

**SOBRE EL ANTEPROYECTO DE LEY POR LA QUE SE MODIFICA EL TEXTO  
REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES,  
APROBADO POR REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/1995, DE 24  
DE MARZO, EN MATERIA DE INFORMACIÓN Y CONSULTA  
DE LOS TRABAJADORES Y EN MATERIA DE PROTECCIÓN  
DE LOS TRABAJADORES ASALARIADOS EN CASO  
DE INSOLVENCIA DEL EMPRESARIO**



De conformidad con las competencias atribuidas al Consejo Económico y Social por la Ley 21/1991, de 17 de junio, previo análisis y tramitación por la Comisión de Trabajo de Relaciones Laborales, Empleo y Seguridad Social, y de acuerdo con el procedimiento previsto en el Reglamento de Organización y Funcionamiento Interno, el Pleno del Consejo Económico y Social aprueba en su sesión ordinaria del día 25 de octubre de 2006, el siguiente

## *D i c t a m e n*

---

### **I. ANTECEDENTES**

Con fecha 2 de octubre de 2006, tuvo entrada en este Consejo Económico y Social escrito del Sr. Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales por el que se solicitaba, en virtud de lo preceptuado 7.1.1.a) de la Ley 21/1991, de 17 de junio, de Creación del Consejo Económico y Social, que se emitiera dictamen sobre el Anteproyecto de Ley por la que se Modifica el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en materia de información y consulta de los trabajadores y en materia de protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario. Acompañaban al Anteproyecto una Memoria justificativa, una Memoria económica y un Informe sobre impacto de género.

La solicitud de dictamen fue remitida a la Comisión de Trabajo de Relaciones Laborales, Empleo y Seguridad Social para que emitiera la correspondiente propuesta de dictamen.

El Anteproyecto de Ley que se somete a dictamen prevé la modificación de determinados artículos de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (LET), concretamente los artículos 4 (Derechos laborales), 33 (Fondo de Garantía Salarial), 64 (Competencias del comité de empresa) y 65 (Capacidad y sigilo profesional), con el fin de incorporar al Derecho español dos directivas comunitarias: la Directiva 2002/14/CE, de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta

de los trabajadores en la Comunidad Europea, y la Directiva 2002/74/CE, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 80/987/CEE, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario. Dichas directivas preveían, como fecha límite de transposición a los ordenamientos nacionales, el 23 de marzo de 2005 y el 8 de octubre de 2005, respectivamente.

El establecimiento de un marco general de derechos de información y consulta a los trabajadores en la Unión Europea responde a la necesidad de proporcionar un conjunto básico de instrumentos de esta naturaleza que responda, en medida suficiente, a un contexto caracterizado por transformaciones como las que se derivan de los procesos de globalización, el desarrollo del mercado único europeo y la culminación de la Unión Económica y Monetaria. En dicho contexto tienen lugar múltiples decisiones organizativas empresariales con consecuencia para el empleo y las relaciones laborales. Las instituciones comunitarias, Parlamento Europeo y Consejo, entendieron, por ello, que la información y la consulta con la suficiente antelación constituyen una condición previa para el éxito de los procesos de reestructuración y adaptación de las empresas en términos compatibles, a su vez, con los objetivos de empleo, en el marco de una estrategia basada en la anticipación al cambio, la prevención y la idea de empleabilidad.

La incorporación al ordenamiento español de la Directiva 2002/14/CE ha formado parte del conjunto de materias abordadas en la última y más reciente etapa de diálogo social, a partir de la inclusión en la Declaración para el diálogo social 2004, suscrita por el Gobierno y las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, del compromiso de analizar conjuntamente la transposición de la misma. Fruto de dicho compromiso ha sido el proceso de consultas llevado a cabo con los agentes sociales en torno a la elaboración del Anteproyecto de Ley que ahora se somete a dictamen.

En este contexto, las organizaciones empresariales mostraron su disconformidad con la adap-

tación de las previsiones de la norma en relación al tamaño de las empresas y sobre la ausencia de un procedimiento de sanción en caso de incumplimiento del deber de confidencialidad. Por su parte, las organizaciones sindicales expresaron la necesidad de reforzar las competencias de los órganos de representación previstas en la legislación vigente.

Desde el momento en que el ordenamiento laboral español contiene una regulación de los derechos de información y consulta de los representantes de los trabajadores, se ha optado por introducir las pertinentes modificaciones en la LET incorporando aquellos aspectos necesarios desde el punto de vista de la transposición de la Directiva comunitaria que no están contemplados en la actual regulación, no habiéndose estimado necesaria una nueva ley específica en la materia. Se ha procedido, así, a la inclusión expresa del derecho de información y consulta entre los derechos básicos de los trabajadores; la definición de la información y consulta; la reformulación de nuestra legislación en cuanto a algunas materias objeto de información y consulta, como sucede con la consulta sobre la evolución futura del empleo en la empresa o centro de trabajo y las medidas preventivas al respecto; la clarificación del contenido o modos de ejercicio de estos derechos para reducir la intensa litigiosidad judicial existente; la remisión a la negociación colectiva para la definición de las modalidades prácticas de la información y consulta y, finalmente, en atención al deber de sigilo profesional, la reformulación del régimen jurídico del mismo incorporando la posibilidad de secreto, en términos más precisos que los actuales, incluyendo la regulación de los posibles recursos administrativos o jurisdiccionales en materia de sigilo profesional.

Por otra parte, la modificación de la Directiva de 1980, sobre protección de los trabajadores frente a la insolvencia empresarial, por la Directiva 2002/74/CE, responde también a un propósito de adaptación de las garantías contenidas en aquella tanto a la evolución del Derecho en materia de insolvencia en los Estados miembros y a pronunciamientos del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea, como a la necesidad de dar respuesta a las situaciones de insolvencia empre-

sarial en las que hay presente un componente de transnacionalidad, buscando reforzar la seguridad jurídica de los trabajadores en empresas que ejerzan su actividad en varios Estados miembros. Lo primero se materializó, en la Directiva, en una definición del estado de insolvencia que abarca también a los procedimientos distintos de la liquidación, si bien en este aspecto no existen, según la Exposición de Motivos, diferencias sustanciales que comporten una necesidad de adaptación al ordenamiento español; lo segundo se tradujo en disposiciones orientadas a determinar expresamente la institución competente para el pago de los créditos impagados de los trabajadores en empresas presentes en varios Estados miembros, cuando concurren determinadas circunstancias, y en reglas de colaboración entre las administraciones competentes de éstos.

El Anteproyecto de Ley contiene, así, una regulación del Fondo de Garantía Salarial (FOGA-

SA) como institución española competente para la garantía de los créditos impagados en los casos de insolvencia de empresas presentes en varios Estados miembros, entre ellos España, respecto de los trabajadores que desempeñen o hayan desempeñado habitualmente aquí su prestación laboral de servicios, cuando concurren una serie de circunstancias, así como determinadas obligaciones de información y colaboración del FOGASA con las instituciones de garantía salarial de los demás Estados de la Unión Europea cuando sea España el país en el que se inste el procedimiento concursal respecto de una empresa que ejerce su actividad asimismo en otro u otros Estados miembros.

Además de la incorporación de la Directiva 2002/74/CE, otra finalidad del Anteproyecto en esta materia estriba en la adaptación de la legislación laboral a la Ley Concursal, eliminando referencias a procedimientos como la suspensión de pagos o la quiebra.

## II. CONTENIDO

El texto del Anteproyecto de Ley consta de un artículo único, dos disposiciones transitorias y cuatro disposiciones finales. El artículo único se ocupa, en seis apartados, de la modificación del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (LET).

El apartado uno modifica el artículo 4.1.g) LET, recogiendo expresamente la información y consulta, junto con la participación en la empresa, como derechos laborales básicos de los trabajadores.

Los apartados dos a cuatro modifican el artículo 33 LET, regulador del FOGASA. En primer lugar, con el fin de acomodar la normativa laboral a la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, se suprime la referencia a la suspensión de pagos y a la quiebra.

La transposición de la Directiva 2002/74/CE motiva la introducción de dos nuevos apartados,

10 y 11, en dicho artículo. En ellos se establece la competencia del FOGASA para la protección de créditos impagados de los trabajadores, que ejerzan o hayan ejercido habitualmente su trabajo en España, cuando pertenezcan a una empresa con actividad en el territorio de al menos otro Estado miembro de la Unión Europea y el procedimiento de insolvencia se haya iniciado en otro Estado. Asimismo, en el caso de que el procedimiento concursal se solicite en España, respecto de una empresa con actividad en al menos otro Estado miembro, se establece la obligación del Fondo de informar y colaborar con la institución de garantía del Estado en cuyo territorio los trabajadores hayan ejercido o ejerzan habitualmente su trabajo.

Los apartados cinco y seis, en los que se da nueva redacción a los artículos 64 y 65 LET, obedecen a la transposición de la Directiva 2002/14/CE al ordenamiento laboral español. Así, el nuevo artículo 64 LET regula los derechos de información y consulta del comité de empresa, a la vez que reordena

las tradicionales competencias de este órgano. Con carácter general, dichos derechos abarcan el conocimiento, examen y emisión de informes sobre todas aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, a la situación de la empresa y a la evolución del empleo. Tanto la información como la consulta tendrán que producirse en un momento, de una manera y con un contenido apropiados a los fines que persiguen.

La modificación del artículo 65 LET delimita el sigilo profesional. Los miembros del comité de empresa y los expertos que les asistan deberán observar el deber de sigilo con respecto a aquella información que, en legítimo y objetivo interés de la empresa, les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. Este deber subsistirá tras la expiración del mandato e independientemente del lugar en que se encuentren. Excepcionalmente, la empresa no estará obligada a comunicar informaciones relacionadas con secretos industriales, financieros o comerciales. La impugnación de las decisiones de la empresa, de atribuir carácter reservado o de no comunicar determinadas informaciones a los representantes de los trabajadores, se

remite al proceso de conflictos colectivos, previsto en la Ley de Procedimiento laboral.

La disposición transitoria primera hace referencia al régimen transitorio aplicable a las situaciones transnacionales y la transitoria segunda contempla las situaciones originadas con anterioridad al 1 de septiembre del año 2004, fecha de entrada en vigor de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.

La disposición final primera establece el fundamento constitucional, especificando las normas constitucionales que habilitan para la promulgación de esta Ley, y la final segunda dispone que mediante esta Ley se incorporan al Derecho español las mencionadas Directivas.

La disposición final tercera autoriza al Gobierno para dictar las disposiciones que sean necesarias para la aplicación y desarrollo de esta Ley.

Finalmente, la disposición final cuarta establece la fecha de entrada en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

### III. OBSERVACIONES GENERALES

El Anteproyecto de Ley objeto del presente dictamen tiene como principal objeto llevar a cabo la incorporación al Ordenamiento español de las Directivas 2002/14/CE, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea, y 2002/74/CE, que modifica la Directiva 80/987/CEE sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario.

El CES considera que el Anteproyecto dictaminado supone una correcta transposición, en términos generales, de dichas Directivas comunitarias, sin perjuicio de las observaciones particulares a determinados aspectos del articulado que se expondrán posteriormente. En materia de derechos de información y consulta, el texto sometido a dictamen ha sido objeto de diálogo y

consulta con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, constituyendo un punto de equilibrio de los diversos intereses en presencia.

Sin perjuicio de todo ello, a juicio de este Consejo, la nueva redacción que se proyecta de los preceptos de la LET que regulan las competencias del comité de empresa, en la que, como recuerda la Exposición de Motivos, se pretende también reordenar dicha materia, habría constituido una ocasión favorable para proceder tanto a una actualización de la terminología legal que, en algunos casos, procede de la redacción originaria de la LET y que puede no responder a la realidad presente de las relaciones laborales en España, como a la sistemática jurídica empleada. Tal podría ser el caso, a modo de ejemplo, de la continuidad de conceptos como «seguridad e higiene» o el ejercicio de acciones legales «ante el empresario», del artículo 64.

## IV. OBSERVACIONES PARTICULARES

### 1. Protección de los trabajadores frente a insolvencia del empresario en supuestos transnacionales (artículo único, apartado 3)

A juicio de este Consejo, la redacción del proyectado apartado 10.b) del artículo 33 de la LET no transpone adecuadamente la Directiva 2002/74, concretamente su artículo 2.1. En efecto, según la Directiva, para la consideración de un empresario como insolvente, además de las condiciones generales establecidas, se consideran separadamente dos situaciones: a) que la autoridad competente decida la apertura del procedimiento, o b) que compruebe el cierre definitivo de la empresa así como, y sólo en este caso, la insuficiencia del activo empresarial. Por el contrario, en el Anteproyecto de Ley este último requisito, la comprobación de la insuficiencia del activo disponible se conecta conjunta y acumulativamente con los dos supuestos: decisión de apertura del procedimiento o comprobación del cierre definitivo, lo que entraría en contradicción con la regulación vigente de actuación del FOGASA.

Por otro lado, en relación con el último párrafo de este mismo apartado, el CES desea llamar la atención sobre la necesidad de asegurar las necesarias reglas de coordinación entre el FOGASA y las instituciones de garantía de los demás Estados miembros. La citada Directiva prevé el intercambio de información pertinente, dando a conocer a la institución de garantía competente los créditos impagados de los trabajadores. Pero esta información debe permitir, asimismo, conocer los créditos satisfechos por dicha institución, a fin de evitar que puedan ser objeto de nueva reclamación o, incluso, de doble pago.

### 2. Derechos de información y consulta y competencias (artículo único, apartado 5)

El nuevo apartado 6.a).1.º del artículo 64 establece que el comité de empresa tendrá también competencias para ejercer una labor de «vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como de los convenios colectivos y el resto de

los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes». El CES considera que sería más adecuado mantener la vigente redacción del artículo 64.1.9º.a), precepto que ha sido pacífico en cuanto a su entendimiento, por los posibles problemas interpretativos que la nueva redacción proyectada puede suscitar, y sin perjuicio de la adecuación apuntada en las consideraciones generales.

### 3. Capacidad y sigilo profesional (artículo único, apartado seis)

En relación con el apartado 5 del nuevo artículo 65 proyectado, en el que se establece la modalidad procesal de conflictos colectivos como cauce para la impugnación de determinadas decisiones empresariales relativas a la información a los representantes de los trabajadores, el CES considera, en primer lugar, que la remisión a la modalidad procesal de conflictos colectivos, además de contenerse en el texto de la LET, debe figurar en una nueva disposición adicional en la que se efectúe la oportuna modificación de la Ley de Procedimiento laboral. Por otra parte, el inciso segundo, relativo a las medidas a adoptar por el juez o sala, debería enunciarse exclusivamente en la Ley adjetiva y no en la LET.

En segundo lugar, y ya sobre el contenido concreto de la regulación proyectada, el CES considera que la remisión de estos litigios al proceso de conflictos colectivos debe dejar a salvo, en todo caso, la tramitación, a través de la modalidad procesal correspondiente a la tutela de derechos fundamentales (artículos 175 y siguientes de la LPL), de aquellas impugnaciones de decisiones empresariales en las que se invoque la lesión de un derecho de esta naturaleza.

Por último, el CES quiere llamar la atención sobre la falta de claridad de la remisión que el párrafo segundo de este apartado 5 del artículo 65 efectúa a la modalidad procesal, que, si referida al incumplimiento del deber de sigilo, no es la adecuada para sustanciar este tipo de pretensión procesal.

**4. Régimen transitorio aplicable a las situaciones transnacionales (disposición transitoria primera)**

El CES estima que, a efectos de mayor claridad en la comprensión de la norma, sería oportuno incluir, en la Exposición de Motivos, una referencia a la fecha establecida, coincidente con el límite fijado para la transposición de la Directiva 2002/74/CE al ordenamiento español.

**5. Fundamento constitucional (disposición final primera)**

De igual modo, a juicio del CES no parece necesario incluir, a continuación del título competencial del Estado basado en el artículo 149.1.7ª de la Constitución, el inciso «sin perjuicio de la ejecución por los órganos de las comunidades autónomas».

**V. CONCLUSIÓN**

El CES valora de forma globalmente positiva el Anteproyecto de Ley sometido a dictamen por cuanto supone una correcta transposición, en términos ge-

nerales, de las Directivas 2002/14/CE y 2002/74/CE, sin perjuicio de las observaciones generales y particulares expresadas en los anteriores apartados.

Madrid, 25 de octubre de 2006

V.º B.º  
El Presidente  
*Marcos Peña Pinto*

La Secretaria General  
*Soledad Córdova Garrido*