



BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

XV LEGISLATURA

Serie B:
PROPOSICIONES DE LEY

24 de mayo de 2024

Núm. 113-1

Pág. 1

PROPOSICIÓN DE LEY

122/000100 Proposición de Ley para la garantía de los derechos de las personas trabajadoras en procesos de deslocalización y transmisión de unidades productivas.

Presentada por el Grupo Parlamentario Plurinacional SUMAR.

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

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

Autor: Grupo Parlamentario Plurinacional SUMAR.

Proposición de Ley para la garantía de los derechos de las personas trabajadoras en procesos de deslocalización y transmisión de unidades productivas.

Acuerdo:

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

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

Palacio del Congreso de los Diputados, 21 de mayo de 2024.—P.D. El Secretario General del Congreso de los Diputados, **Fernando Galindo Elola-Olaso**.

A la Mesa del Congreso de los Diputados

El Grupo Parlamentario Plurinacional SUMAR presenta, al amparo de lo establecido en los artículos 124 y siguientes del vigente Reglamento del Congreso de los Diputados la siguiente Proposición de Ley para la garantía de los derechos de las personas trabajadoras en procesos de deslocalización y transmisión de unidades productivas.

Palacio del Congreso de los Diputados, 16 de mayo de 2024.—**Verónica Martínez Barbero**, Diputada.—**Aina Vidal Sáez**, Portavoz del Grupo Parlamentario Plurinacional SUMAR.

PROPOSICIÓN DE LEY PARA LA GARANTÍA DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN PROCESOS DE DESLOCALIZACIÓN Y TRANSMISIÓN DE UNIDADES PRODUCTIVAS

I

El proceso de internacionalización económica y la presencia de las empresas en el mercado exterior se ha relacionado con factores de estabilidad y crecimiento económicos. Sin embargo, la creciente globalización propicia también otros fenómenos, como la deslocalización de empresas, que tienen consecuencias negativas sobre el tejido productivo y el mercado de trabajo. Estas deslocalizaciones persiguen una reducción de los costes empresariales mediante el traslado de ciertas actividades productivas, usualmente intensivas en mano de obra, hacia terceros países que cuentan con sistemas regulatorios débiles en materia fiscal, de seguridad industrial o laboral, o donde se produce una laxa supervisión de su cumplimiento efectivo.

A este respecto podríamos citar, por tratarse probablemente del caso más reciente, la situación de las personas trabajadoras de Sekurit, una de las dos plantas que la multinacional cristalera francesa Saint Gobain tiene en Avilés, y que se encuentra inmersa en un despido colectivo que culmina un proceso en el que buena parte de la actividad productiva de la empresa se ha trasladado a fábricas emplazadas fuera de la Unión Europea. Paradigmático resulta, en este sentido, el caso de la industria textil, ejemplificado por empresas como Zara o H&M, que ha afrontado sucesivas oleadas de deslocalizaciones que han provocado que buena parte de la producción tenga lugar en condiciones laborales particularmente duras e inseguras, en países que no consiguen garantizar los derechos mínimos de las personas trabajadoras, en un movimiento que acarrea, además, la pérdida de miles de puestos de trabajo en nuestro país.

Las deslocalizaciones empresariales tienen como efectos directos en nuestro país la desinversión y el cierre de centros productivos, con la consiguiente reducción del tejido económico y destrucción de puestos de trabajo. En otros supuestos, la amenaza de una deslocalización puede desequilibrar la posición de las partes en la negociación colectiva en contra de la parte social, resultando en un empeoramiento de las condiciones de trabajo. En suma, el establecimiento de medidas que prevengan los efectos negativos de estas deslocalizaciones, en especial sobre el mercado laboral y las personas trabajadoras, resulta fundamental para garantizar una economía sostenible y una sociedad justa y equitativa. La actuación de los poderes públicos debe ser en todo caso coherente con estos objetivos.

En la Unión Europea se encuentran plenamente implementadas medidas cuyo objeto es evitar las deslocalizaciones en el ámbito de los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos, garantizando que las inversiones en empresas e infraestructuras realizadas a través de estos fondos sean duraderas y no permitan la obtención de ventajas indebidas. Se prevé, en concreto, el reembolso de los fondos obtenidos si se produce la relocalización de la actividad productiva fuera de la Unión, asegurando que estos contribuyen a lograr un crecimiento inteligente, sostenible e integrador.

Así, siguiendo el ejemplo comunitario, resulta necesario establecer medidas concretas que protejan empleos y condiciones de trabajo.

Por otro lado, desde hace algunos años, estamos viviendo en España diversas situaciones que podrían calificarse de ingeniería mercantil-laboral, a través de las cuales empresas de mediano y gran tamaño pretenden eludir sus responsabilidades de toda índole. Estas prácticas no solo afectan a las personas trabajadoras directamente implicadas, sino que también tienen un impacto negativo en las comunidades locales, en la cohesión social, en la confianza en el sistema empresarial y laboral e incluso en las cuentas públicas. Por lo tanto, una norma que regule estas operaciones es una herramienta crucial para salvaguardar nuestro sistema de relaciones laborales, proteger derechos de las personas más vulnerables, garantizar la coherencia con la normativa europea y respetar los principios constitucionales.

A estos efectos resultan paradigmáticos casos de operaciones recientes, como la venta de ALCOA Avilés y Coruña al Grupo Parter y posteriormente al Grupo Industrial Riesgo, que si bien fueron parte de la negociación durante el periodo de consultas de un despido colectivo, como medio para mantener el empleo y la capacidad productiva de las plantas de aluminio, en realidad fueron pensadas por las empresas involucradas como un medio para despatrimonializar estas, y han sido objeto de investigación por los agentes de la UDEF por estafa y malversación.

De características similares, pero en un periodo de tiempo mucho más reducido, resulta de mención lo sucedido en FORBIA PORRIÑO, una empresa multinacional controlada por un fondo, que vendió su capacidad productiva por un euro y una inyección de capital a MADERAS FIBER. Este es un supuesto señalado, porque un acuerdo comercial entre las empresas determinó una automática descapitalización y pérdida de la liquidez da compradora y la parálisis de la planta, a pesar de seguir teniendo pedidos del cliente heredado —y forzado— por FORBIA, que no era otro que una empresa de su grupo mercantil. Cuatro meses después, las personas trabajadoras fueron despedidas dentro de un procedimiento concursal.

La venta de unidades productivas con la intención de deshacerse de la plantilla y evadir responsabilidades de todo tipo podría ser considerada una forma de elusión o evasión de las normativas laborales y de responsabilidad social corporativa preconizadas por Europa, resultando imperativa una normativa que permita asegurar la coherencia con los estándares europeos y evitar abusos por parte de las empresas.

Asimismo, desde la perspectiva de una economía sostenible, saneada y justa socialmente, es necesario promover un entorno empresarial que fomente la creación de empleo, el respeto por los derechos laborales y la equidad en las relaciones laborales. Las prácticas empresariales que buscan maximizar beneficios a costa de la precarización laboral y la elusión de responsabilidades no son sostenibles a largo plazo y pueden generar desequilibrios sociales y económicos.

La democracia en la empresa, consagrada como un pilar constitucional en nuestro ordenamiento jurídico, implica la participación activa de las personas trabajadoras en la gestión y dirección de la empresa, así como en la toma de decisiones que impactan en su vida laboral, familiar y en la estabilidad de sus empleos. En este sentido, una norma que establezca un procedimiento de negociación durante la venta de una empresa debe asegurar la representación adecuada de las personas trabajadoras a en dichas negociaciones.

II

La norma incluye un artículo único con dos puntos, a través del cual se incorporan sendas disposiciones adicionales en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Con la disposición adicional vigesimooctava se pretende impedir a las empresas que decidan el traslado de su actividad industrial, productiva o de negocio a territorios que no formen parte del de los Estados miembros de la Unión Europea o del de los Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, la adopción de despidos colectivos y extinciones de contratos por las causas objetivas, de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y de inaplicaciones de las condiciones de trabajo previstas en convenios colectivos vinculadas a estos traslados. De la misma forma, si hubieran sido beneficiadas en los cuatro años previos de medidas ligadas a uno o varios expedientes de regulación temporal de empleo o a la aplicación del Mecanismo RED, se verán obligadas a reembolsar tales beneficios.

La disposición adicional decimonovena pretende, por su parte, garantizar la transparencia en los procesos de venta o transmisión de empresas y unidades productivas, proporcionando información detallada a la plantilla y permitiendo su participación en las discusiones y acuerdos que se alcancen entre la compradora y la vendedora. De esta manera, se fortalece el principio constitucional de democracia en la empresa, al tiempo que se salvaguardan los derechos y el bienestar de las personas trabajadoras en situaciones de crisis empresarial.

Artículo único. *Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.*

Uno. Se introduce una nueva disposición adicional vigésima octava en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, con la siguiente redacción:

«Disposición adicional vigésima octava. *Medidas en el ámbito laboral y del empleo para la prevención de las deslocalizaciones.*

1. Las empresas que decidan el traslado de su actividad industrial, productiva o de negocio a territorios que no formen parte del de los Estados miembros de la Unión Europea o del de los Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, no podrán adoptar las siguientes medidas en relación con las condiciones de trabajo o el empleo en España:

a) Despidos colectivos y extinciones de contratos por las causas objetivas previstas, respectivamente, en los artículos 51 y 52.

b) Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de las previstas en el artículo 41.

c) Inaplicaciones de las condiciones de trabajo previstas en convenios colectivos, según lo dispuesto en el artículo 82.3.

De incumplirse estas limitaciones, las medidas aplicadas se considerarán efectuadas en fraude de ley, sean adoptadas con carácter anterior o posterior al traslado, siempre que se pruebe su vinculación directa o indirecta con este. Los despidos y las extinciones de contratos serán en tal caso considerados improcedentes y, en su caso, nulos.

2. Aquellas empresas que efectúen los traslados de la actividad descritos en el apartado 1 y hayan sido beneficiadas en los cuatro años previos por medidas ligadas a uno o varios expedientes de regulación temporal de empleo o a la aplicación del Mecanismo RED, se verán obligadas al abono de la totalidad del importe desembolsado o dejado de ingresar en concepto de prestaciones y de exoneraciones en las cotizaciones a la Seguridad Social.»

Dos. Se introduce una nueva disposición adicional vigésima novena en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, con la siguiente redacción:

«Disposición adicional vigésima novena. *Medidas en el ámbito laboral y del empleo para garantizar los derechos de las personas trabajadoras y el mantenimiento del empleo en la transmisión y venta de unidades productivas.*

1. En los supuestos en los que se celebre entre particulares una operación que tenga como objetivo la transmisión de la titularidad de una empresa o unidad productiva autónoma cuya plantilla sea de cincuenta o más personas trabajadoras, deberá presentarse ante la autoridad laboral un plan de viabilidad cuyo objetivo será el mantenimiento de la actividad productiva y de los puestos de trabajo.

Para la elaboración de dicho plan de viabilidad se abrirá un periodo de consultas entre la empresa vendedora, la compradora y la representación legal de las personas trabajadoras, de duración no inferior a treinta días naturales, durante el cual las partes deberán negociar de buena fe con el objetivo de alcanzar un acuerdo.

La empresa vendedora deberá poner a disposición de las representación unitaria y sindical, a efectos del desarrollo de este periodo de consultas, toda la información disponible acerca del potencial comprador y de los términos de la venta, incluido el precio y demás condiciones productivas, comerciales, financieras o de cualquier tipo que se hubieran intercambiado. La representación de las personas

trabajadoras deberá guardar el debido sigilo, de conformidad con lo previsto en el artículo 65.2, en relación con toda la información facilitada en cumplimiento de lo previsto en este apartado.

La empresa vendedora deberá informar a la autoridad laboral del inicio de este periodo de consultas, mediante la remisión del acta de la primera reunión celebrada en el ámbito de este.

La empresa y la representación de las personas trabajadoras podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa vendedora, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.

Si el periodo de consultas termina con acuerdo, la empresa vendedora remitirá el acuerdo a la autoridad laboral competente, a efecto de su registro y custodia durante todo el periodo que resulte necesario conforme a los términos del mismo.

En el supuesto de que el periodo de consultas referido termine sin acuerdo, la empresa vendedora remitirá su plan de viabilidad a la autoridad laboral en el plazo de 5 días desde su finalización. Sin perjuicio de lo anterior, las personas trabajadoras tendrán un derecho de tanteo y retracto para la adquisición de la unidad productiva o empresa, que podrán ejercer en el plazo de 15 días desde la finalización sin acuerdo del periodo de consultas.

2. El incumplimiento de la obligación de desarrollar un periodo de consultas en los términos descritos, sin perjuicio de las sanciones que pudieran corresponder, tendrá los efectos siguientes:

a) Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo que hubieran podido afectar a las personas trabajadoras con ocasión o como consecuencia de la transmisión quedarán anuladas.

b) Los despidos y las extinciones de contratos que pudieran producirse con ocasión o como consecuencia de la transmisión serán considerados improcedentes y, en su caso, nulos.

La empresa vendedora resultará responsable con carácter subsidiario de las consecuencias económicas derivadas de las previsiones recogidas en este apartado.

3. Si el plan de viabilidad registrado por la autoridad laboral es incumplido por la empresa, resultarán de aplicación las previsiones previstas en el apartado anterior.

Sin embargo, en tal supuesto, la empresa vendedora será responsable, con carácter solidario, de las consecuencias económicas derivadas de aquellas.

4. A efectos de lo previsto en esta disposición, será autoridad laboral competente la que corresponda conforme a lo previsto en el artículo 25 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.»

Disposición transitoria única. Aplicación temporal de las disposiciones adicionales vigésima octava y vigésima novena del Estatuto de los Trabajadores.

1. Las medidas previstas en el apartado 1 de la disposición adicional vigésima octava resultarán de aplicación a los procedimientos de despido colectivo, extinción de contratos, modificación sustancial o inaplicación de condiciones de trabajo iniciados a partir de la entrada en vigor de esta norma.

2. La obligación recogida en el apartado 2 de la disposición adicional vigésima octava resultará exigible a todas las empresas que hagan efectivo el traslado de su actividad industrial, productiva o de negocio a territorios que no formen parte del de los Estados

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 113-1

24 de mayo de 2024

Pág. 6

miembros de la Unión Europea o del de los Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, a partir de la entrada en vigor de esta norma.

3. Las medidas previstas en la disposición adicional vigésima novena resultarán de aplicación a los procesos de venta iniciados a partir de la entrada en vigor de esta norma.

Disposición final única. *Entrada en vigor.*

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

cve: BOCG-15-B-113-1