



**PROPOSICIÓN DE LEY
PARA GARANTIZAR
LA IGUALDAD DE TRATO
Y DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES
Y HOMBRES EN
MATERIA RETRIBUTIVA**



ANTECEDENTES NORMATIVOS

- Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (art. 157)
- Directiva 2006/54, de 5 de julio, del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y de ocupación (refundición)
- Constitución Española de 1978
- Ley 27/1999, de 16 de julio, de cooperativas
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el Orden social
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital
- Ley 23/2015, de 21 de julio, ordenadora del sistema de inspección de trabajo y seguridad social
- Ley 44/2015, de 14 de octubre, de sociedades laborales y participadas
- 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
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I

Los datos disponibles muestran que, a pesar de la prohibición de discriminación por razón de sexo (art. 14 de la Constitución Española), en particular en materia salarial (art. 35.1 de la Constitución Española), que rige en nuestro ordenamiento jurídico, la brecha salarial –esto es, la diferencia entre los ingresos medios femeninos y masculinos, expresada como porcentaje de los ingresos medios masculinos– persiste en nuestro país y, lo que es peor,

una parte de esa diferencia retributiva puede estar motivada por la existencia de discriminaciones directas y, sobre todo, indirectas por razón de sexo.

De acuerdo con los datos de EUROSTAT para 2015, al comparar el salario medio bruto por hora las mujeres ganaron un 16,3% menos que los hombres de media en la Unión Europea. Si las mujeres ganaron menos que los hombres como promedio en todos los Estados miembros, la brecha salarial fue mayor en ciertos países. Mientras que las mayores diferencias se encontraron en Estonia (26,9 %), República Checa (22,5 %), Alemania (22,0 %), Austria (21,7 %) y Reino Unido (20,8 %), las divergencias más pequeñas en la diferencia retributiva entre hombres y mujeres se hallaron en Luxemburgo e Italia (ambas 5,5 %), Rumanía (5,8 %), Bélgica (6,5 %) y Polonia (7,7 %).

Si, en lugar de emplear datos salariales agregados, el examen se realiza teniendo en cuenta los salarios medios por hora en diferentes ocupaciones, en los nueve grupos de ocupaciones considerados por EUROSAT las mujeres de la UE ganaron menos que los hombres, según datos de 2014. Lo mismo ocurre en cada Estado miembro individualmente considerado, con muy pocas excepciones. Las mayores diferencias en salarios por hora se presentaron en el grupo de personal directivo (23% inferiores en las mujeres). Las menores diferencias se observaron en dos de las ocupaciones con salarios más bajos y más feminizadas, dos características que tampoco impedían la existencia de brecha salarial: el personal de apoyo administrativo (administrativos, secretarios, etc.) y aquel de comercio y otros servicios, en ambos casos con una diferencia del 8 % en perjuicio de las mujeres.

Según los datos disponibles para 2014 de la Encuesta Anual de Estructura Salarial del Instituto Nacional de Estadística, el salario anual medio bruto en las trabajadoras españolas, cifrado en 19.744,8 euros, representó el 76,7% del correspondiente a los hombres, que ascendió hasta 25.727,2 euros. El porcentaje ascendió hasta el 87,8% si se comparaba el salario más frecuente obtenido por unas y otros (14.497,9 euros de las trabajadoras vs. 16.515,7 de los trabajadores), y apenas un punto porcentual más, hasta el 88,4%, si se comparaba el salario a tiempo completo (25.041,6 euros en las trabajadoras vs. 28.318,1 euros en los trabajadores). En la jornada a tiempo parcial, el porcentaje ascendía hasta el 96,6% (9.690,5 euros en las trabajadoras vs. 10.028,9 euros en los trabajadores), desapareciendo prácticamente la brecha sólo en los trabajos peor remunerados y más feminizados, una tendencia ya observada en la comparación por grupos de ocupaciones de EUROSTAT.

En particular, el salario medio por hora en quienes trabajan a tiempo completo era de 14,60 euros en el caso de las mujeres y de 16,20 euros en el caso de

los varones, esto es, el 89,60% del segundo. Si consideramos la jornada a tiempo parcial, el porcentaje ascendía hasta el 90,70% (10,20 mujeres vs. 11,20 varones).

Tomando como referencia la composición del salario medio mensual, la diferencia en el salario base fue de 231,8 euros en perjuicio de las mujeres (1.056,5 en las trabajadoras vs. 1.288,3 euros en los trabajadores, el 82,01%), mientras que en los complementos salariales alcanzó 186,6 euros (426,7 en las trabajadoras vs. 613,3 euros en los trabajadores, el 69,57%). En ciertas percepciones salariales, como los complementos por nocturnidad y turnicidad, así como las horas extraordinarias, las diferencias entre varones y mujeres se incrementan notablemente.

Si el análisis comparativo de la retribución de mujeres y hombres incorpora la dimensión de su edad, la brecha salarial es mucho más intensa en el grupo de 55 a 64 años (21,1%) que en el de menores de 25 años (5,7%). Si el análisis comparativo del salario por hora de mujeres y hombres atiende a los sectores de actividad, en todos ellos se aprecia la existencia de brecha salarial, excepto en dos –y únicamente en los datos correspondientes a 2014–: construcción e industrias extractivas.

II

La Constitución Española ha reconocido como valor superior de su ordenamiento jurídico la igualdad (art. 1.1). La igualdad también es un principio que los poderes públicos deben observar en su actuación (art. 9.2). Igualmente, nadie puede recibir un trato discriminatorio o desfavorable por razón de sexo (art. 14). La igualdad ha sido enunciada de manera expresa en el terreno de las condiciones de trabajo y, especialmente, del salario (art. 35.1), de manera que en nuestro texto constitucional ya se advertía una manifestación particular de la discriminación por razón de sexo en una cuestión concreta del terreno laboral, la salarial, que motivó una disposición específica.

Como desarrollo directo de los arts. 9.2 y 14 de la Constitución Española [STC 12/2008 (FJ 4)], la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de toda forma de discriminación contra las mujeres, tanto las directas como las indirectas (art. 1), y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (art. 3). En la Ley Orgánica 3/2007 se ha prestado una atención particular a la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo, sea en el sector público o en el privado, al subrayar su garantía en el acceso al empleo, la formación



profesional, la promoción profesional, las condiciones de trabajo –incluidas las retributivas y las de despido–, y en la afiliación y participación en las organizaciones empresariales y sindicales, incluidas las prestaciones que puedan conceder (art. 5). Sin embargo, la Ley Orgánica 3/2007 es un texto de carácter general que, según se argumentará en los párrafos siguientes, no proporciona ni las directrices ni los mecanismos necesarios para garantizar la ausencia de discriminaciones en materia retributiva, lo que justifica la aprobación de una legislación especial sobre este objeto.

Los poderes públicos, las empresas y los particulares están sujetos a los preceptos constitucionales (art. 9.1 de la Constitución Española) y a las disposiciones de la LOI (art. 2.2).

La aprobación de la Ley Orgánica 3/2007 ha permitido hablar del derecho a que la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres sea efectivo (art. 1.1), que también puede denominarse derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres. La Ley Orgánica 3/2007 debió suponer un salto cualitativo en la forma de garantizar el derecho constitucional a la no discriminación por razón de sexo pues, tal y como indica el propio texto legal, su objetivo es hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres. Es decir, que la igualdad de oportunidades tenga lugar en efecto, que sea real y efectiva, no sólo en el plano formal o en la mera legalidad.

Esto supone que la interpretación y aplicación del derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres debe llevarse a cabo de acuerdo con el contenido del texto legislativo de 2007 y, en particular, su regulación del principio de igualdad y la tutela contra la discriminación, contenida en su título I, y de las políticas públicas para la igualdad, efectuada en su título II.

En el terreno salarial deben tenerse particularmente en cuenta los siguientes preceptos de la Ley Orgánica 3/2007: el artículo 5, que exige la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades en la retribución, tanto en el empleo público como en el privado; el art. 14.2, que introduce como criterio general de actuación de los poderes públicos “eliminar las diferencias retributivas”; el artículo 43, que señala la negociación colectiva como fuente de derechos y obligaciones laborales especialmente adecuada para “la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo de mujeres y hombres”; y el art. 45, que establece la obligación empresarial de adoptar medidas para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, entre las que obviamente se encuentra la salarial; medida



que en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores deben consistir en la elaboración y aplicación de un plan de igualdad;

Si la regulación legal del salario no se realiza de tal forma que garantice la igualdad efectiva –esto es, la ausencia de cualquier discriminación, directa e indirecta– resultará contraria al derecho reconocido en la Ley Orgánica 3/2007, al menos si se comprende en los términos expuestos. Y, dando un paso más, si se entiende que la Ley Orgánica 3/2007 ha establecido los parámetros de lo que es constitucionalmente lícito en materia salarial según el derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres, no solo las disposiciones contrarias a tal derecho deben ser declaradas ilegales, sino también todas aquellas que no contribuyan a hacerlo efectivo.

La cuestión que surge inmediatamente es la siguiente: si los datos empíricos contenidos en el párrafo anterior demuestran que una parte de la brecha salarial en España se deriva de un tratamiento discriminatorio por razón de sexo, puede afirmarse que el derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres en materia salarial no está siendo garantizado. La consecuencia directa es la obligación de adoptar las medidas legales y reglamentarias necesarias para garantizar el derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres en materia retributiva, puesto que las previsiones vigentes no lo garantizan. Al menos si se quiere cumplir con el art. 14.1 de la Ley Orgánica 3/2007, que reconoce el derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres. De lo contrario se estaría incurriendo en lo se ha denominado discriminación por omisión o inacción, puesto que si no se actúa contra la discriminación salarial se contribuye a su reproducción, o, lo que es lo mismo, se incumple las obligaciones que se desprenden de la LOI por omisión (o inacción).

III

Mientras que en el ordenamiento laboral se ha enunciado expresamente el derecho a la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres (art. 28 ET), de tal manera que está prohibido cualquier trato discriminatorio, directo o indirecto, por razón de sexo, en otras ramas del ordenamiento como el empleo público o la administración de las sociedades de capital no aparece expresamente enunciada dicha prohibición en los mismos términos.

Debe tenerse en cuenta que la Directiva 2006/54 es de aplicación tanto al empleo privado como al público, de modo que las modificaciones legales propuestas no hacen sino ir en la línea del contenido de la norma europea, y que las empresas también deben garantizar la ausencia de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo a la hora de definir los sistemas de retribución aplicables a su consejo de administración o sus administradores, puesto que



están sujetas a la normativa antidiscriminatoria comunitaria (arts. 157 Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea), constitucional (art. 14 de la Constitución Española) y legal (art. 1.2 Ley Orgánica 3/2007).

En particular, los instrumentos del derecho antidiscriminatorio por razón de sexo deben conectarse firmemente con la protección de las víctimas de violencia de género, puesto que lo son “como manifestación de la discriminación”, de acuerdo con el art. 1.1 Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre; en nuestro caso, en materia retributiva tanto de las trabajadoras como de las empleadas públicas víctimas de violencia de género.

También en conexión con esta directriz, cuando en una empresa exista una diferencia salarial objetiva entre sus trabajadoras y trabajadores que alcance un porcentaje igual o superior al 25% como media o en el conjunto de su masa salarial, se activará una presunción *iuris tantum* de la existencia de un trato discriminatorio por razón de sexo en materia retributiva, cuyos efectos el empresario puede evitar si acredita la concurrencia de otras razones o motivos que justifiquen la diferencia salarial entre mujeres y hombres.

IV

El principio de igualdad de retribución es parte integrante de los Tratados europeos desde el Tratado de Roma (art. 119), esto es, del derecho originario de la UE. Actualmente se regula en el art. 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea: en su apartado primero se establece que cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor; y, en su apartado segundo, enumera los componentes que deben entenderse incluidos en la noción de retribución: el salario o sueldo normal de base o mínimo, y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo.

Quiere subrayarse que este precepto obliga a los Estados miembros a “garantizar” la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras, de tal forma que si un Estado miembro no lo garantiza estará incumpliendo con las obligaciones dimanantes del Tratado Comunitario.

El desarrollo de este principio se encuentra en la Directiva 2006/54, de 5 de julio, del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y de ocupación (refundición). Su capítulo I, dedicado a la



igualdad retributiva, contiene un único artículo, el 4, donde se sanciona la prohibición de discriminación en este terreno de la siguiente forma: “Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor, se eliminará la discriminación directa e indirecta por razón de sexo en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución”.

Puede afirmarse que la discriminación salarial directa entre mujeres y hombres por un trabajo igual es ahora poco frecuente. En cambio, las normas antidiscriminatorias por razón de sexo en materia salarial han sido menos eficaces a la hora de garantizar la igualdad retributiva por un trabajo de “igual valor”, de forma que en muchas ocasiones pueden concurrir discriminaciones indirectas debido a la ausencia de instrumentos aplicables que permitan determinar cuando estamos ante trabajos de “igual valor” que, consecuentemente, deben ser remunerados de igual modo.

No existe ninguna definición legal a escala de la Unión Europea del concepto de “trabajo de igual valor”, ni criterios completamente definitivos para realizar comparaciones entre puestos de trabajo. De hecho, sólo un tercio de los Estados Miembros cuenta en su legislación con preceptos dedicados a definir, hasta cierto punto, esta noción. Su aplicación por el Tribunal de Justicia UE en algunas de sus resoluciones judiciales permite contar con algunos criterios útiles, aunque tampoco sean completamente definitivos.

La Comisión Europea, en su Recomendación de 7 de marzo de 2014 sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia, ha recomendado a los Estados miembros que precisen en su legislación el concepto de “trabajo de igual valor”, en consonancia con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Con tal finalidad, el valor de un trabajo debe evaluarse y compararse empleando criterios objetivos tales como los requisitos educativos, profesionales y de formación, la cualificación, el esfuerzo y la responsabilidad, la prestación realizada y la naturaleza de las tareas en cuestión.

V

La mejora de la transparencia en las retribuciones puede ayudar a detectar sesgos en función del sexo de quienes ocupan ciertos puestos de trabajo y, con ello, eliminar discriminaciones por razón de sexo en los salarios de una empresa o de un sector en su conjunto. La información que se desprende de los instrumentos de transparencia salarial puede permitir a los trabajadores, a los propios empresarios o a todos los interlocutores sociales adoptar medidas correctoras que garanticen el cumplimiento del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en materia retributiva.

El artículo 21.4 de la Directiva 2006/54 es de aplicación directa a esta cuestión. Según su tenor literal, “Los Estados miembros deberán alentar a los empresarios a presentar con una periodicidad adecuada a los empleados y/o a sus representantes información adecuada sobre la igualdad de trato de hombres y mujeres en la empresa. Esta información podrá incluir un inventario sobre la proporción de hombres y mujeres en los diferentes niveles de la organización, los salarios y las diferencias salariales entre hombres y mujeres, así como posibles medidas para mejorar la situación, determinadas en cooperación con los representantes de los trabajadores”.

También la Recomendación de la Comisión de 7 de marzo de 2014, citada, se dirigió a los Estados miembros para que alentaran en los empleadores públicos y privados y en los interlocutores sociales la adopción de políticas de transparencia sobre la composición y estructuras salariales. Los Estados miembros deben establecer medidas adecuadas y proporcionadas para garantizar que los empleados puedan solicitar información sobre los niveles salariales, desglosada por sexo, para las categorías de trabajadores que realizan un trabajo igual o un trabajo de igual valor, debiendo incluir junto al sueldo los componentes variables o complementarios, tales como los pagos en especie y la participación en beneficios. Además, deben establecer medidas que garanticen que los empleadores de empresas con al menos 50 trabajadores informen periódicamente a los trabajadores, los representantes de los trabajadores y los interlocutores sociales de la remuneración media por categoría de trabajador o puesto, desglosada por sexos.

La Resolución del Parlamento Europeo, de 14 de marzo de 2017, sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea en 2014-2015, también ha invitado a los Estados miembros a que pidan a las empresas que implanten mecanismos internos para detectar brechas salariales.

Las medidas que pueden adoptarse para dar cumplimiento al art. 21.4 de la Directiva 2006/54 pueden diferenciarse en dos tipos: las que revelan la retribución de los empleados individualmente considerados según su sexo ante indicios de discriminación y las que muestran información salarial colectiva para los distintos grupos o categorías profesionales. Las primeras se dirigen fundamentalmente a resolver casos individuales de discriminación salarial y cuentan con un efecto preventivo; las segundas tienen como principal finalidad diagnosticar la existencia de diferencias retributivas injustificadas y emprender medidas más generales encaminadas a eliminarlas.

A. El derecho del trabajador a recibir información salarial

Para impedir las discriminaciones retributivas por razón de sexo, el Informe de la Comisión Europea al Consejo y al Parlamento Europeo sobre la aplicación de la Directiva 2006/54 señala el ejemplo de varios Estados miembros en que el empresario está obligado a suministrar a los trabajadores información adecuada sobre las retribuciones para resolver si está incurriendo en un trato discriminatorio. En ciertos Estados miembros es la representación de los trabajadores la que puede solicitar esta información, con la correspondiente autorización del trabajador concernido.

Debe por consiguiente reconocerse un derecho a que el trabajador pueda solicitar información salarial a su empresario que permita encontrar indicios de discriminación salarial por razón de sexo.

Con este derecho individual se garantiza la prohibición de discriminación salarial por razón de sexo en cualquier empresa con independencia de su tamaño, sin perjuicio de que en aquellas empresas con representación unitaria (que puede existir con una plantilla de seis trabajadores) se complementa con el deber empresarial a suministrar información salarial a los delegados de personal, el comité de empresa o los delegados sindicales, según se enuncia a continuación.

B. El deber empresarial de suministrar información salarial

El deber empresarial de suministrar información salarial se mueve en dos planos: en primer lugar, como una obligación correlativa al derecho enunciado en el párrafo A; y, en segundo lugar, como una obligación de alcance general derivada del derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en materia salarial, articulada a través de las funciones y competencias propias de la representación de los trabajadores en la empresa.

B.1 Dimensión empresarial: empresas desde seis trabajadores

Todas las empresas que cuentan con representación legal de los trabajadores (delegados de personal, art. 62 ET, y comités de empresa, art. 63 ET) deberán cumplir con una obligación de suministrar información, al menos anualmente – de forma que su periodicidad puede ser reducida por convenio colectivo –, con los datos disponibles en su libro registro de retribuciones medias desagregadas por sexo y distribuidas por grupo profesional, categoría profesional o, incluso, puestos de trabajo iguales o de igual valor. La regulación de este deber incardinado en los derechos de información de la representación legal de los trabajadores permite mejorar las recomendaciones de la Comisión Europea al



respecto, que proyecta esta previsión en empresas de al menos cincuenta trabajadores. Su aplicación, especialmente en las microempresas (en general, con menos de diez trabajadores) y las pequeñas empresas (de nuevo en general con menos de 50 trabajadores) está condicionada a la existencia de representación unitaria en la empresa.

Debe tenerse en cuenta que este derecho corresponde tanto a los comités de empresa (art. 64.3 ET), como a los delegados de personal (art. 62.2 ET) y a los delegados sindicales (art. 10 Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical). Cuando no exista representación unitaria en la empresa, la transparencia salarial se garantizará mediante el derecho individual a solicitar información salarial, previsto en el párrafo A.

B.2 Libro registro de retribuciones medias desagregadas por sexo

El cumplimiento del deber empresarial de suministrar información salarial tanto a los trabajadores individualmente considerados como a su representación legal se articula mediante un libro registro de retribuciones medias desagregadas por sexo y distribuidas por grupo profesional, categoría profesional o, incluso, puestos de trabajo iguales o de igual valor, cuya regulación deberá ser desarrollada reglamentariamente.

La relevancia de este libro registro para garantizar el derecho a recibir información salarial en su vertiente individual y colectiva se corresponde con las sucesivas proposiciones parlamentarias del Grupo Socialista en materia de igualdad salarial.

VI

Mientras que el derecho y el deber a la información salarial garantiza su simple suministro tomando como referencia el libro registro de retribuciones medidas desagregadas por sexo, las auditorías salariales dan un paso más para eliminar cualquier discriminación por razón de sexo en materia retributiva: el examen o análisis de los factores que explican las diferencias retributivas que el libro registro de retribuciones medidas desagregadas por sexo muestra. En consecuencia, puede afirmarse que se trata de dos instrumentos distintos con dos finalidades diferentes.

Esta distinción es plenamente coherente no solo con la elección del libro registro como instrumento esencial para garantizar el derecho a la información salarial, tanto individual como colectivo, sino también con su formulación en la Recomendación de la Comisión sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia, citada, que

enuncia el siguiente contenido de las auditorías salariales: un análisis de la proporción de mujeres y hombres en cada categoría de trabajadores o puestos; un análisis del sistema de evaluación y clasificación de empleos; y información detallada sobre los salarios y las diferencias salariales por razón de género.

Una pieza esencial en la auditoría salarial es el uso de sistemas de evaluación y clasificación de empleos no sexistas. El anexo 1 del Documento de trabajo de los servicios de la Comisión Europea, que acompaña el informe sobre la aplicación de la Directiva 2006/54, contiene todos los parámetros necesarios para confeccionarlos correctamente.

A. Dimensión empresarial: empresas con más 250 trabajadores

Como, según la propuesta realizada en el párrafo V, la transparencia salarial da lugar, por un lado, al derecho individual a recibir información salarial de la empresa desagregada por sexo y, por otro, al de su representación legal en la empresa a recibirla al menos anualmente, en cualquier empresa y, especialmente, en aquellas con representación legal de los trabajadores, está garantizada la transparencia salarial.

En cambio, la auditoría salarial, en tanto constituye un paso adicional en la transparencia salarial, que obliga no solo a registrar y suministrar información, sino a analizarla para desvelar si se incurre en alguna discriminación salarial, directa o indirecta, parece razonable regularla mediante una obligación que deberán cumplir las empresas con más de doscientos cincuenta trabajadores, manteniendo en esta ocasión la magnitud empleada en la Recomendación de la Comisión de 2014, citada.

B. La auditoría salarial como contenido de los planes de igualdad de las empresas

Si se tiene en cuenta tanto el tamaño incluido en la Recomendación de la Comisión Europea, citada, como el empleado en el art. 45 Ley Orgánica 3/2007, que crea los planes de igualdad en las empresas, las auditorías salariales deberán formar parte del contenido de los planes de igualdad empresariales, que deben elaborar las empresas con más de 250 trabajadores, las empresas obligadas a su elaboración y aplicación por los convenios colectivos aplicables y, especialmente, cuando su redacción sea consecuencia de la actuación sancionadora de la autoridad laboral.



La proposición de ley cuenta con seis artículos, una disposición derogatoria y dos disposiciones finales.

Artículo 1. Modificaciones de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Se modifica el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que cuenta con rango ordinario de acuerdo con su Disposición Final Segunda, con la siguiente redacción:

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

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
- 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.

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

Artículo 2. Modificaciones en el 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.

Se introducen las siguientes modificaciones en el 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.

Uno. Se añade un nuevo apartado 3 al art. 9 con la siguiente redacción:

Artículo 9. *Validez del contrato*

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.

Dos. Se modifican la letra d) del apartado 4 y la letra i) del apartado 5 del artículo 12, con la siguiente redacción:

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 en todo caso la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

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

Tres. Se modifica el apartado 3 del artículo 22, con la siguiente redacción:

Artículo 22. *Sistema de clasificación profesional*

3. La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que, cumpliendo en todo caso con lo previsto en el art. 28.1, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

Cuatro. Se modifica el artículo 28, con la siguiente redacción:

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 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 las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

2. El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

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

3. Cuando en una empresa con al menos veinticinco trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, 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.

Cinco. Se modifican los apartados 9 y 10 del artículo 48, con la siguiente redacción:

Artículo 48. *Suspensión con reserva del puesto de trabajo*

9. En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n), el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses

10. Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados 4 a 9.

Seis. Se modifica el apartado 3 y el párrafo 3.º de la letra a) del apartado 7 del artículo 64, con la siguiente redacción:

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

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 art. 28.2 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.

7.a) 3.º De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, especialmente en materia salarial.

Siete. Se modifica el apartado 5 y se suprime el apartado 6 del artículo 90, con la siguiente redacción:

Artículo 90. Validez.

5. Si la autoridad laboral estimase que algún convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, 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 particular, velará por que los convenios colectivos no contengan discriminaciones directas o indirectas por razón de sexo, especialmente en materia salarial.

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. Cuando la autoridad laboral se haya dirigido a la jurisdicción social por entender que el convenio colectivo pudiera contener cláusulas discriminatorias, 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 Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

6. *Suprimido.*

Artículo 3. Modificaciones en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el Orden social

Se introducen las siguientes modificaciones en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el Orden social.

Uno. Nuevos apartados 3 bis y 12 bis, y modificación del apartado 13, del artículo 7, con la siguiente redacción:

Artículo 7. Infracciones graves

3 bis. El incumplimiento del deber de información a los trabajadores del libro-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 auditorías 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:

Artículo 8. Infracciones muy graves

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

Tres. Se introduce una nueva letra g) en el artículo 40, con la siguiente redacción:

Artículo 40. Cuantía de las sanciones

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 la 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 modifica el apartado 2 del artículo 46 bis, con la siguiente redacción:

Artículo 46 bis. Responsabilidades empresariales específicas

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 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, ésta, 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).

Artículo 4. Modificaciones en la Ley 23/2015, de 21 de julio, ordenadora del sistema de inspección de trabajo y seguridad social

Se introducen las siguientes modificaciones en Ley 23/2015, de 21 de julio, ordenadora del sistema de inspección de trabajo y seguridad social.

Uno. Se introduce un nuevo párrafo segundo en el apartado 4 del artículo 16, con la siguiente redacción:

Artículo 16. Auxilio y colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

4. Los órganos de la Administración General del Estado y los de las Comunidades Autónomas colaborarán con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y le prestarán el apoyo y el asesoramiento pericial y técnico necesario.

En particular, los organismos competentes en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del Estado y de las Comunidades Autónomas colaborarán plenamente con la Oficina Nacional de Lucha contra la discriminación por razón de sexo en el empleo y la ocupación, y le prestarán el apoyo y el asesoramiento técnico necesario.

Dos. Se introduce un nuevo apartado 1 bis en la DA Segunda, con la siguiente redacción:

Disposición Adicional Segunda. Estructura del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

1 bis. Los Estatutos del Organismo Estatal podrán establecer una Oficina Nacional de Lucha Contra la Discriminación por razón de sexo en el empleo y la ocupación, integrada en el propio Organismo, como órgano encargado del impulso y coordinación de la aplicación de las medidas de lucha contra la discriminación por razón de sexo 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.

Dichos Estatutos regularán las funciones, así como la organización y funcionamiento de la Oficina, que contará con el auxilio y colaboración a que se refiere el artículo 16 al objeto de lograr la máxima coordinación y eficacia en la actuación inspectora en materia de lucha contra la discriminación por razón de sexo en función de las diversas áreas materiales implicadas. Igualmente la oficina 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.

Dentro de sus funciones se le podrá encomendar la tramitación y, en su caso, resolución de los procedimientos sancionadores iniciados por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el ámbito de las competencias de la Administración General del Estado, de acuerdo con lo que se disponga reglamentariamente.

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

Se introducen las siguientes modificaciones el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.

Uno. Se modifica la letra d) del apartado 3 del artículo 1, con la siguiente redacción:

Artículo 1. Objeto

3.d) Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Dos. Se introduce un nuevo artículo 30 bis, con la siguiente redacción:

Artículo 30 bis. Igualdad de remuneración por razón de sexo

Los empleados públicos tiene derecho a recibir por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, cualquiera que sea la naturaleza de la misma, básica o complementaria, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Un trabajo será de 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 en las que dichas actividades se prestan en realidad sean equivalentes.

Tres. Se modifica la letra d) del artículo 49, con la siguiente redacción:

Artículo 49. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos.

d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria: las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán

derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la empleada pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

Cuatro. Se modifica el apartado 5 del artículo 89, con la siguiente redacción:

Artículo 89. Excedencias.

5. Las funcionarias víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, hasta que se produzca el cese de la situación de violencia que generó la excedencia.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

Las funcionarias interinas pueden disfrutar de esta excedencia, si bien la reserva del puesto de trabajo se mantendrá únicamente mientras no concurra ninguna de las causas de cese previstas para este personal en la presente ley.

Cinco. Se modifica la DA Séptima, con la siguiente redacción:

Disposición adicional séptima. Planes de igualdad.

1. Las Administraciones Públicas están obligadas a garantizar 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, especialmente de tipo retributivo.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad 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.
3. El contenido del plan de igualdad deberá cumplir con el establecido en el art. 46.2 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo.

Artículo 6. Modificaciones en el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital

Se introducen las siguientes modificaciones el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.

Uno. Se modifica el apartado 4 del artículo 217, con la siguiente redacción:

Artículo 217. Remuneración de los administradores

4. La remuneración de los administradores deberá en todo caso guardar una proporción razonable con la importancia de la sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables. El sistema de remuneración establecido deberá estar orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la sociedad e incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables. El sistema de remuneración no podrá incurrir en discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

Dos. Se modifican las menciones décima, undécima y duodécima del artículo 260, con la siguiente redacción:

Artículo 260. Contenido de la memoria.

Décima. El número medio de personas empleadas en el curso del ejercicio, expresado por categorías, así como los gastos de personal que se refieran al ejercicio, desglosando los importes relativos a sueldos y salarios y los referidos a cargas sociales, con mención separada de los que cubren las pensiones, cuando no estén así consignadas en la cuenta de pérdidas y ganancias.

La distribución por sexos al término del ejercicio del personal de la sociedad y *de sus retribuciones*, desglosado en un número suficiente de categorías y niveles, entre los que figurarán el de altos directivos y el de consejeros.

El número medio de personas empleadas en el curso del ejercicio con discapacidad mayor o igual al treinta y tres por ciento, indicando las categorías a que pertenecen.

Undécima. El importe *desagregado por sexo* de los sueldos, dietas y remuneraciones de cualquier clase devengados en el curso del ejercicio por el personal de alta dirección y los miembros del órgano de administración, cualquiera que sea su causa, así como de las obligaciones contraídas en materia de pensiones o de pago de primas de seguros de vida o de responsabilidad civil respecto de los miembros antiguos y actuales del órgano de administración y personal de alta dirección. Cuando los miembros del órgano de administración sean personas jurídicas, los requerimientos anteriores se referirán a las personas físicas que los representan.

Estas informaciones se podrán dar de forma global por concepto retributivo.

En el caso de que la sociedad hubiera satisfecho, total o parcialmente, la prima del seguro de responsabilidad civil de todos los administradores o de alguno de ellos por daños ocasionados por actos u omisiones en el ejercicio del cargo, se indicará expresamente en la Memoria, con indicación de la cuantía de la prima.

Duodécima. El importe *desagregado por sexo* de los anticipos y créditos concedidos a cada uno de los miembros de los órganos de administración y del personal de alta dirección, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía. Cuando los miembros del órgano de administración sean personas jurídicas, los requerimientos anteriores se referirán a las personas físicas que los representan.

Estas informaciones se podrán dar de forma global por cada categoría.

Artículo 7. Modificaciones en la Ley 27/1999, de 16 de julio, de cooperativas

Se introducen dos nuevos párrafos segundo y tercero en el apartado 4 del artículo 80 de la Ley 27/1999, de 16 de julio, de cooperativas, con la siguiente redacción:

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.

Los criterios para determinar la cuantía de los anticipos societarios deberán retribuir igual los trabajos iguales o de igual valor.

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 en las que lleva a cabo su prestación en realidad sean equivalentes.

Artículo 8. Modificaciones en la Ley 44/2015, de 14 de octubre, de sociedades laborales y participadas

Se introducen las siguientes modificaciones en la Ley 44/2015, de 14 de octubre, de sociedades laborales y participadas.

Uno. Se modifica el apartado 4 del artículo 6, con la siguiente redacción:

Artículo 6. *Derecho de adquisición preferente en caso de transmisión voluntaria inter vivos de acciones o participaciones*

4. La transmisión de acciones o participaciones que no se ajusten a lo previsto en la ley, o en su caso, a lo establecido en los estatutos, y las que incurran en discriminación directa o indirecta no producirán efecto alguno frente a la sociedad.

Dos. Se modifica el apartado 3 del artículo 13, con la siguiente redacción:

Artículo 13. *Órgano de administración*

La actuación de los administradores debe ser diligente, leal, responsable, transparente y adecuada a las peculiaridades de la sociedad laboral como modelo de sociedad específico. Deberán favorecer la generación de empleo estable y de calidad, la integración como socios de los trabajadores, la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, en particular en materia retributiva, y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Única.

Quedan derogadas cuantas normas de igual o inferior rango se opongan o contradigan lo dispuesto en la presente Ley.



DISPOSICIONES FINALES

Primera. Título competencial.

1. Los artículos 1, 2, 3 y 4 se dictan al amparo del artículo 149.1.7.^a de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva sobre la legislación laboral.
2. El artículo 5 se dicta al amparo del artículo 149.1.18.^a de la Constitución Española, que atribuye al estado la competencia exclusiva sobre las bases del régimen estatutario de sus funcionarios.
3. El artículo 6, 7 y 8 se dicta al amparo del artículo 149.1.6.^a de la Constitución Española, que atribuye al estado la competencia exclusiva sobre legislación mercantil.

Segunda. Entrada en vigor.

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