Uno

De modificación.

Se propone la modificación del apartado Uno, del artículo 1, que tendrá la siguiente redacción:

«Uno. El artículo 8.4 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores queda redactado de la siguiente forma:

“**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, incluida la retribución, desglosada por conceptos, 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. El tratamiento de la información facilitada estará sometido a los principios y garantías previstos en la normativa aplicable en materia de protección de datos.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 90

ENMIENDA NÚM. 131

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso

Al artículo 1. Apartado Dos

De modificación.

Se propone la modificación del apartado Dos, del artículo 1, que tendrá la siguiente redacción:

«Dos. El artículo 9.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores queda redactado con el siguiente texto:

“**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 o retribuciones 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 o retribuciones.

En caso de que la nulidad fuese consecuencia de una discriminación retributiva por razón de sexo, el trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente al grupo, categoría o puesto de trabajo respecto del que se haya apreciado la existencia de discriminación.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 132

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso

Al artículo 1. Apartado Seis

De supresión.

Se propone la supresión del apartado Seis, del artículo 1, «Artículo 15. Duración del contrato».

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 91

ENMIENDA NÚM. 133

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso

Al artículo 1. Apartado Siete

De supresión.

Se propone la supresión del apartado Siete, del artículo 1, «Artículo 17. No discriminación en relaciones laborales».

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 134

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso

Al artículo 1. Apartado Ocho

De modificación.

Se propone la modificación del apartado Ocho, del artículo 1, que tendrá la siguiente redacción:

«Ocho. El artículo 22.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores queda redactado con el siguiente texto:

“**Artículo 22.** Sistema de clasificación profesional.

[...]

3. La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

Los convenios colectivos, cumpliendo en todo caso lo previsto en el artículo 28.2, deberán asegurar una asignación equivalente de niveles retributivos a los grupos y categorías conformados por tareas y funciones de igual valor.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 92

ENMIENDA NÚM. 135

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso

Al artículo 1. Apartado Nueve

De modificación.

Se propone la modificación del apartado Nueve, del artículo 1, que tendrá la siguiente redacción:

«Nueve. El artículo 23.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores queda redactado como sigue:

“**Artículo 23.** 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. Tales criterios y sistemas deberán ser objetivos y transparentes.

En especial, se garantizarán los derechos de los trabajadores contratados a tiempo parcial y de aquellos que ejerzan los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a los efectos de evitar situaciones de discriminación.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 136

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso

Al artículo 1. Apartado Diez

De modificación.

Se propone la modificación del apartado Diez, del artículo 1, que tendrá la siguiente redacción:

«El artículo 24.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores queda redactado con el siguiente texto:

“**Artículo 24.** Ascensos.

[...]

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

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

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 93

Los convenios colectivos podrán establecer medidas de acción positiva que favorezcan una distribución equilibrada y promuevan los ascensos de los trabajadores del sexo menos representado.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 137

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

Al artículo 1. Apartado Once

De modificación.

Se propone la modificación del apartado Once, del artículo 1, que tendrá la siguiente redacción:

«Once. El artículo 28 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores queda redactado con el siguiente texto:

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

1. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna, directa o indirecta, por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

2. A los efectos previstos en este artículo se entiende por trabajos de igual valor aquellos que suponen el desempeño de tareas y funciones equivalentes, atendiendo para la comparación a criterios objetivos y adecuados al sector a que pertenezca la empresa, tales como los requisitos educativos y de formación, las cualificaciones y la experiencia profesionales, las exigencias físicas y mentales, las responsabilidades, así como, en su caso, cualquier otro factor relacionado con las condiciones en las que se desarrolla el trabajo que permita obtener la información precisa para establecer la equivalencia.

Se considerará que existe discriminación retributiva por razón de sexo cuando una persona de un determinado sexo que desempeñe un trabajo de igual valor que el desarrollado por una persona del otro sexo perciba una retribución inferior, ya sea de forma directa o indirecta, como consecuencia de una disposición, criterio o práctica que no puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima.

3. Cuando no exista representación legal de los trabajadores, estos podrán solicitar por escrito información, desglosada por sexos, sobre la retribución media y mediana correspondiente a su mismo grupo y categoría profesional, debiendo ser facilitada la información en un plazo de diez días.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 94

ENMIENDA NÚM. 138

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso

Al artículo 1. Apartado Doce

De supresión.

Se propone la supresión del apartado Doce, del artículo 1, «Artículo 29. Liquidación y pago».

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 139

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso

Al artículo 1. Apartado Quince

De supresión.

Se propone la supresión del apartado Quince, del artículo 1, «Artículo 42. Subcontratación de obras y servicios».

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 140

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso

Al artículo 1. Apartado Dieciocho

De modificación.

Se propone la modificación del apartado Dieciocho, del artículo 1, que tendrá la siguiente redacción:

«Dieciocho. El artículo 85.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores queda redactado con el siguiente texto:

“**Artículo 85.** Contenido.

1. 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

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 95

dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular en materia de retribución, en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad y su periodicidad, 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. Asimismo, los convenios colectivos incluirán una memoria de impacto de género respecto de las cláusulas que integran su contenido.»»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 141

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

Al artículo 3. Apartado Cinco

De modificación.

Se propone la modificación del apartado Cinco, del artículo 3, que tendrá la siguiente redacción:

«Cinco. El artículo 22.6 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público queda redactado con el siguiente texto:

“**Artículo 22.** Retribuciones de los funcionarios.

[...]

6. 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 dentro de cada grupo profesional del personal funcionario de carrera, 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.»»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 142

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

Al artículo 3. Apartado Nueve

De modificación.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 96

Se propone la modificación del apartado nueve, del artículo 3, que tendrá la siguiente redacción:

«Nueve. El artículo 35.3 de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público queda redactado con el siguiente texto:

“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.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 143

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

Al artículo 5. Apartado Uno

De modificación.

Se propone la modificación del apartado uno, del artículo 5, que tendrá la siguiente redacción:

«Uno. El artículo 77.1 de la Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social, queda redactado con el siguiente texto:

“**Artículo 77.** Exhibición previa de documentos.

1. En todos aquellos supuestos en que el examen de libros y cuentas o la consulta de nóminas o 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.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 97

ENMIENDA NÚM. 144

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso

Al artículo 5. Apartado Dos

De modificación.

Se propone la modificación del apartado Dos, del artículo 5, que tendrá la siguiente redacción:

«Dos. El artículo 96.2 de la Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social, queda redactado con el siguiente texto:

“**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.

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.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 145

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso

Al artículo 5. Apartado Seis

De supresión.

Se propone la supresión del apartado seis, del artículo 5, «Artículo 155. Intervención de sindicatos, asociaciones empresariales, asociaciones estatales en defensa de la igualdad entre hombres y mujeres y órganos de representación».

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 98

ENMIENDA NÚM. 146

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso

Al artículo 5. Apartado Siete

De modificación.

Se propone la modificación del apartado Siete, del artículo 5, que tendrá la siguiente redacción:

«Siete. El artículo 165.1 de la Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social, queda redactado con el siguiente texto:

“**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.

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.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 147

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso

Al artículo 5. Apartado Ocho

De modificación.

Se propone la modificación del apartado Ocho, del artículo 5, que tendrá la siguiente redacción:

«Ocho. El artículo 177.1 de la Ley reguladora de la jurisdicción social queda redactado con el siguiente texto:

“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

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

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.»»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 148

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

Al artículo 6. Apartado Uno

De supresión.

Se propone la supresión del apartado Uno, del artículo 6, «Artículo 18. Capacidad».

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 149

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

Al artículo 6. Apartado Dos

De supresión.

Se propone la supresión del apartado dos, del artículo 6, «Artículo 19. Legitimación».

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 100

ENMIENDA NÚM. 150

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

Al artículo 6. Apartado Tres

De supresión.

Se propone la supresión del apartado tres, del artículo 6, «Artículo 31».

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 151

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

Al artículo 6. Apartado Siete

De modificación.

Se propone la modificación del apartado siete, del artículo 6, que tendrá la siguiente redacción:

«Siete. El artículo 60.7 de la Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa queda redactado con el siguiente texto:

“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.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 101

ENMIENDA NÚM. 152

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso

Al artículo 6. Apartado Ocho

De supresión.

Se propone la supresión del apartado ocho, del artículo 6, «Artículo 71. Sentencia».

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 153

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso

Al artículo 6. Apartado Diez

De modificación.

Se propone la modificación del apartado Diez, del artículo 6, que tendrá la siguiente redacción:

«Diez. El artículo 116.1 y 2 de la Ley 29/1998 de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa queda redactado con el siguiente texto:

“**Artículo 116.** Carga de la prueba en casos de discriminación y en accidentes de trabajo.

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 podrá recabar 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 informe deberá pronunciarse acerca de la adecuación o inadecuación de la misma. El Informe deberá emitirse en el plazo de treinta días.”»

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 102

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 154

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso

Al artículo 6. Apartado Once

De supresión.

Se propone la supresión del apartado Once, del artículo 6, «Artículo 119».

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 155

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso

Al artículo 8

De modificación.

Se propone la modificación del artículo 8 que tendrá la siguiente redacción:

«Artículo 8. Modificaciones en la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Uno. Se modifica el artículo 32.3 de la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cuyo texto queda del siguiente modo:

“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, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social contará con una Unidad Especial de Inspección contra la discriminación entre mujeres y hombres en el empleo, en la ocupación, y ante cualquier otra forma de discriminación laboral o de seguridad social. Dicha Unidad estará integrada en el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social, como órgano encargado en el ámbito del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social del impulso y coordinación de la aplicación de las medidas de lucha contra la discriminación entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y promoción profesional, en las condiciones de trabajo, en especial las retributivas, y en los supuestos de extinción de la relación laboral.

Los Estatutos del Organismo Estatal regularán las funciones, así como la organización y funcionamiento de esta unidad especial, que contará con el auxilio y colaboración a que se refiere el artículo 16 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, al objeto de lograr la máxima coordinación y eficacia

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 103

en la actuación inspectora en materia de lucha contra la discriminación en función de las diversas áreas materias implicadas. Igualmente, la unidad especial contará con agentes de enlace designados por otros Departamentos y Administraciones para la coordinación de las actuaciones realizadas en el marco de los convenios de colaboración a que se refiere el apartado 8 del citado artículo.»»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 156

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

Al artículo 8. Apartado Dos

De adición.

Se propone la adición de un nuevo apartado dos, en el artículo 8, que tendrá la siguiente redacción:

«Dos. Se propone añadir una letra f) al artículo 12.2 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en los siguientes términos:

“f) Formular recomendaciones a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos dirigidas a la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 157

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

Al artículo 9. Apartado Dos

De modificación.

El apartado Dos del artículo 9 de la Proposición de Ley pasa a ser apartado Cuatro, y se da nueva redacción al Artículo 6.3 del Texto Refundido de la Ley sobre infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, en los siguientes términos:

«Artículo 6. Infracciones leves.

[...]

3. No solicitar la inscripción en el registro correspondiente de los planes de igualdad o sus modificaciones, en los casos en que el registro sea obligatorio.»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 104

ENMIENDA NÚM. 158

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso

Al artículo 9

De adición.

Se propone la adición de un nuevo apartado Tres, al artículo 9, que tendrá la siguiente redacción:

«Tres. Se da nueva redacción al artículo 7.13 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, en los siguientes términos:

“**Artículo 7.** Infracciones graves.

[...]

13. En materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito laboral, en los términos establecidos legal o convencionalmente:

- a) Incumplir las obligaciones de información a los trabajadores o a sus representantes previstas en el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- b) No aplicar las medidas previstas en el plan de igualdad, salvo que el incumplimiento dé lugar a la comisión de una infracción muy grave.
- c) No adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres en las empresas que no estén obligadas a contar con un plan de igualdad.
- d) No adoptar medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 159

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso

Al artículo 9

De adición.

Se propone la adición de un nuevo apartado Cuatro, al artículo 9, que tendrá la siguiente redacción:

«Cuatro. Se da nueva redacción al artículo 8.17 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, en los siguientes términos:

“**Artículo 8.** Infracción muy graves.

[...]

17. No elaborar o no revisar el plan de igualdad, incluida la auditoría salarial, en los términos y con el contenido y alcance establecidos legal o convencionalmente.”»

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 105

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 160

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso

Al artículo 10

De supresión.

Se propone la supresión del «Artículo 10. Principios básicos de los planes de pensiones».

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 161

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso

De adición.

Se propone la adición de un nuevo artículo X1, que tendrá la siguiente redacción:

«Artículo X1. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.

Se da nueva redacción al artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, en los siguientes términos:

«Artículo 45. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo. Los grupos de empresas podrán elaborar un plan único para todas o parte de las empresas del grupo si así se acuerda con quienes estuviesen legitimados para negociar convenios colectivos de tal naturaleza de acuerdo con el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de la obligación, en su caso, de disponer de plan propio aquellas empresas no incluidas en el plan del grupo. A los efectos previstos en este artículo resultará de aplicación el concepto de grupo de empresas establecido en el artículo 42.1 del Código de Comercio.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 106

Sin perjuicio de lo previsto en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, estos planes deberán ser objeto de negociación con los representantes legales de los trabajadores. En este sentido el periodo de consultas tendrá una duración mínima de un mes, a salvo de lo que pueda establecerse en convenio colectivo, y las partes deberán negociar de buena fe con vistas a obtener un acuerdo.

Reglamentariamente se determinará la forma de efectuar el cómputo del número de trabajadores de la empresa a efectos de lo previsto en este artículo.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación con la representación legal de los trabajadores, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

5. Los planes de igualdad deberán ser objeto de revisión y actualización periódicas en los términos que se establezcan en la negociación colectiva.

6. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 162

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

De adición.

Se propone la adición de un nuevo artículo X2, que tendrá la siguiente redacción:

«Artículo X2. Delegado de igualdad.

Se da una nueva redacción al artículo 43 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, en los siguientes términos:

“1. En las empresas de 50 o más trabajadores existirá un delegado de igualdad que será elegido por y entre los miembros del comité de empresa.

El delegado de igualdad es el representante de los trabajadores con funciones específicas en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 64, al delegado de igualdad le corresponden, en todo caso, las siguientes competencias:

- a) Obtener información desglosada por sexos sobre la retribución abonada a los trabajadores.
- b) Información, seguimiento y evaluación de 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.
- c) La participación y seguimiento de los procedimientos específicos establecidos en las empresas para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.
- d) Colaborar con la dirección de la empresa en establecimiento y puesta en marcha de las medidas de conciliación.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 107

e) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa laboral en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

No obstante lo anterior, en los convenios colectivos podrán establecerse otros sistemas de designación de los Delegados de Igualdad, incluida la existencia de empresas de menos de 50 trabajadores.

2. De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

3. A la financiación de formación de la igualdad de género impartida por las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales se destinará anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado una partida específica y suficiente para alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 163

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

De adición.

Se propone la adición de un nuevo artículo X3, que tendrá la siguiente redacción:

«Artículo X3. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas y de las auditorías salariales.

Uno. Se da nueva redacción al artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, en los siguientes términos:

“Artículo 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, dirigidas a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a prevenir y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

En los planes de igualdad podrán incluirse medidas de acción positiva siempre que resulten razonables, proporcionadas y necesarias para conseguir los objetivos establecidos en los mismos.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad deberán contemplar, como mínimo, las siguientes materias: acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones y brecha salarial, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, así como incluir la periodicidad de la revisión del plan.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

En particular, los planes de igualdad deberán establecer medidas específicas para que la asunción de responsabilidades familiares no dé lugar a la discriminación entre mujeres y hombres en la empresa, particularmente en el acceso al empleo y en materia de retribución y promoción profesional.

3. Los planes de igualdad abarcarán a la totalidad de los trabajadores de la empresa, incluido el personal con relación laboral de alta dirección, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Los planes de igualdad de grupo de empresas podrán extenderse a todas las empresas que integran el grupo o establecer acciones especiales respecto de alguna de dichas empresas o de determinados centros.”

2. Se añade un artículo 46 bis a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, en los siguientes términos:

“**Artículo 46 bis.** Auditorías salariales.

1. Los planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores contendrán una auditoría salarial, con el objetivo de obtener una evaluación sistemática, documentada, periódica y objetiva sobre el sistema retributivo de la empresa desde la perspectiva de género, examinar la eficacia y adecuación de las medidas adoptadas y definir las necesidades pendientes para mantener o mejorar los indicadores, así como asegurar la transparencia de dicho sistema retributivo.

2. La auditoría deberá comprender los siguientes ámbitos:

- a) La proporción de mujeres y hombres en cada grupo, categoría o puestos.
- b) Los criterios de clasificación profesional y valoración de los distintos puestos de trabajo de conformidad con lo establecido en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores.
- c) Los sistemas de promoción profesional y económica.
- d) Los criterios que sirven de base para la fijación de la retribución percibida por los trabajadores, con indicación de su naturaleza, condiciones de su percepción y periodo de devengo.

3. En la elaboración de la auditoría serán consultados los representantes de los trabajadores.

4. Las empresas estarán obligadas a realizar una auditoría salarial cuando así lo prevea el convenio colectivo aplicable en los términos establecidos en el mismo, incluso aunque no estén obligadas a elaborar un plan de igualdad en los términos del artículo 45.

5. Sin perjuicio de lo previsto en el artículo 45, las empresas deberán revisar los planes de igualdad o, en su caso, las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres cuando la auditoría ponga de manifiesto su inadecuación o insuficiencia.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 109

ENMIENDA NÚM. 164

FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso**

De adición.

Se propone la adición de un nuevo artículo X4, que tendrá la siguiente redacción:

«Artículo X4. Registro y depósito de planes de igualdad.

Se da una nueva redacción al artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en los siguientes términos:

“Artículo 47. Registro, depósito y transparencia en la implantación del plan de igualdad.

1. Deberán ser objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de las autoridades laborales, en el plazo de los quince días a partir del momento en que se elaboren y en los términos que se establezcan reglamentariamente, los planes de igualdad derivados de la negociación colectiva sectorial o de ámbito inferior, así como aquellos otros cuya elaboración resulte obligatoria conforme al artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, aun cuando no hayan sido adoptados por acuerdo de las partes.

En el supuesto de que el plan de igualdad forme parte de un convenio colectivo, se estará a lo establecido en materia de registro de los convenios colectivos en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y su normativa de desarrollo.

2. Los planes de igualdad de empresas cuya inscripción no resulte obligatoria conforme a lo establecido en el apartado anterior podrán ser comunicados a la autoridad laboral para su depósito.

3. Asimismo, junto con la solicitud de inscripción o de depósito de los planes de igualdad de empresa, se deberán cumplimentar los datos estadísticos recogidos en el modelo oficial que reglamentariamente se determine.

4. Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de Igualdad y la consecución de sus objetivos.

Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios a las que estos atribuyan estas competencias.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 110

ENMIENDA NÚM. 165

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso

A la disposición final primera

De modificación.

La disposición final primera queda redactada de la siguiente forma:

«**Disposición final primera.** Desarrollo reglamentario de la Ley.

El Gobierno deberá dictar, en el plazo de seis meses, cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación y el desarrollo de la presente Ley en las materias que sean de su competencia.»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 166

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso

A la disposición final segunda

De modificación.

La disposición final segunda queda redactada con el siguiente texto:

«**Disposición final segunda.** Entrada en vigor.

Esta Ley entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el “Boletín Oficial del Estado”, excepto las medidas que impliquen un aumento de los créditos o una disminución de los ingresos en relación con el presupuesto vigente, que no entrarán en vigor, en la parte que comporte afectación presupuestaria, hasta el ejercicio presupuestario siguiente al de la entrada en vigor.»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 111

ENMIENDA NÚM. 167

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Popular
en el Congreso

A la disposición final tercera

De modificación.

La disposición final tercera queda redactada con el siguiente texto:

«**Disposición final tercera.** Título competencial.

La presente Ley se dicta al amparo de lo establecido en los artículos:

— 149.1.1.^a de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en la regulación de las condiciones básicas que garantizan la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y el cumplimiento de los deberes constitucionales.

— 149.1.7.^a de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva sobre la legislación laboral.

— 149.1.17.^a de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva sobre legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social.

— 149.1.18.^a de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva sobre régimen estatutario de los funcionarios de las Administraciones Públicas.»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 112

ÍNDICE DE ENMIENDAS AL ARTICULADO

A la generalidad de la Proposición

- Enmienda núm. 78, del G.P. Vasco (EAJ-PNV).

Exposición de motivos

- Sin enmiendas.

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

Uno. Artículo 8.4

- Enmienda núm. 8, del G.P. Ciudadanos.
- Enmienda núm. 70, del G.P. Esquerra Republicana.
- Enmienda núm. 79, del Sr. Campuzano i Canadés (GMx).
- Enmienda núm. 130, del G.P. Popular.

Dos. Artículo 9.1

- Enmienda núm. 1, de la Sra. Beitialarrangoitia Lizarralde (GMx).
- Enmienda núm. 9, del G.P. Ciudadanos.
- Enmienda núm. 71, del G.P. Esquerra Republicana.
- Enmienda núm. 131, del G.P. Popular.
- Enmienda núm. 104, del G.P. Socialista, apartado 3 (no contemplado en la reforma).

Tres. Artículo 12.4.d)

- Enmienda núm. 10, del G.P. Ciudadanos.
- Enmienda núm. 72, del G.P. Esquerra Republicana.
- Enmienda núm. 105, del G.P. Socialista.

Cuatro. Artículo 12.5.i)

- Enmienda núm. 11, del G.P. Ciudadanos (supresión).
- Enmienda núm. 80, del Sr. Campuzano i Canadés (GMx) (supresión).
- Enmienda núm. 106, del G.P. Socialista.

Cinco. Artículo 13.3

- Enmienda núm. 81, del Sr. Campuzano i Canadés (GMx) (supresión).

Seis. Artículo 15.6

- Enmienda núm. 12, del G.P. Ciudadanos (supresión).
- Enmienda núm. 73, del G.P. Esquerra Republicana (supresión).
- Enmienda núm. 82, del Sr. Campuzano i Canadés (GMx) (supresión).
- Enmienda núm. 132, del G.P. Popular (supresión).
- Enmienda núm. 2, de la Sra. Beitialarrangoitia Lizarralde (GMx).

Siete. Artículo 17.3

- Enmienda núm. 107, del G.P. Socialista (supresión).
- Enmienda núm. 133, del G.P. Popular (supresión).
- Enmienda núm. 13, del G.P. Ciudadanos, apartados 1, 2 (no contemplados en la reforma) y 3.

Ocho. Artículo 22.3

- Enmienda núm. 14, del G.P. Ciudadanos.
- Enmienda núm. 134, del G.P. Popular.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 113

Nueve. Artículo 23.2

- Enmienda núm. 15, del G.P. Ciudadanos.
- Enmienda núm. 135, del G.P. Popular.

Diez. Artículo 24.2

- Enmienda núm. 16, del G.P. Ciudadanos.
- Enmienda núm. 136, del G.P. Popular.

Once. Artículo 28.2, 3 y 4

- Enmienda núm. 17, del G.P. Ciudadanos, apartado 1 (no contemplado en la reforma), 2 y 3.
- Enmienda núm. 125, del G.P. Socialista, apartado 1 (no contemplado en la reforma), 2 y 3.
- Enmienda núm. 83, del Sr. Campuzano i Canadés (GMx).
- Enmienda núm. 84, del Sr. Campuzano i Canadés (GMx).
- Enmienda núm. 137, del G.P. Popular.

Doce. Artículo 29.1

- Enmienda núm. 138, del G.P. Popular (supresión).
- Enmienda núm. 18, del G.P. Ciudadanos.

Trece. Artículo 35.5

- Enmienda núm. 85, del Sr. Campuzano i Canadés (GMx) (supresión).

Catorce. Artículo 37.6

- Enmienda núm. 19, del G.P. Ciudadanos (supresión).
- Enmienda núm. 108, del G.P. Socialista (supresión).
- Enmienda núm. 74, del G.P. Esquerra Republicana.
- Enmienda núm. 86, del Sr. Campuzano i Canadés (GMx).

Quince. Artículo 42.2

- Enmienda núm. 20, del G.P. Ciudadanos (supresión).
- Enmienda núm. 109, del G.P. Socialista (supresión).
- Enmienda núm. 139, del G.P. Popular (supresión).
- Enmienda núm. 87, del Sr. Campuzano i Canadés (GMx), apartado 8 (apartado no contemplado en la reforma).

Dieciséis. Artículo 64.3

- Enmienda núm. 21, del G.P. Ciudadanos.
- Enmienda núm. 89, del Sr. Campuzano i Canadés (GMx).
- Enmienda núm. 110, del G.P. Socialista.
- Enmienda núm. 22, del G.P. Ciudadanos, apartado 7.a).3.º (no contemplado en la reforma).
- Enmienda núm. 23, del G.P. Ciudadanos, apartado 7.f) (no contemplado en la reforma).

Diecisiete. Artículo 69.3

- Sin enmiendas.

Dieciocho. Artículo 85.1

- Enmienda núm. 92, del Sr. Campuzano i Canadés (GMx).
- Enmienda núm. 123, del G.P. Socialista.
- Enmienda núm. 140, del G.P. Popular.
- Enmienda núm. 25, del G.P. Ciudadanos, apartados 1 y 2 (no contemplado en la reforma).

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 114

Diecinueve. Artículo 90.6

- Enmienda núm. 3, de la Sra. Beitialarrangoitia Lizarralde (GMx).
- Enmienda núm. 29, del G.P. Ciudadanos.
- Enmienda núm. 94, del Sr. Campuzano i Canadés (GMx).
- Enmienda núm. 111, del G.P. Socialista.
- Enmienda núm. 27, del G.P. Ciudadanos, apartado 2 (no contemplado en la reforma).
- Enmienda núm. 28, del G.P. Ciudadanos, apartados 3 y 4 (no contemplados en la reforma).

Apartados nuevos

- Enmienda núm. 7, del G.P. Ciudadanos, artículo 4.2.f).
- Enmienda núm. 88, del Sr. Campuzano i Canadés (GMx), artículo 43.
- Enmienda núm. 24, del G.P. Ciudadanos, artículo 71.2.a).
- Enmienda núm. 90, del Sr. Campuzano i Canadés (GMx), artículo 81.
- Enmienda núm. 91, del Sr. Campuzano i Canadés (GMx), artículo 84.2.
- Enmienda núm. 26, del G.P. Ciudadanos, artículo 87.1.
- Enmienda núm. 93, del Sr. Campuzano i Canadés (GMx), artículo 87.1.

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

- Enmienda núm. 30, del G.P. Ciudadanos, epígrafe.

Uno. Artículo 18.2

- Enmienda núm. 31, del G.P. Ciudadanos.

Dos. Artículo 27.4

- Enmienda núm. 95, del Sr. Campuzano i Canadés (GMx).
- Enmienda núm. 32, del G.P. Ciudadanos, apartado 1 (no contemplado en la reforma).

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. Artículo 14.i)

- Sin enmiendas.

Dos. Artículo 18.1

- Sin enmiendas.

Tres. Artículo 20.2

- Sin enmiendas.

Cuatro. Artículo 21.2

- Sin enmiendas.

Cinco. Artículo 22.6

- Enmienda núm. 141, del G.P. Popular.

Seis. Artículo 31.8

- Enmienda núm. 33, del G.P. Ciudadanos (supresión).

Siete. Artículo 33.1 y 2

- Enmienda núm. 34, del G.P. Ciudadanos (supresión).

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 115

Ocho. Artículo 34.7

— Sin enmiendas.

Nueve. Artículo 35.3

- Enmienda núm. 35, del G.P. Ciudadanos.
- Enmienda núm. 75, del G.P. Esquerra Republicana.
- Enmienda núm. 142, del G.P. Popular.

Diez. Artículo 37.1.k)

- Enmienda núm. 4, de la Sra. Beitialarrangoitia Lizarralde (GMx), letra n) (no contemplada en la reforma).
- Enmienda núm. 36, del G.P. Ciudadanos, letra n) (no contemplada en la reforma).

Once. Artículo 40.1.a) y e)

- Enmienda núm. 37, del G.P. Ciudadanos.
- Enmienda núm. 38, del G.P. Ciudadanos, letra g) nueva (no contemplada en la reforma).

Doce. Artículo 43.2

— Sin enmiendas.

Trece. Artículo 69.2.f)

— Enmienda núm. 40, del G.P. Ciudadanos.

Apartados nuevos

- Enmienda núm. 39, del G.P. Ciudadanos, artículo 44.d).
- Enmienda núm. 41, del G.P. Ciudadanos, disposición adicional séptima.
- Enmienda núm. 42, del G.P. Ciudadanos, disposición adicional decimoséptima nueva.

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

— Enmienda núm. 44, del G.P. Ciudadanos (supresión).

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

Uno. Artículo 77.1

— Enmienda núm. 143, del G.P. Popular.

Dos. Artículo 96.2

- Enmienda núm. 45, del G.P. Ciudadanos.
- Enmienda núm. 144, del G.P. Popular.

Tres. Artículo 148.c)

— Sin enmiendas.

Cuatro. Artículo 149.1

— Sin enmiendas.

Cinco. Artículo 154.f)

— Enmienda núm. 46, del G.P. Ciudadanos.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Seis. Artículo 155

- Enmienda núm. 96, del Sr. Campuzano i Canadés (GMx) (supresión).
- Enmienda núm. 145, del G.P. Popular (supresión).
- Enmienda núm. 47, del G.P. Ciudadanos.
- Enmienda núm. 76, del G.P. Esquerra Republicana.

Siete. Artículo 165.1

- Enmienda núm. 97, del Sr. Campuzano i Canadés (GMx) (supresión).
- Enmienda núm. 48, del G.P. Ciudadanos.
- Enmienda núm. 77, del G.P. Esquerra Republicana.
- Enmienda núm. 146, del G.P. Popular.

Ocho. Artículo 177.1

- Enmienda núm. 49, del G.P. Ciudadanos.
- Enmienda núm. 147, del G.P. Popular.

Nueve. Artículo 179.5

- Enmienda núm. 50, del G.P. Ciudadanos.
- Enmienda núm. 98, del Sr. Campuzano i Canadés (GMx).

Diez. Artículo 182.1.d)

- Enmienda núm. 112, del G.P. Socialista (supresión).

Apartados nuevos

- Enmienda núm. 6, de la Sra. Beitialarrangoitia Lizarralde (GMx), disposición transitoria sexta.

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

Uno. Artículo 18

- Enmienda núm. 51, del G.P. Ciudadanos (supresión).
- Enmienda núm. 148, del G.P. Popular (supresión).

Dos. Artículo 19.1.a)

- Enmienda núm. 149, del G.P. Popular (supresión).
- Enmienda núm. 52, del G.P. Ciudadanos, letra i) (no contemplada en la reforma).

Tres. Artículo 31

- Enmienda núm. 150, del G.P. Popular (supresión).
- Enmienda núm. 53, del G.P. Ciudadanos.
- Enmienda núm. 99, del Sr. Campuzano i Canadés (GMx).

Cuatro. Artículo 32.2

- Enmienda núm. 54, del G.P. Ciudadanos (supresión).

Cinco. Artículo 48.1

- Enmienda núm. 55, del G.P. Ciudadanos.

Seis. Artículo 55.3

- Enmienda núm. 56, del G.P. Ciudadanos.
- Enmienda núm. 100, del Sr. Campuzano i Canadés (GMx).

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Siete. Artículo 60.7

- Enmienda núm. 57, del G.P. Ciudadanos.
- Enmienda núm. 113, del G.P. Socialista.
- Enmienda núm. 151, del G.P. Popular.

Ocho. Artículo 71.1.d)

- Enmienda núm. 152, del G.P. Popular (supresión).
- Enmienda núm. 58, del G.P. Ciudadanos, letra b) (no contemplada en la reforma).

Nueve. Artículo 114.1 y 2

- Enmienda núm. 59, del G.P. Ciudadanos.

Diez. Artículo 116.1 y 2

- Enmienda núm. 5, de la Sra. Beitialarrangoitia Lizarralde (GMx).
- Enmienda núm. 60, del G.P. Ciudadanos.
- Enmienda núm. 101, del Sr. Campuzano i Canadés (GMx).
- Enmienda núm. 153, del G.P. Popular.

Once. Artículo 119

- Enmienda núm. 154, del G.P. Popular (supresión).
- Enmienda núm. 62, del G.P. Ciudadanos.
- Enmienda núm. 113, del G.P. Socialista.

Apartados nuevos

- Enmienda núm. 61, del G.P. Ciudadanos, artículo 118.
- Enmienda núm. 63, del G.P. Ciudadanos, artículo 121.2.

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

- Sin enmiendas.

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

- Enmienda núm. 64, del G.P. Ciudadanos (supresión).
- Enmienda núm. 114, del G.P. Socialista.
- Enmienda núm. 155, del G.P. Popular.

Apartados nuevos

- Enmienda núm. 156, del G.P. Popular.

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

- Enmienda núm. 115, del G.P. Socialista.

Uno. Artículo 6.2

- Enmienda núm. 65, del G.P. Ciudadanos, apartado 3 (no contemplado en la reforma).
- Enmienda núm. 157, del G.P. Popular, apartado 3 (no contemplado en la reforma).

Dos. Artículo 7.14

- Enmienda núm. 102, del Sr. Campuzano i Canadés (GMx) (supresión).
- Enmienda núm. 65, del G.P. Ciudadanos, apartados 2, 5, 7 y 13 (no contemplados en la reforma) y 14.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 118

Apartados nuevos

- Enmienda núm. 158, del G.P. Popular.
- Enmienda núm. 159, del G.P. Popular.

Artículo 10. Principios básicos de los planes de pensiones. Modificaciones en el 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

- Enmienda núm. 103, del Sr. Campuzano i Canadés (GMx) (supresión).
- Enmienda núm. 160, del G.P. Popular (supresión).
- Enmienda núm. 66, del G.P. Ciudadanos.

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

- Enmienda núm. 67, del G.P. Ciudadanos.

Artículo 12. Cooperativas. Derechos del socio. Modificaciones en la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas

Uno. Artículo 16.1

- Enmienda núm. 68, del G.P. Ciudadanos.

Dos. Artículo 80.4 y 9

- Enmienda núm. 68, del G.P. Ciudadanos.

Artículos nuevos

- Enmienda núm. 126, del G.P. Popular.
- Enmienda núm. 127, del G.P. Popular.
- Enmienda núm. 128, del G.P. Popular.
- Enmienda núm. 129, del G.P. Popular.
- Enmienda núm. 161, del G.P. Popular.
- Enmienda núm. 162, del G.P. Popular.
- Enmienda núm. 163, del G.P. Popular.
- Enmienda núm. 164, del G.P. Popular.
- Enmienda núm. 43, del G.P. Ciudadanos, Modificaciones en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Enmienda núm. 124, del G.P. Socialista, Modificación de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Disposición transitoria primera

- Sin enmiendas.

Disposición transitoria segunda

- Sin enmiendas.

Disposición adicional primera

- Enmienda núm. 69, del G.P. Ciudadanos (supresión).
- Enmienda núm. 116, del G.P. Socialista (supresión).

Disposición adicional segunda

- Enmienda núm. 117, del G.P. Socialista (supresión).

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 171-4

11 de diciembre de 2018

Pág. 119

Disposición adicional tercera

— Sin enmiendas.

Disposición adicional cuarta

— Enmienda núm. 118, del G.P. Socialista.

Disposición adicional quinta

— Enmienda núm. 119, del G.P. Socialista.

Disposición adicional sexta

— Enmienda núm. 120, del G.P. Socialista.

Disposición adicional séptima

— Sin enmiendas.

Disposición final primera

— Enmienda núm. 121, del G.P. Socialista.

— Enmienda núm. 165, del G.P. Popular.

Disposición final segunda

— Enmienda núm. 166, del G.P. Popular.

Disposición final tercera

— Enmienda núm. 122, del G.P. Socialista.

— Enmienda núm. 167, del G.P. Popular.

Disposición derogatoria única

— Sin enmiendas.

cve: BOCG-12-B-171-4