



BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

XII LEGISLATURA

Serie B:
PROPOSICIONES DE LEY

19 de octubre de 2018

Núm. 326-1

Pág. 1

PROPOSICIÓN DE LEY

122/000286 Proposición de Ley integral de igualdad y transparencia retributiva entre mujeres y hombres.

Presentada por el Grupo Parlamentario Popular en el Congreso.

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

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

Autor: Grupo Parlamentario Popular en el Congreso.

Proposición de Ley integral de igualdad y transparencia retributiva entre mujeres y hombres.

Acuerdo:

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

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

Palacio del Congreso de los Diputados, 16 de octubre de 2018.—P.A. El Secretario General Adjunto para Asuntos Parlamentarios del Congreso de los Diputados, **José Antonio Moreno Ara**.

A la Mesa del Congreso de los Diputados

El Grupo Parlamentario Popular en el Congreso, al amparo de lo dispuesto en el artículo 124 y siguientes del Reglamento de la Cámara, formula la siguiente Proposición de Ley integral de igualdad y transparencia retributiva entre mujeres y hombres.

Palacio del Congreso de los Diputados, 11 de octubre de 2018.—**Dolors Montserrat Montserrat**, Portavoz del Grupo Parlamentario Popular en el Congreso.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 326-1

19 de octubre de 2018

Pág. 2

PROPOSICIÓN DE LEY INTEGRAL DE IGUALDAD Y TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Exposición de motivos

I

Existe un amplio consenso en la sociedad española en que debemos avanzar hacia la igualdad real entre mujeres y hombres en todos los ámbitos pero, de manera especial, en el empleo y en la eliminación de las diferencias salariales.

Para ello es condición necesaria contar con un marco legislativo que establezca medidas específicas para hacer efectivo este derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres. Pero esto, siendo condición necesaria no es suficiente. Como ejemplo, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tuvo resultados más que discutibles al aprobarse en un contexto de crisis, que llevó al paro a casi un millón y medio de mujeres. Según la Encuesta de Población Activa, elaborada por el Instituto Nacional de Estadística, en el segundo trimestre de 2007 había 980.700 mujeres en paro, sin embargo en diciembre de 2011 había aumentado a 2.429.600 mujeres. Es decir, el número de mujeres en paro se había multiplicado por 2.5 veces, lo que limitaba sin duda la efectividad de muchas de las medidas incluidas en la citada norma.

II

Esta tendencia negativa en el empleo femenino se mantuvo hasta el primer trimestre de 2013, punto de inflexión de la crisis económica, en el que se alcanzó la cifra de 2.919.900 mujeres en paro. Desde entonces, y gracias a la intensa agenda reformista emprendida durante los últimos siete años, un millón cien mil mujeres han abandonado las listas del paro y hoy tenemos 8.700.000 mujeres trabajando, el mayor número que ha habido nunca en nuestro país.

Coincidiendo con esta mejora cuantitativa en el empleo femenino, se ha producido una mejora cualitativa en la reducción de la desigualdad entre mujeres y hombres:

— 2 de cada 3 nuevos emprendedores desde 2011 son mujeres; favorecido por la tarifa plana de 50 euros que ha beneficiado a 455.000 mujeres emprendedoras.

— Hay más mujeres en los consejos del IBEX-35. La presencia y el peso de las mujeres en los consejos de administración de las empresas del IBEX-35 ha aumentado desde el 14.2% en 2012 hasta el 21.8% en 2017.

— La brecha salarial ha bajado casi 4 puntos desde 2012, situando nuestro país por debajo de la media europea, y de países como Francia, Reino Unido o Alemania.

A pesar de este mejor escenario es necesario seguir avanzando medidas que eliminen y corrijan completamente toda forma de discriminación retributiva por razón de sexo.

III

La Proposición de Ley, que consta de 20 artículos, 5 disposiciones adicionales y 3 disposiciones finales, tiene como objetivo hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española.

Por todo ello, el Grupo Parlamentario Popular en el Congreso formula la siguiente Proposición de Ley.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

TÍTULO PRELIMINAR

Disposiciones generales

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.

Artículo 2. Ámbito.

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

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.

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.

TÍTULO I

Medidas en materia de igualdad retributiva

Artículo 5. Copia básica del contrato de trabajo.

Se da nueva redacción al artículo 8.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en los siguientes términos:

«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.»

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Artículo 6. Validez del contrato de trabajo.

Se da nueva redacción al artículo 9.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en los siguientes términos:

«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.»

Artículo 7. Sistema de clasificación profesional.

Se da nueva redacción al artículo 22.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en los siguientes términos:

«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.»

Artículo 8. Promoción y formación profesional en el trabajo.

Se da nueva redacción al artículo 23.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en los siguientes términos:

«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.»

Artículo 9. Ascensos.

Se da nueva redacción al artículo 24.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en los siguientes términos:

«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.

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.»

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 326-1

19 de octubre de 2018

Pág. 5

Artículo 10. Igualdad de remuneración por razón de sexo.

Se da nueva redacción al artículo 28 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, 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, 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 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.»

Artículo 11. Derechos de información y consulta y competencias.

Se da nueva redacción al artículo 64.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en los siguientes términos:

«3. También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a:

a) 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.

b) 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) Información desglosada por sexos sobre la retribución, medida como media aritmética y como mediana, abonada a los trabajadores y distribuida por grupos, categorías y puestos de trabajo de igual valor.»

Artículo 12. Aplicación del principio de igualdad de retribución en la negociación colectiva.

Se da nueva redacción al segundo párrafo del artículo 85.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en los siguientes términos:

«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 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.»

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Artículo 13. Delegados de igualdad.

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.
- 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.

Los convenios colectivos podrán prever la existencia de delegados de igualdad en empresas de menos de 50 trabajadores (con funciones específicas en esta materia) así como un número concreto de delegados de igualdad en función de la plantilla de las empresas.

TÍTULO II

Medidas de promoción de la igualdad y la transparencia

Artículo 14. 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:

«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.

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.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

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.»

Artículo 15. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas y de las auditorías salariales.

1. 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:

«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.

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.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

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.»

Artículo 16. Registro y depósito de planes 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.

TÍTULO IV

De la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Artículo 17. Asistencia técnica.

Se añade 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.»

TÍTULO V

Infracciones en materia de igualdad

Artículo 18. Infracciones leves.

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:

«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.»

Artículo 19. Infracciones graves.

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:

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

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

- 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.»

Artículo 20. Infracciones muy graves.

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:

«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.»

Disposición adicional primera. Metodología para la valoración de los puestos de trabajo.

El Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y el Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, a través del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, con la colaboración de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, pondrá a disposición de los sujetos legitimados para negociar convenios colectivos y de las empresas una metodología normalizada que permita valorar los puestos de trabajo con criterios objetivos y determinar su retribución a los efectos de garantizar el principio de igualdad retributiva.

Disposición adicional segunda. Buenas prácticas.

El Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y el Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, con la colaboración de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, realizará y distribuirá guías y protocolos de buenas prácticas que permitan superar los estereotipos en la contratación y promoción, en especial entre el personal con responsabilidades en materia de recursos humanos dentro de las empresas que garantice una efectiva integración de la perspectiva de género en las mismas.

Disposición adicional tercera. Fomento de los planes de igualdad voluntarios.

El Gobierno intensificará las acciones dirigidas a fomentar la elaboración voluntaria de planes de igualdad, así como para la implementación y seguimiento de los mismos, atendiendo a las necesidades y especificidades de las PYMEs.

Disposición adicional cuarta. Plan de Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

En el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta Ley, el Gobierno aprobará un Plan de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social dirigido a promover la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Dicho plan, que será elaborado con participación de las Comunidades Autónomas y previa consulta de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, contendrá, al menos, las siguientes medidas:

1. Incremento de la formación de funcionarios especializados en materia de igualdad por razón de sexo.
2. Creación en las Direcciones Territoriales y en la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de la figura de los coordinadores de igualdad, como sujetos específicamente dedicados a la consecución de la igualdad de trato en el ámbito laboral.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 326-1

19 de octubre de 2018

Pág. 10

3. Ampliación de la funcionalidad del buzón de lucha contra el fraude, como instrumento para detectar posibles situaciones de brecha salarial y para planificar actividades inspectoras en materia de igualdad.

4. Uso de nuevas tecnologías para la detección de situaciones de discriminación salarial por razón de sexo.

5. Intensificación de campañas específicas en materia de conciliación de la vida laboral y personal, con especial atención al disfrute de permisos de maternidad y paternidad de los trabajadores, utilizando las posibilidades de cruces de datos a efectos de programar actuaciones concretas.

Disposición adicional quinta. Oficina para la Prevención de la Brecha Salarial.

Con objeto de luchar contra la brecha salarial, y sin perjuicio de las respectivas competencias y funciones de la Inspección de Trabajo y resto de organismos públicos, se crea la Oficina para la Prevención de la Brecha Salarial.

Este organismo administrativo, en el que participarán las asociaciones empresariales y sindicales más representativas y las Comunidades Autónomas, dependiente del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, llevará a cabo la actividad de observatorio, con el fin de fomentar las buenas prácticas en las empresas que garanticen la correcta aplicación del principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en materia de retribución. A través de sus informes, en caso de detectar situaciones discriminatorias, dará cuenta a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social con objeto de que la misma inicie de forma inmediata las correspondientes actuaciones, y anualmente asimismo, a través de estos, dará cuenta de su actividad ante las Comisiones correspondientes de las Cortes Generales.

La creación y funcionamiento de la Oficina para la Prevención de la Brecha Salarial no supondrá aumento de gasto público. Esta Oficina tendrá la consideración de órgano colegiado de la Administración General del Estado en los términos previstos en el artículo 21 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Disposición final primera. 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.

Disposición final segunda. Desarrollo reglamentario de esta 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.

Disposición final tercera. 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.