BOLETÍN OFICIAL
DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

VII LEGISLATURA

Serie B:
PROPOSICIONES DE LEY | **10 de mayo de 2002** | **Núm. 237-1**

PROPOSICIÓN DE LEY

122/000212 Por la que se desarrolla el derecho a la formación y a la empleabilidad de los trabajadores en la empresa.

Presentada por el Grupo Parlamentario Socialista.

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

122/000212

AUTOR: Grupo Parlamentario Socialista.

Proposición de Ley por la que se desarrolla el derecho a la formación y a la empleabilidad de los trabajadores en la empresa.

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, recabando del mismo los antecedentes que, conforme al artículo 124 del Reglamento, deben acompañar a toda Proposición de Ley.

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, 7 de mayo de 2002.—P. D. La Secretaria General del Congreso de los Diputados, **Piedad García-Escudero Márquez.**

A la Mesa del Congreso de los Diputados

En nombre del Grupo Parlamentario Socialista tengo el honor de dirigirme a esa Mesa para, al amparo de lo establecido en el artículo 124 y siguientes del vigente Reglamento del Congreso de los Diputados, presentar la siguiente Proposición de Ley por la que se desarrolla el derecho a la formación y a la empleabilidad de los trabajadores en la empresa.

Palacio del Congreso de los Diputados, 30 de abril de 2002.—**Ramón Jáuregui Atondo** y **Jordi Sevilla Segura,** Diputados.—**María Teresa Fernández de la Vega Sanz,** Portavoz del Grupo Parlamentario Socialista.

Exposición de motivos

El derecho de los trabajadores a la formación y a la promoción profesional tiene su marco constitucional en el artículo 35.1 de la Constitución Española, que, entre los derechos de los ciudadanos, incluye el de la promoción a través del trabajo, y en el artículo 40.2 del Texto Constitucional que establece como uno de los principios rectores de la política social y económica el fomento por los poderes públicos de una política que garantice la formación y readaptación profesional. Estas referencias especificas en la Constitución deben, a su vez, ser enmarcadas en el reconocimiento en el artículo 27, con el carácter de fundamental del derecho

a la educación, y en el compromiso constitucional para los poderes públicos de realización de una política orientada al pleno empleo en el artículo 40 de la Constitución Española.

Estos dos derechos a la formación profesional y a la promoción profesional tienen un claro engarce en el desarrollo de la relación laboral y, más en general, en un funcionamiento del mercado de trabajo favorecedor del empleo. En la medida en que la adquisición y actualización de la cualificación profesional pueden obtenerse de forma muy considerable en la ejecución del contrato de trabajo, ello repercutirá tanto en las posibilidades de promoción profesional mientras se presta trabajo como en facilitar el acceso al empleo y a su conservación, desarrollando lo que se ha venido en conocer como empleabilidad del trabajador.

En este sentido, en el ámbito internacional, instrumentos jurídicos, como el Convenio 140 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la licencia pagada de estudios, establece la necesidad de fomentar este tipo de licencias mediante políticas orientadas a la adquisición, desarrollo y adaptación de las calificaciones profesionales y funcionales y al fomento del empleo y de la seguridad en el empleo en condiciones de desarrollo científico y técnico y de cambio económico y estructural.

En el ámbito específico de la Unión Europea, el papel relevante de la formación profesional y del desarrollo de la empleabilidad de los trabajadores ha sido una constante en las estrategias europeas coordinadas en materia de empleo, fundamentalmente con el desarrollo del proceso de Luxemburgo y a partir de los objetivos del Consejo Europeo de Lisboa. Concretamente, las Directrices para el empleo para el año 2002 están enmarcadas en los objetivos horizontales relativos a crear las condiciones idóneas para el pleno empleo en una sociedad basada en el conocimiento, que incluyen el que los Estados miembros determinen estrategias globales y coherentes para el aprendizaje permanente, con el fin de mejorar la capacidad de inserción profesional de los ciudadanos, su capacidad de adaptación y sus competencias. Más específicamente, el Pilar I de esta Estrategia hace alusión al aumento de la empleabilidad, e incluye orientaciones y medidas referidas al desarrollo de las competencias para el nuevo mercado de trabajo en el contexto del aprendizaje permanente, con menciones específicas a medidas positivas para mantener la capacidad laboral de los trabajadores de más edad, a facilitar el acceso de los adultos a la educación permanente, incluidos los que trabajen con contratos atípicos o al mayor reconocimiento de las cualificaciones y de los conocimientos y competencias adquiridos mediante enseñanza, formación y experiencia. También en el Pilar III, relativo al fomento de la capacidad de adaptación de los trabajadores y de las empresas, se establece el objetivo de apoyo a la adaptabilidad en las empresas como componente clave del aprendizaje permanente, con el fin de renovar los niveles de cualificación.

Si se examina este conjunto de referencias constitucionales e internacionales desde la perspectiva de los efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de factores, como las nuevas tecnologías, las nuevas formas de organización del trabajo o, en general, las transformaciones en la organización de las empresas, cobra un especial relieve la formación y la empleabilidad de los trabajadores. Las demandas de nuevas cualificaciones y las necesidades de adaptación y actualización cada vez más frecuentes de las cualificaciones originarias muestran la importancia de la formación, tanto para la adaptabilidad y competitividad de las empresas como para la empleabilidad de los trabajadores.

En esta línea, en el ámbito español, iniciativas públicas como el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional, regulado por el Real Decreto 631/1993, o de los interlocutores sociales con apoyo público, como los Acuerdos Nacionales de Formación Continua, que se vienen sucediendo desde 1993 son muestra de actuaciones en el terreno de las políticas públicas y de la negociación colectiva que muestran una sensibilidad hacia esta necesidad de mejora de la formación profesional.

Esta importancia de las actuaciones a favor de la cualificación profesional y empleabilidad de los trabajadores no se ve correspondida con la regulación legal de los derechos de formación y promoción profesional en el Estatuto de los Trabajadores. Aunque el artículo 4.2.b) de esta norma reconoce el derecho de los trabajadores a la promoción y formación profesional en el trabajo, el artículo 23 del Estatuto sólo desarrolla estos derechos formulando los derechos a permisos para exámenes y a la concesión de permisos de formación, remitiendo los términos concretos del ejercicio de estos derechos a los convenios colectivos. De esta forma, no sólo no se establecen fórmulas jurídicas vinculantes para dar un contenido concreto a estos derechos, sino que a lo largo de la regulación del Estatuto de los Trabajadores no se contempla la incidencia de la promoción y formación profesional en ámbitos de relación individual de trabajo, como los sistemas de clasificación profesional, los ascensos, el régimen salarial, la movilidad funcional, o de relaciones colectivas, como los derechos de los representantes de los trabajadores. Faltan también aspectos de regulación promocional, que doten de una base real en el desarrollo de las relaciones laborales en las empresas a la efectividad de estos derechos.

Con esta perspectiva, contrasta la disponibilidad empresarial de mecanismos de adaptación con incidencia en la ejecución de los contratos de trabajo con la carencia de garantías para la adaptabilidad de los trabajadores en su dimensión de adquisición y actualización de cualificación y mejora de su empleabilidad. Esta falta de equilibrio entre flexibilidad empresarial y seguridad para los derechos de los trabajadores tendría un

particular relieve en los supuestos de decisiones empresariales de reducción del empleo. Ante ellas, la falta de una política de empleabilidad de los trabajadores en la empresa, que se haya visto favorecida desde las normas, se puede traducir en muchos casos en que las transformaciones organizativas de las empresas se resuelvan exclusivamente con pérdidas de empleo.

Se hace así necesaria una formulación jurídica de derechos relacionados con la formación y la promoción profesional en el trabajo, con medidas orientadas a la protección y promoción del empleo, y ello con el objetivo de que, en el desarrollo de la relación laboral, el trabajador vea mejorada y adaptada su cualificación profesional y, con ello, su empleabilidad, particularmente en las situaciones de transformaciones de las empresas con efectos para el empleo. Quien, con la aportación de su trabajo contribuye al desarrollo de la actividad productiva en una empresa, debe estar en condiciones de adaptarse a los cambios necesarios para la conservación de su empleo, y, en los casos en que la reducción del empleo en la empresa es inevitable, se debe buscar que el impacto social de ésta sea el menor, con la posibilidad de que el trabajador pueda prestar servicios con una cualificación adaptada a las necesidades del mercado. Se trata, en definitiva, de garantizar una formación profesional en la empresa que no sólo evite daños en la empleabilidad de los trabajadores, sino que mantenga esta empleabilidad.

Esta nueva regulación parte de establecer unos objetivos concretos de mejora de la cualificación profesional y empleabilidad, para las acciones formativas en la empresa, y da una nueva redacción al artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores desarrollando los objetivos y contenidos de las acciones formativas en la empresa, que deberán ser objeto de programación anual, que revestirá la forma de Plan en las empresas de mayor tamaño, debiendo participar la representación de los trabajadores en la formulación del mismo. Como criterio general orientador de estas acciones se utilizaría la valoración de las características de las cualificaciones de los trabajadores, teniendo particularmente en cuenta las situaciones laborales de quienes, por no mantener una vinculación con la empresa a jornada completa o por tiempo indefinido, puedan tener mayores dificultades para insertarse en los mecanismos formativos generales.

También se desarrollan aspectos concretos del régimen jurídico de las acciones formativas, como los relativos a su cómputo, como jornada de trabajo, la certificación al trabajador de su realización o la vinculación entre formación previa y encomienda de nuevas tareas, particularmente desde la perspectiva de la prevención de riesgos profesionales. Junto a las acciones formativas a desarrollar en la empresa se regulan específicamente los permisos de formación individual de los trabajadores, dotándolos de un contenido jurídico básico del que hasta ahora carecían. Con carácter general, esta regulación combina el establecimiento de unas orientaciones y garantías básicas desde la norma con la apertura de márgenes para que la negociación colectiva desarrolle o complete este marco legal.

Por último, a fin de garantizar la efectividad de estos derechos y la concreción de estas acciones, se actúa, en primer término, estableciendo la inserción en diversas regulaciones laborales, como las referidas a ascensos, movilidad funcional o despidos, de garantías de que en su aplicación se van a preservar los derechos de formación y promoción y se va a hacer un uso efectivo de las acciones formativas. En segundo término, se crean los Fondos de Empleabilidad, como soporte material del desarrollo de los planes de formación profesional, particularmente en la dimensión más relacionada con la protección del empleo. Con estos Fondos, cuya creación por acuerdos colectivos será objeto de fomento público, las empresas contarán con una base económica para desarrollar las acciones formativas que con esta perspectiva de favorecimiento de la empleabilidad esta nueva regulación les va a exigir, favoreciéndose así desde la norma los sistemas de gestión preventiva del empleo.

Artículo primero. Modificación del artículo 4.2 del Estatuto de los Trabajadores.

1. El apartado b) del artículo 4.2 del Estatuto de los Trabajadores queda redactado como sigue:

«b) A la promoción y formación profesional en el trabajo. A tal efecto, el empresario deberá facilitar al trabajador la formación necesaria para el mantenimiento y mejora de su cualificación profesional y empleabilidad, para la adecuación de éstas a los cambios organizativos de la empresa, y para garantizar el derecho a la protección frente a riesgos laborales.»

Artículo segundo. Modificación del artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores.

El apartado e) del artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores queda redactado como sigue:

«e) Contribuir a la mejora de la productividad en la empresa y de su propia cualificación y empleabilidad, desarrollando las acciones formativas incluidas por el empresario en la programación de la formación profesional en la empresa.»

Artículo tercero. Modificación del artículo 22.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Se adiciona un segundo párrafo al artículo 22.1 del Estatuto de los Trabajadores, con el siguiente texto:

«Entre los factores de definición de la clasificación profesional, se incluirán los conocimientos adquiridos a través de la formación profesional. En el caso de cla-

sificaciones establecidas en función de factores como la progresión en la experiencia y la formación, la ordenación del sistema de clasificación profesional hará constar específicamente las medidas formativas correspondientes a este desarrollo profesional.»

Artículo cuarto. Modificación del artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

El artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores queda redactado como sigue:

«Artículo 23. El derecho de formación y empleabilidad de los trabajadores.

1. El derecho de los trabajadores a obtener una mayor cualificación profesional durante la relación laboral, se desarrolla a través de acciones formativas que permitan su promoción funcional y económica y el mantenimiento de su empleabilidad y la adaptación de su profesionalidad.

El empresario debe tener en cuenta el derecho de formación de los trabajadores durante la ejecución del contrato de trabajo para la organización del tiempo de trabajo y la distribución de la jornada, la promoción económica, la movilidad funcional y la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas en el trabajo exigible a su profesionalidad.

2. Las acciones formativas tomarán en consideración el nivel y características de las cualificaciones de los trabajadores de la empresa, y, en función de ello, tendrán por objeto la adquisición, mantenimiento y mejora de los conocimientos correspondientes a las distintas técnicas organizativas de ésta, así como favorecer la promoción profesional de los trabajadores de la empresa.

En la programación de las acciones formativas, se concretará la participación en las mismas de los trabajadores con contrato de duración determinada y en la modalidad de trabajo a tiempo parcial. A tal efecto, en la elaboración de los contenidos de las acciones formativas se tendrá en cuenta la composición de la plantilla de la empresa en cuanto a modalidades contractuales y las previsiones de su evolución.

3. El empresario debe establecer acciones formativas específicas compatibles con la actividad laboral de los trabajadores:

• A) Durante el período de prueba a que se refiere el artículo 14 de esta Ley, en relación con el acuerdo de actividad objeto de la prueba y de la categoría profesional convenida.

• B) Durante el período de adaptación al puesto de trabajo en los supuestos de movilidad funcional establecida en el artículo 39 de esta Ley, con carácter previo a la modificación de las funciones del pacto de actividad.

• C) Durante la duración de los contratos de trabajo de duración determinada a que se refiere el artículo 15 de esta Ley.

4. El empresario no podrá ordenar la efectiva realización de actividades laborales distintas de las convenidas sin haber comprobado que el trabajador ha adquirido la formación y la destreza adecuada a las modificaciones técnicas de la actividad contratada y sin haber establecido las condiciones económicas derivadas de la nueva profesionalidad derivada de esa formación, bien de acuerdo con el convenio colectivo que sea de aplicación, bien mediante pacto individual. Estas mismas condiciones deberán establecerse cuando se acuerden los pactos de polivalencia a que se refiere el último apartado del artículo 22 de esta Ley.

5. El empresario no podrá ordenar la adscripción de ningún trabajador a la actividad convenida sin haber comprobado la adecuada formación en materia de prevención de riesgos laborales respecto de los riesgos profesionales del puesto de trabajo recogidos en la evaluación de riesgos laborales vigente y aplicable a ese puesto de trabajo.

6. Las acciones formativas serán objeto de programación anual, estableciéndose sus objetivos y contenidos previa consulta con la representación de los trabajadores.

Las empresas que ocupen a 50 o más trabajadores, así como los Grupos de empresa que asimismo ocupen a este número de trabajadores, elaborarán un Plan de Formación Profesional con la programación anual de las actividades formativas en la empresa, de acuerdo con lo establecido en la Disposición Adicional decimoséptima de esta Ley, previa información y consulta a los trabajadores en los términos que establece el artículo 64.

Las empresas y los trabajadores, mediante convenios colectivos o mediante acuerdos adoptados entre sus representaciones, pueden constituir Fondos de Empleabilidad destinados a financiar las medidas de los Planes de Formación Profesional orientadas a la adaptabilidad y empleabilidad de los trabajadores, así como otras medidas relacionadas con estos objetivos, como las dirigidas a favorecer la contratación en otras empresas de los trabajadores que puedan perder su empleo como consecuencia de cambios técnicos u organizativos.

7. Mediante la negociación colectiva se pueden constituir Fondos de Empleabilidad de ámbito superior a la empresa para atender las cuestiones y aspectos relacionados con los objetivos de esos Fondos con especialidades sectoriales o territoriales.

Los Fondos deberán ajustar su constitución y gestión a la Disposición Adicional decimoctava y a lo establecido en las disposiciones de desarrollo de esta Ley.

8. En la realización de las actividades formativas el empresario podrá utilizar, con carácter exclusivo, medios propios, concertar esta realización con centros

de formación especializados, o utilizar fórmulas agrupadas o compartidas con otras empresas.

El tiempo dedicado por el trabajador a las acciones formativas se computará como jornada de trabajo, salvo disposición en contrario de convenio colectivo.

La realización de actividades formativas se reflejará documentalmente, pudiendo el trabajador solicitar del empresario certificación de aquellas en las que ha participado, a efectos de acreditar su profesionalidad.

9. Además de derecho a la participación en las acciones formativas que correspondan, los trabajadores tendrán los siguientes derechos:

a) A la concesión de permisos de formación para desarrollar acciones formativas no incluidas en la programación de actividades de la empresa, siempre que estén dirigidas al desarrollo o adaptación de sus cualificaciones profesionales, y estén reconocidas por una titulación oficial. El disfrute de este permiso se producirá en los términos establecidos en convenio, debiendo, en todo caso, ser solicitado por el trabajador con antelación suficiente, y teniendo que ser motivada por razones organizativas la denegación de la solicitud por la empresa.

b) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia para elegir turno de trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

10. El ejercicio de estos derechos se ajustará a las condiciones que señalen los convenios colectivos de cualquier ámbito de aplicación a la empresa. Cuando las partes incluyan estas condiciones en la negociación colectiva sectorial, los convenios colectivos de ámbito inferior y los convenios colectivos de empresa deberán ajustar su regulación convencional a los mínimos establecidos en el convenio colectivo sectorial.»

Artículo quinto. Modificación del artículo 24.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Se adiciona un nuevo número 3 al artículo 24 del Estatuto de los Trabajadores, con el siguiente texto:

«3. A efectos de articular los criterios de ascenso con el desarrollo de las acciones formativas, los programas de desarrollo profesional en la empresa incluirán la referencia de las acciones formativas correspondientes a ellos.»

Artículo sexto. Modificación del artículo 39.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Se adiciona un segundo párrafo al artículo 39.3 del Estatuto de los Trabajadores, con el siguiente texto:

«El trabajador afectado por la movilidad funcional deberá recibir la formación adecuada que le permita conservar la cualificación correspondiente a su clasificación profesional de origen y participar en los mecanismos de promoción profesional correspondientes a ésta. A tales efectos, el trabajador podrá participar en las acciones formativas correspondientes a su clasificación profesional.»

Artículo séptimo. Modificación del artículo 52.b) del Estatuto de los Trabajadores.

Se da nueva redacción al primer inciso del artículo 52.b) del Estatuto de los Trabajadores, con el siguiente texto:

«Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables, hayan transcurrido como mínimo dos meses desde que se introdujo la modificación y el empresario haya proporcionado la formación adecuada para las características del nuevo puesto de trabajo.»

Artículo octavo. Se añade una Disposición adicional al Estatuto de los Trabajadores.

Se añade una Disposición Adicional al Estatuto de los Trabajadores con el siguiente texto:

«Disposición Adicional decimoséptima. Los Planes de Formación Profesional:

1. El Plan de Formación Profesional de la empresa deberá formalizarse por escrito con la antelación suficiente a la efectiva aplicación secuencial de la programación que contenga.

2. A este efecto, la empresa remitirá el proyecto a la representación de los trabajadores, a que se refieren los artículos 23 bis y 64 de esta Ley, y le proporcionará la información adicional necesaria iniciándose un proceso de negociación y consulta con la empresa, a más tardar, antes de dos meses de la fecha prevista para el inicio de las actividades formativas de la Programación anual.

3. El Proyecto objeto de negociación consultiva y el Plan deberán precisar la duración y la periodificación anual de las actividades formativas y deberá incluir:

• Objetivos, contenidos y descripción de las actividades formativas a desarrollar.
• Los colectivos profesionales destinatarios de los mismos.
• El número de participantes previstos en cada acción formativa.
• El calendario previsto de ejecución de estas acciones.
• Los medios pedagógicos a utilizar.
• Los criterios de selección de los participantes.

• El coste estimado de las acciones formativas, desglosado por tipos de acciones y colectivos destinatarios.

• El lugar previsto para la impartieron de las acciones formativas.

• Las subvenciones o ayudas públicas que se espera obtener para la financiación de las acciones formativas.

• Cualesquiera otros contenidos que sean relevantes para el mejor conocimiento de los elementos sustanciales y de ejecución del Plan.

4. El Plan deberá adaptarse, en su caso, a los criterios que haya establecido la negociación colectiva de ámbito superior a la empresa que sea de aplicación, y, en todo caso, deberá contemplar específicamente las necesidades de adaptación de los trabajadores a los cambios técnicos y organizativos de la empresa o del sector de actividad, estableciendo las acciones formativas que permitan esa adaptación, particularmente, respecto de los trabajadores que por circunstancias como nivel de formación personal o edad puedan tener mayores dificultades para conservar el empleo, o en el caso de empresas que hayan introducido o pretendan introducir cambios tecnológicos u organizativos que puedan repercutir en el empleo.

5. La financiación mediante recursos públicos de los planes de formación se ajustará a las normas de las correspondientes disposiciones reguladoras de las acciones formativas estructurales previstas en los planes europeos para el empleo y estará condicionada, en todo caso, a la inclusión de sus medidas específicas en esos planes europeos estructurales.»

Artículo noveno. Se añade una Disposición Adicional al Estatuto de los Trabajadores.

Se añade una Disposición Adicional al Estatuto de los Trabajadores con el siguiente texto:

«Disposición Adicional decimoctava. Los Fondos de Empleabilidad.

1. Los Fondos de Empleabilidad se constituirán de acuerdo a lo que establezcan las normas de desarrollo de esta Ley. En todo caso, habrán de tener una gestión participada con la representación de los trabajadores en la empresa o por la representación de los trabajadores y de las empresas que los constituyan cuando se hayan establecido y constituido en aplicación de un convenio colectivo de ámbito superior a la empresa.

2. Los Fondos de Empleabilidad tendrán, en todo caso, el mismo tratamiento fiscal que los Fondos de Pensiones y se establecerá una reducción en la cotización a la protección por desempleo por las cantidades que en cómputo anual se destinen al Fondo.

3. Los Fondos de Empleabilidad serán fomentados por medio de incentivos o ayudas públicas, que serán determinados por el Gobierno previa consulta con las organizaciones de empresarios y trabajadores más representativas.

4. Las medidas y proyectos de empleabilidad desarrolladas por los Fondos se incluirán en los Planes de desarrollo regional que se programan en el ámbito de la Unión Europea, cuando reúnan las condiciones necesarias para esa inclusión, que se efectuará de oficio por la Administración Pública competente, cuando así lo solicite el Fondo, impulsándose por esta en todos sus trámites.

5. Los recursos de los Fondos de Empleabilidad se podrán utilizar en el desarrollo de las medidas de los Planes Sociales en caso de despidos colectivos autorizados de acuerdo con la regulación de estos despidos.

Los trabajadores podrán ingresar en los mismos las indemnizaciones por despido que les correspondan, así como las ayudas públicas previstas para los supuestos de pérdida de empleo que puedan recibir los trabajadores. Las indemnizaciones que se aporten por los trabajadores a estos Fondos, cualquiera que sea su cuantía y la naturaleza legal o pactada de su devengo, estarán exentas de la tributación del IRPF.»

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Única. Desarrollo reglamentario.

Se autoriza al Gobierno a dictar cuantas disposiciones de desarrollo sean precisas para la aplicación de esta Ley.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. Título competencial.

La presente Ley se dicta de acuerdo con las competencias atribuidas al Estado por los apartados 6, 7 y 8 del artículo 149.1 de la Constitución.

Segunda. Entrada en vigor.

La presente Ley entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Edita: **Congreso de los Diputados**
Calle Floridablanca, s/n. 28071 Madrid
Teléf.: 91 390 60 00. Fax: 91 429 87 07. *http://www.congreso.es*

Imprime y distribuye: **Imprenta Nacional BOE**
Avenida de Manoteras, 54. 28050 Madrid
Teléf.: 91 384 15 00. Fax: 91 384 18 24

Depósito legal: **M. 12.580 - 1961**