



BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

VII LEGISLATURA

Serie B:
PROPOSICIONES DE LEY

10 de mayo de 2002

Núm. 238-1

PROPOSICIÓN DE LEY

122/000213 Por la que se garantiza el derecho de información de los trabajadores en las alteraciones en la titularidad jurídica de las empresas y en los procedimientos de despidos colectivos.

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

122/000213

AUTOR: Grupo Parlamentario Socialista.

Proposición de Ley por la que se garantiza el derecho de información de los trabajadores en las alteraciones en la titularidad jurídica de las empresas y en los procedimientos de despidos colectivos.

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 garantiza el derecho de información de los trabajadores en las alteraciones en la titularidad jurídica de las empresas y en los procedimientos de despidos colectivos.

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

1. En los últimos años vienen produciéndose, cada vez con mayor frecuencia, situaciones en las que las empresas o grupos de empresas de gran tamaño, particularmente de carácter multinacional, plantean despidos de un número considerable de trabajadores, basándose, en unos casos, en la incidencia negativa de los cambios del ciclo económico y, en otros, los más, en causas relacionadas con las necesidades de transformación organizativa basadas en fórmulas, como la exter-

nalización de actividades, o derivadas de cambios en la configuración mercantil de las empresas, como fusiones o, más sencillamente, cambios en la titularidad accionarial.

Para valorar estos fenómenos desde la perspectiva laboral, hay que partir de que los despidos masivos en grandes empresas, particularmente de carácter transnacional, son, en gran medida, un aspecto o un reflejo de los cambios en la economía y en la organización de las empresas que hacen ineficaces las garantías, no sólo de seguridad en el empleo, sino, más en general, de desarrollo de unas relaciones laborales equilibradas, que tradicionalmente aparecen en la legislación laboral.

2. Los principales efectos laborales de estas situaciones podrían ser, en unos casos, de pérdida de empleo, bien de forma directa o a corto plazo, bien de forma indirecta o a medio plazo. Además habría que contar con que por el tamaño y organización de estas empresas se daría una pérdida de empleo inducida en otras empresas que participasen de su ciclo productivo. En otros casos se daría un empeoramiento de las condiciones de trabajo, pudiendo ir desde los aspectos salariales a la prevención de riesgos laborales, vinculada por lo general a la pérdida de cobertura por negociación colectiva y a las nuevas formas de organización del trabajo en las empresas afectadas por estos cambios. Más en general, se puede producir un debilitamiento de la acción sindical y de la cobertura y efectividad de la negociación colectiva.

3. La legislación laboral vigente se centra en supuestos como las contrataciones de obras o servicios, los cambios de titularidad de la empresa y, más en general, regula los derechos de información de los representantes de los trabajadores en relación a la evolución del empleo en la empresa y los procedimientos de despido colectivo. No puede decirse que estas regulaciones tengan presentes todos los efectos laborales de transformaciones de la actividad mercantil y de las relaciones laborales como las fusiones de empresas, los procesos de externalización, por ventas de activos o por creación de filiales, los cambios relevantes en el accionariado de las empresas o los despidos no relacionados con la situación económica de la empresa, sino con cambios en sus estrategias organizativas.

En este sentido se puede decir que aunque las normas laborales contienen garantías aplicables a estas nuevas situaciones, estas garantías no están formuladas teniendo en cuenta la variedad y novedad de efectos laborales que de estas situaciones se derivan. Por ello, estas garantías pueden ser insuficientes, por ejemplo, si limitan los derechos colectivos a la mera información, sin aumentar la intensidad de estos derechos hasta la consulta o la negociación, o pueden ser ineficaces por tardías, al ser operativas en momentos en los que los hechos respecto de los que se plantea ejercer algún control social están ya consumados, o simplemente por no aplicarse en supuestos en los que los cambios organiza-

tivos de las empresas no adoptan la forma jurídica estricta de una transmisión.

4. Ante esta situación, no se trataría de establecer unas regulaciones laborales que actuasen como un mero añadido de trámites o requisitos respecto de los mismos procedimientos o garantías, añadiendo simples trabas a las necesidades reales de adaptabilidad de las empresas y sin proporcionar contenido real a la efectividad de derechos como los de los representantes de los trabajadores a negociar la gestión del empleo y de las crisis de éste en las empresas. Se trataría, por el contrario, de un nuevo planteamiento de las regulaciones laborales orientado a hacer efectivos estos derechos, mediante unas técnicas de garantía diferentes que pusieran mayor énfasis en la gestión de los recursos humanos en la empresa orientada a la empleabilidad y en los derechos colectivos de consulta y negociación respecto del empleo y las transformaciones de las empresas.

5. Con esta perspectiva, las orientaciones para la formulación jurídica de estas nuevas garantías se centrarían, prioritariamente, en una ampliación de los derechos colectivos de información, consulta y negociación, en los términos que a continuación se señalan:

Respecto de los supuestos en los que estos derechos se ejercitan, se incluyen no sólo los cambios formales en la configuración mercantil de las empresas (fusiones, escisiones) sino cualquier otro cambio que pueda incidir en nuevos planteamientos de la estrategia empresarial con efectos para el empleo y las relaciones laborales, como, por ejemplo, los cambios relevantes en el accionariado. En este sentido, el cambio también se daría en cuanto al momento en que estos derechos se ejercitan, anticipándolos con respecto a la fase en que las transformaciones jurídicas se consuman o, en todo caso, a la situación en que los efectos para el empleo son ya irreversibles. En general, se trataría de evitar que las regulaciones laboral y mercantil operen de forma incomunicada, para lo cual las garantías laborales deberán insertarse en la dinámica de la regulación mercantil, de forma que al aplicar ésta se valoren los intereses de los trabajadores, dentro del conjunto de los que concurren en la actividad empresarial.

Estos derechos colectivos se refuerzan en su amplitud e intensidad, ampliando la información que debe ser suministrada a los representantes de los trabajadores, garantizando que se pasa de la consulta o información formal a la negociación efectiva (duración de las negociaciones, intervención de asesores, obligación de suministrar informaciones solicitadas o contestar propuestas formuladas), tanto respecto de los efectos a corto plazo sobre el empleo como en relación a la situación laboral tras la transformación. En esta misma línea, la información y negociación tendrán que darse tanto en el ámbito de la empresa de origen como en el de aquella o aquellas en las que los trabajadores provenientes de aquélla pasarían a prestar servicios.

En el marco de medidas laborales o Plan Social que acompañaría a estas transformaciones respecto del empleo, se da preferencia, frente a las medidas puramente indemnizatorias, a las medidas de conservación del empleo a través de una gestión más adaptable de los recursos humanos (transformaciones de contratos, como tiempo parcial o relevo, cambios de clasificación profesional, movilidad, reordenación del tiempo de trabajo), o de búsqueda de empleos alternativos en el entorno de las empresas que se transforman (grupos de empresas). En este sentido, en los supuestos en los que las empresas plantean ya medidas en relación al empleo, la orientación de las reformas no sólo busca reforzar la intensidad y eficacia de la negociación, sino dar prioridad a las fórmulas que, por partir de una mejora de la empleabilidad de los trabajadores, pueden reducir los efectos de pérdidas de empleo, y de ahí el papel relevante que corresponde en estos casos a los Fondos de Empleabilidad. También se establecen fórmulas específicas para los despidos que no se derivan de la situación económica de las empresas, sino de cambios en las estrategias organizativas, tomando en especial consideración también nuevas realidades de creciente desarrollo como los grupos de empresas, en la línea de hacer compatibles las necesidades de adaptabilidad razonables de las empresas con las responsabilidades sociales de éstas.

En cuanto al desarrollo de las relaciones laborales, una vez consumadas estas transformaciones, se asegura la existencia de representación colectiva en las nuevas unidades empresariales, que se puede ver dificultada por la regulación de cuestiones como la continuidad de los representantes de los trabajadores tras el cambio de empresa, los requisitos de antigüedad o tamaño de empresa para contar con representantes, o por la falta de regulación de la representación colectiva en grupos de empresa o en situaciones post-externalización en la que varias empresas participan de un mismo proceso productivo, antes gestionado por una sola.

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

El apartado 2.h) del artículo 4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores pasa a ser el apartado 2.i), y se introduce un nuevo apartado h), con el siguiente texto:

«h) El derecho de información sobre la empresa y el derecho de consulta en los términos que se establece en esta Ley, en el resto del ordenamiento jurídico y en los convenios colectivos.»

Artículo segundo. Modificación del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

Se modifica el artículo 44 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que queda redactado como sigue:

«Artículo 44. La sucesión de empresa.

1. El cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, incluyendo los compromisos de pensiones, en los términos previstos en su normativa específica y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiera adquirido el cedente.

2. A los efectos de lo previsto en el presente artículo, se considerará que existe sucesión de empresa cuando la transmisión afecte a una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesorio.

Cuando la sucesión de la empresa consista en una sucesión de contrata en una empresa comitente, se producirá la subrogación cuando así se establezca en el pliego de cláusulas contractuales previas o en las condiciones derivadas del proceso de sucesión contractual en la adjudicación de las obras o servicios objeto del contrato de empresa. En todo caso, se producirá la subrogación en los supuestos de sucesión de contratas, cuando así lo establezca el convenio colectivo de aplicación o cuando se trasmitan al nuevo contratista o adjudicatario los elementos que configuran la infraestructura u organización empresarial básica de la explotación, sin que esta última sea aportada por el nuevo contratista o adjudicatario.

Asimismo, se entiende que existe sucesión de empresa y es de aplicación el régimen jurídico establecido en este artículo:

- Cuando la sucesión en la titularidad jurídica de las empresas suponga la desaparición de la identidad de una o varias de ellas, o de una parte funcional, entendida como conjunto de medios organizados a fin de llevar una actividad económica, esencial o accesorio.
- Cuando se produzcan alteraciones en la titularidad jurídica de una empresa perteneciente a un Grupo de empresas sin que se produzca alteración en la personalidad jurídica de la empresa afectada ni en su pertenencia al Grupo.

A los efectos de esta Ley se entiende por:

- Grupo de empresas, el constituido por varias empresas o entidades con personalidad jurídica propia y dotadas de una unidad funcional caracterizada por la existencia de una unidad y poder de dirección común o una estructura económica común, aunque los trabajadores ocupados por las empresas del Grupo no presten de manera indistinta sus actividades en ellas.
- Empresa dominante: es la empresa perteneciente a un Grupo que ostenta el poder de decisión sobre las restantes o el control directo o indirecto por cuanto:

- Posee la mayoría de los derechos de voto, o
- Tiene la facultad de nombrar o destituir a la mayoría de los miembros del consejo de administración, o
- Puede disponer, en virtud de acuerdos celebrados con otros socios, de la mayoría de los derechos de voto, o
- Haya nombrado exclusivamente con sus votos la mayoría de los miembros del órgano de administración, que desempeñen su cargo en el momento en que deban formularse cuentas consolidadas, de acuerdo a la legislación mercantil y durante los dos ejercicios inmediatamente anteriores.

La efectividad de la alteración de la titularidad, de la empresa o de una parte, que se propongan efectuar los Grupos, o las alteraciones de esa titularidad en el mismo Grupo, exigirá el previo cumplimiento de las obligaciones que se establecen en esta Ley y su acreditación a efectos de su eficacia jurídica registral y fiscal.

3. Sin perjuicio de lo establecido en la legislación de Seguridad Social, el cedente y el cesionario, en las transmisiones que tengan lugar por actos *inter vivos*, responderán solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.

El cedente y el cesionario también responderán solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada delito.

4. A reserva de las condiciones que se puedan acordar en los términos que se establecen en el apartado 8, cuando la sucesión en la titularidad de la empresa no suponga alteración en la personalidad jurídica de la empresa cedente o se mantiene por la cesionaria la identidad de todo o parte de la identidad de un conjunto de los medios de la empresa cedente a fin de llevar a cabo una actividad económica, los trabajadores afectados por la sucesión seguirán rigiéndose por el convenio colectivo que en el momento de la transmisión fuere de aplicación en la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma transferida. Esta aplicación se mantendrá hasta la fecha que terminen los efectos del convenio colectivo de origen como consecuencia de la renovación del mismo, o hasta la entrada en vigor de otro convenio que resulte aplicable a la entidad económica transmitida; si las percepciones económicas derivadas del convenio de origen fuesen superiores en su conjunto y en cómputo anual a las que resultaran de la aplicación de este nuevo convenio, aquéllas se mantendrán por los trabajadores a título personal e individual, sin perjuicio de su compensación y absorción por las que se deriven del nuevo régimen convencional.

A reserva de las condiciones que se puedan acordar en los términos que se establecen en el apartado 8, cuando la sucesión en la titularidad de la empresa implique la integración de la actividad económica y

productiva de la empresa cedente y la desaparición de su identidad, por absorción de todo o parte de esa actividad, los trabajadores mantendrán, en todo caso, con carácter individual y personal, las condiciones de trabajo por las que venían rigiéndose antes de la transmisión, siendo compensables y absorbibles esas condiciones cuando exista un convenio colectivo de la empresa en que están integrados.

Cuando la modificación en la titularidad jurídica de la empresa suponga la integración de los trabajadores en una nueva empresa, con pérdida de la personalidad jurídica de la cedente y su integración, en una nueva empresa por fusión con la cesionaria, se estará a las condiciones que se pacten de acuerdo con las previsiones del apartado 8 y, en caso de desacuerdo, los trabajadores de las empresas fusionadas mantendrán las condiciones propias de sus convenios colectivos de origen con carácter personal, hasta la formalización de un nuevo convenio colectivo. En todo caso, las condiciones de trabajo de los trabajadores afectados deberán respetar las condiciones que establezca el convenio colectivo sectorial que territorialmente sea de aplicación a la nueva empresa.

En el caso que los representantes de los trabajadores promovieran la negociación de un convenio colectivo para el ámbito de aplicación a toda la empresa o a los centros de trabajo en que se haya producido la subrogación, no procederá oposición de la empresa a la negociación de ese convenio colectivo por concurrencia de un convenio colectivo sectorial preexistente de aplicación en la empresa, si en la empresa anterior a la subrogación existía un convenio colectivo de empresa o de centro de trabajo.

5. Cuando la empresa, el centro de trabajo o la unidad productiva objeto de la transmisión conserve su autonomía, el cambio de titularidad del empresario no extinguirá por sí mismo el mandato de los representantes legales de los trabajadores, que seguirán ejerciendo sus funciones en los mismos términos y bajo las mismas condiciones que regían con anterioridad. En caso que no se produjese la continuidad en el mandato electoral y la nueva empresa no contara con representantes de los trabajadores podrán promoverse elecciones aun cuando la antigüedad de los trabajadores en la nueva empresa no alcanzase los límites establecidos en el artículo 69 de esta Ley; si existieran representantes del personal, pero su número no se corresponde con el número de trabajadores tras la subrogación sucesoria, podrán promoverse elecciones parciales.

La información a que se refieren los apartados siguientes de este artículo se deberá facilitar por el cedente y el cesionario a los trabajadores que pudieran resultar afectados por la transmisión, de no haber representantes legales de éstos.

6. En los supuestos de transmisión de empresa a que se refieren los apartados anteriores, y en los casos de transmisión de acciones o participaciones que

supongan que la influencia dominante en el capital o en los derechos de votos de la empresa corresponda a titulares distintos de los que la ejercían antes de esta transmisión, el cedente y el cesionario deberán informar a los representantes legales de sus trabajadores respectivos afectados por el cambio de titularidad de los siguientes extremos:

- a) Fecha prevista de la transmisión;
- b) Motivos de la transmisión;
- c) Consecuencias jurídicas, económicas y sociales, para los trabajadores, de la transmisión, y
- d) Medidas previstas respecto de los trabajadores.

El cedente vendrá obligado a facilitar la información mencionada en los apartados anteriores con la suficiente antelación, antes de la realización de la transmisión y, en todo caso, a partir de que los órganos competentes de la empresa hagan pública la decisión de transmisión, si ello se produjese con anterioridad al comienzo de los trámites previstos en la legislación mercantil para la efectividad jurídica de las correspondientes operaciones. Si se trata de fusión o escisión de sociedades, el cedente y el cesionario habrán de proporcionar la indicada información, una vez elaborado el proyecto de fusión o escisión objeto de los informes previstos en las normas mercantiles.

Tanto en el proyecto de fusión y escisión como el resto de la documentación que se traslade a la Junta General de fusión o escisión se trasladará a los representantes de los trabajadores, a efectos de elaborar un informe a esta Junta sobre el proyecto de fusión o escisión, pudiendo uno de estos representantes intervenir en la Junta, para exponer los términos de este informe. Los representantes de los trabajadores emitirán informe a la empresa con carácter previo a la realización, sin perjuicio de lo que se establece en el apartado 8 de este artículo.

En los casos de oferta pública de adquisición de acciones, se trasladará a los representantes de los trabajadores una copia de la misma y de su folleto explicativo, una vez depositada ante la Comisión Nacional del Mercado de Valores.

Además de estos derechos de información y consulta en el ámbito de cada empresa, los representantes de los trabajadores de estas empresas, directamente o a través de los sindicatos representativos en estos ámbitos empresariales, podrán mantener reuniones con la otra empresa u otras empresas que participan en la correspondiente operación mercantil, con estos mismos objetivos de información y consulta sobre las consecuencias de tales operaciones y las medidas laborales que pueden derivarse de las mismas.

7. La efectividad de las alteraciones en la personalidad jurídica o en la titularidad de las empresas exigirá el previo cumplimiento de las obligaciones de informa-

ción y consulta reguladas en este precepto, así como su acreditación a efectos jurídicos registrales y fiscales.

El cumplimiento de las obligaciones de información y consulta deberá expresarse formalmente en los acuerdos que reflejen las operaciones mercantiles a las que se refiere este artículo. El incumplimiento de esta obligación enervará registralmente la eficacia de los acuerdos que los empresarios adopten en cuanto a la titularidad jurídica de las empresas.

La empresa dominante de los Grupos de empresa está solidariamente obligada al cumplimiento de las obligaciones de información a los trabajadores y sus representantes legales que esa normativa establece.

8. Cuando en la información facilitada exista la previsión de la adopción de medidas para los trabajadores de la cedente, con carácter previo a la formalización de los acuerdos de transmisión de la titularidad, la empresa cedente, la cesionaria o la empresa que con motivo de cambios en la titularidad del capital previere adoptar esos cambios, con la correspondiente capacidad de representación que le otorgue la cesionaria para la adopción de acuerdos, iniciará un período de negociación y consulta con la representación de los trabajadores afectados por un período no inferior a quince días, a efectos de determinar las condiciones de trabajo y de empleo que se convenga en aplicar a partir de la efectividad de la transmisión. La negociación y la consulta se desarrollará con la información y el procedimiento que establezcan las normas establecidas en la negociación colectiva estructural o las de aplicación a los procedimientos de regulación de empleo.

Los representantes de los trabajadores de la empresa cedente o que va a transmitir sus acciones o participaciones podrán también mantener consultas con la empresa cesionaria o que formula la oferta de adquisición, tanto para conocer los efectos laborales de estas operaciones mercantiles como para negociar las medidas laborales y sus consecuencias sociales.

Si se obtuviese un acuerdo en esa negociación, se formalizará en los términos que permita la eficacia normativa de la negociación colectiva que resulte aplicable.

En caso de no obtenerse acuerdo, se aplicarán las reglas establecidas en el apartado 4, debiendo expresarse formalmente en los acuerdos de transmisión de la cedente a la cesionaria el efectivo desarrollo de la negociación, la consulta y la existencia de un desacuerdo de los trabajadores.

Si las empresas cedente o cesionaria hubiesen expresado previsiones sobre medidas empresariales que afecten a las condiciones de empleo y de trabajo de los trabajadores, deberán incluir en el objeto de la negociación a que se refiere el apartado anterior una propuesta con el conjunto de medidas que atenúen, en su caso, las consecuencias para los trabajadores afectados que posibilite la viabilidad y continuidad del proyecto empresarial que asume la cesionaria y la empleabilidad de los trabajadores.

En este caso, si las medidas propuestas suponen extinciones de contratos de trabajo en vigor en la cedente, el plazo de la negociación y de la consulta no podrá ser inferior a treinta días, salvo que se obtenga un acuerdo antes del vencimiento de ese plazo.

Cuando se obtuviese un acuerdo en la negociación, se establecerá en ese acuerdo la duración de su aplicación con exclusión de la adopción de otras medidas no pactadas en la asunción de la dirección de la empresa por el cesionario. Si no hubiese acuerdo, la cesionaria no podrá plantear otras medidas distintas a las propuestas al término de la negociación colectiva, expresadas formalmente en los acuerdos de transmisión de las empresas, durante un año desde la efectividad de esa transmisión, salvo situaciones que, *ex novo*, no resultaran previsibles o, siéndolo en la fecha del desacuerdo, fueran inevitables.»

Artículo tercero. Modificación del artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

El último párrafo del apartado g) del artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores queda redactado como sigue:

«En los casos de extinción de la personalidad jurídica del contratante deberán seguirse los trámites del artículo 51 y, en su caso, los establecidos en el artículo 44 de esta Ley.»

Artículo cuarto. Modificación del artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores.

Se modifica, con un nuevo texto, la letra c) del artículo 50.1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, pasando la actual letra c) a letra d):

«La adopción unilateral de medidas empresariales con incumplimiento de las obligaciones establecidas en el artículo 51 de esta Ley.»

Artículo quinto. Modificación del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

Se da nueva redacción al artículo 51 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que queda redactado como sigue:

«Artículo 51. Despido colectivo.

1. A efectos de lo dispuesto en la presente Ley, se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, cuando, en un período de noventa días, la extinción afecte, al menos, a:

a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de 100 trabajadores.

b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores.

c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen 300 o más trabajadores.

Asimismo, se entenderán como despidos colectivos los que se propongan efectuar cualquiera de las empresas pertenecientes a un Grupo de empresas, en los términos en que se define este concepto en la Ley 10/1998, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresa de dimensión comunitaria.

Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco o la empresa pertenezca a un Grupo de empresas, cuando aquél se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.

Para el cómputo del número de extinciones de contratos a que se refiere el párrafo primero de este artículo, se tendrán en cuenta, asimismo, cualesquiera otras producidas en el período de referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el párrafo c) del apartado 1 del artículo 49 de esta Ley, siempre que su número sea, al menos, de cinco. Cuando en períodos sucesivos de noventa días y con el objeto de eludir las previsiones contenidas en el presente artículo, la empresa realice extinciones de contratos al amparo de lo dispuesto en el artículo 52.c) de esta Ley en un número inferior a los umbrales señalados, y sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas extinciones se considerarán efectuadas en fraude de Ley y serán declaradas nulas y sin efecto.

1. Se entenderá que concurren las causas a que se refiere el presente artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya, si las aducidas son económicas, a superar una situación económica negativa de la empresa o, si son técnicas, organizativas o de producción, a garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo en la misma a través de una más adecuada organización de los recursos.

En los supuestos en los que para el despido colectivo se invoquen causas técnicas, organizativas o de producción, la apreciación de la adecuación de las medidas de despido quedará condicionada a la acreditación de haber agotado las posibilidades de medidas laborales alternativas a aquéllas, tales como reducción y reordenación del tiempo de trabajo, movilidad geográfica y funcional, modificación de las condiciones de trabajo, o conversión de contratos de trabajo a tiempo completo en tiempo parcial.

2. En los supuestos de despidos colectivos en empresas o grupos de empresa de más de 50 trabajadores, ésta deberá elaborar un Plan Social en que se recojan las medidas alternativas a que se hace referencia en el último párrafo del apartado anterior.

El Plan Social deberá incluir, asimismo, las acciones de formación profesional necesarias para la ejecución de las medidas del Plan y las fórmulas de gestión de las colocaciones fuera del ámbito de la empresa para los trabajadores que puedan perder su empleo por el despido colectivo propuesto. Estas fórmulas serán inexcusables en los supuestos de pertenencia de la empresa a un grupo de empresas o cuando las causas invocadas para los despidos guarden relación con supuestos de transmisión u otros casos de los cambios de las empresas a que se refiere el artículo 44 de esta Ley. A estos efectos, el período de consultas incluirá la negociación de estas medidas con las otras empresas que ejerzan el control en el grupo o con las que participen en las operaciones mercantiles que motivan los cambios de empresa.

Cuando para la acreditación de las causas del despido se invoquen razones relacionadas con la situación de un Grupo de empresas o con la posición dentro de éste de la empresa que solicita los despidos, las medidas alternativas del Plan Social deberán plantearse al nivel de dicho Grupo.

Si por razones de la posición de la empresa en la economía del territorio en que se pretende hacer efectivos los despidos, el impacto de esos despidos afectase a la estructura económica y productiva de ese territorio o sus relaciones contractuales mercantiles, como contratos de suministro o servicios con otras empresas, el Plan Social deberá incluir un estudio de estos efectos que deberá ser trasladado a las empresas afectadas. Estas empresas darán traslado de este estudio, junto con su valoración del mismo, a los representantes de sus trabajadores, quienes podrán mantener una reunión con la empresa promotora de la regulación de empleo, para desarrollar esta información.

3. El empresario que tenga la intención de efectuar un despido colectivo deberá ajustarse al procedimiento de regulación de empleo previsto en esta Ley y en sus normas de desarrollo reglamentario. El procedimiento se iniciará mediante una negociación con los representantes legales de los trabajadores a quienes se notificará la apertura de la negociación y se proporcionará en el mismo acto la documentación necesaria para acreditar las causas motivadoras del expediente y la justificación de los despidos a adoptar, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Simultáneamente, la empresa comunicará a la autoridad laboral la apertura de la negociación del procedimiento de regulación de empleo de despido colectivo acompañada de la misma documentación que se haya proporcionado a la representación de los trabajadores y de la acreditación de haber notificado efectivamente la

apertura de la negociación y de la recepción de la documentación o de su intento.

Las comunicaciones se efectuarán por cualquier medio o soporte material que admitido en derecho permita acreditar la constancia de su realización y la verificación del contenido documental aportado.

En las empresas que formen parte de un Grupo de empresas, los representantes de los trabajadores podrán mantener reuniones con la empresa que ejerza el control, en el período de consultas, y con el contenido y objetivos propio de éste. En todo caso, la empresa que ejerza el control será responsable solidaria de la entrega de documentación y del suministro de información preceptivo en los períodos de consulta, así como del desarrollo de las consultas conforme al objeto y finalidad propios de estos períodos.

4. Recibida la comunicación, la autoridad laboral comprobará que se ha notificado correctamente a la representación de los trabajadores y que la misma reúne los requisitos exigidos, requiriendo, en caso contrario, su subsanación por el empresario en un plazo de diez días, con advertencia de que, si así no lo hiciere, se le tendrá por desistido de la iniciación del procedimiento, con archivo de las actuaciones.

La autoridad laboral notificará a la representación de los trabajadores, en todo caso, la iniciación del procedimiento, de acuerdo con lo establecido en la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común y su condición de interesados en el procedimiento y comunicará la iniciación del expediente a la entidad gestora de la prestación por desempleo. La misma autoridad, asumida su competencia, o la autoridad laboral que resulte competente recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre las causas motivadoras del expediente y cuantos otros resulten necesarios para la adecuada terminación del procedimiento.

Los informes habrán de ser evacuados en el improrrogable plazo de diez días y deberán obrar en poder de la autoridad laboral antes de la finalización del período mínimo de la negociación o en el plazo de diez días en los supuestos de acuerdos a que se refieren los apartados y del presente artículo, quien los incorporará al expediente una vez concluido aquél.

El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social tendrá en cuenta la documentación obrante en el procedimiento y verificará la existencia efectiva de la negociación con los trabajadores, así como la aplicabilidad o no de algún sistema de solución extrajudicial de conflictos de los previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, que sea de aplicación a un eventual desacuerdo en la negociación. En el caso de existir Plan Social, incluido o no en el procedimiento, sobre medidas de atenuación de las consecuencias de los despidos y para posibilitar la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial, la Inspección de Trabajo y Seguridad

Social informará sobre la fiabilidad de la planificación y ordenación de estas medidas y, en su caso, sobre las medidas que corresponda adoptar a las administraciones públicas.

En todo caso, el informe de la Inspección verificará los datos de los trabajadores afectados en materia de situación en el Sistema de la Seguridad Social, la existencia de descubiertos o no en la cotización, así como del cumplimiento por el empresario de las obligaciones salariales con los trabajadores afectados. Si, en cualquier momento, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social tuviera conocimiento de que por parte del empresario se están adoptando medidas que pudieran hacer ineficaz el resultado de cualquier solución congruente con el objeto de la negociación, podrá recabar del empresario y de las autoridades competentes la inmediata paralización de las mismas.

Cuando la extinción afectase a más del 50 por ciento de los trabajadores, se dará cuenta por el empresario de la venta de los bienes de la empresa, excepto de aquellos que constituyen el tráfico normal de la misma, a los representantes legales de los trabajadores y, asimismo, a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

5. La negociación de la empresa con los representantes legales de los trabajadores se rige por las mismas reglas de la legitimación para la negociación de un convenio colectivo y tendrá una duración no inferior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de 50 trabajadores, salvo que se alcance un acuerdo formal antes de ese plazo o a solicitud de la representación de los trabajadores se formalice un acta final de desacuerdo en la negociación y se sigan las previsiones del apartado 6 de este artículo.

Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en los supuestos a que se refiere este artículo.

Todas las actuaciones a seguir y las notificaciones que deban efectuarse a los trabajadores se practicarán con los representantes legales de los mismos.

Si no existiese en el ámbito de la empresa representación legal de los trabajadores en los términos establecidos en esta Ley, la negociación se seguirá con cualquier representación que establezcan los trabajadores de la empresa admisible en derecho o con ellos mismos en su propio nombre y representación.

La negociación deberá versar sobre la existencia y los efectos de las causas motivadoras del procedimiento, la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados y para posibilitar la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial y las alternativas que posibiliten el mantenimiento de la empleabilidad de los trabajadores afectados. Ambas partes pueden desarrollar la negociación con la asistencia de expertos que asistan a las reuniones de la negociación, y, en su caso, solicitar la asistencia

técnica y el asesoramiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

En todo caso, en las empresas de 50 o más trabajadores, se deberá acompañar a la documentación iniciadora del expediente un plan que contemple las medidas anteriormente señaladas.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo.

La adopción de un acuerdo por la representación de los trabajadores o por ellos mismos se rige por las mismas reglas que esta Ley exige para la eficacia de los convenios colectivos.

La finalización de la negociación, cualquiera que sea su resultado, se comunicará por el empresario a la autoridad laboral y sin con independencia de las previsiones de los apartados siguientes.

6. Cuando la negociación concluya con acuerdo se presentará a la autoridad laboral que procederá a su registro y depósito con las mismas normas que las establecidas en esta Ley para el registro y depósito de convenios colectivos.

La autoridad laboral procederá en el plazo de quince días naturales a diligenciar a la entidad gestora del seguro de desempleo lo acordado para la efectividad de los derechos de los trabajadores en ese ámbito. No obstante, si la autoridad laboral apreciase, de oficio, por moción razonada de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social o a solicitud de un interesado, la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión o en los términos del acuerdo, lo remitirá, suspendiendo el plazo de comunicación a la Entidad Gestora del seguro de desempleo, a la autoridad judicial, a efectos de su posible declaración de nulidad, por el procedimiento especial de nulidad de los convenios colectivos. Del mismo modo actuará cuando, de oficio o a petición de la entidad gestora de la prestación por desempleo, estimase que el acuerdo pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo, y se encuentre en tramitación un procedimiento sancionador por estas infracciones, de acuerdo con el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social.

7. Cuando la negociación concluya sin acuerdo, el empresario lo comunicará a la autoridad laboral expresando la decisión de acudir o no a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos colectivos que le sea de aplicación en el ámbito del convenio colectivo o desistiendo de los despidos colectivos propuestos.

La autoridad laboral procederá al archivo provisional de lo actuado, si el procedimiento extrajudicial es anunciado, o al archivo definitivo en el supuesto de desistimiento de los despidos, comunicando, motivadamente, el archivo provisional o definitivo a la entidad gestora del seguro de desempleo.

8. Cuando no se haya alcanzado el acuerdo, y el empresario decida mantener los despidos sin que los representantes legales de los trabajadores hayan iniciado un procedimiento de solución de conflictos de los previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, de acuerdo con las normas convencionales que les sea de aplicación, la autoridad laboral dictará resolución estimando o desestimando, en todo o en parte, la solicitud empresarial.

La resolución se dictará en el plazo de quince días naturales a partir de la comunicación a la autoridad laboral de la conclusión del período de consultas; si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida extintiva en los términos de la solicitud.

La resolución de la autoridad laboral será motivada y congruente con la solicitud empresarial. La autorización procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda razonablemente que las medidas propuestas por la empresa son necesarias a los fines previstos en el apartado 1 de este artículo.

9. La extinción de los contratos de los trabajadores se ajustará a las previsiones que se establezcan en el acuerdo adoptado o en su caso, en la resolución arbitral que determine su procedencia, siendo efectiva la extinción cuando el empresario lo comunique a cada trabajador formalmente por escrito haciendo constar las circunstancias causales del despido y la fecha de efectos.

Los trabajadores cuyos contratos se extingan de conformidad con lo dispuesto en el presente artículo tendrán derecho a la indemnización que se fije en el acuerdo; en su caso, en la decisión arbitral o, en defecto de ambas, a una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con un máximo de doce mensualidades.

Cuando exista en la empresa o se establezca en el acuerdo la constitución de un Fondo de Empleabilidad para los trabajadores cuyo contrato de trabajo se extingue, el Acuerdo podrá establecer el destino de las indemnizaciones y, en su caso, las aportaciones de la empresa a la constitución de ese Fondo que mantenga la empleabilidad de los trabajadores. Las indemnizaciones que se aporten por los trabajadores a ese Fondo, cualquiera que sea su importe, están exentas del IRPF.

El Fondo de Empleabilidad se registrará por las disposiciones que legal o reglamentariamente se establezcan. Los proyectos de empleabilidad de los trabajadores que gestionen se incluirán en los planes de desarrollo regional que se programan en el ámbito comunitario cuando reúnan las condiciones necesarias para esa inclusión. La inclusión se efectuará de oficio por la Administración Pública competente, cuando así lo solicite el Fondo y se impulsara por ésta en todos sus trámites.

10. Los trabajadores, a través de sus representantes, pueden iniciar igualmente el procedimiento de negociación establecido en este artículo, si racional-

mente se presumiera que la no iniciación del mismo por el empresario pudiera ocasionarles perjuicios de imposible o difícil reparación.

En tal caso, la autoridad laboral competente determinará las actuaciones y los informes que sean precisos, respetando los plazos previstos en el presente artículo.

Si el empresario no siguiese el procedimiento previsto incumpliendo su deber de negociación o cesase de manera temporal o definitiva en sus actividades, los trabajadores podrán ejercer la acción de rescisión de sus contratos de acuerdo con lo establecido en el artículo 50 de esta Ley, previa constatación de ambos supuestos por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, con independencia de que se inicie o no el procedimiento sancionador de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social.

11. Cuando se hubiera acordado la no continuidad de la actividad empresarial, o en otros supuestos de cese de la actividad de la empresa, en todo o en parte, en virtud de decisión judicial, por aplicación de la legislación concursal, se estará a los efectos que las decisiones judiciales resuelvan respecto de la extinción de los contratos de trabajo afectados por el procedimiento concursal. Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en este artículo en materia de negociación y del derecho a la indemnización a que se refiere el apartado 8.

12. En el supuesto de venta judicial de la totalidad de la empresa o de parte de la misma únicamente será aplicable lo dispuesto en el artículo 44 de esta Ley cuando lo vendido comprenda los elementos necesarios y por sí mismos suficientes para continuar la actividad empresarial.

Si, no obstante la concurrencia del supuesto anterior, el nuevo empresario decide no continuar o suspender la actividad del anterior, deberá seguir el procedimiento establecido en este artículo.

13. La efectividad de los despidos colectivos acordados por existencia de fuerza mayor que imposibilita definitivamente el trabajo, como causa motivadora de la extinción de los contratos de trabajo, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de los trabajadores afectados, previo procedimiento tramitado conforme a lo dispuesto en este apartado.

El procedimiento de constatación de la existencia de fuerza mayor y de la imposibilidad definitiva de trabajar, se iniciará mediante solicitud de la empresa, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores, quienes ostentarán la condición de parte interesada en la totalidad de la tramitación del expediente.

La resolución de la autoridad laboral se dictará, previas las actuaciones e informes indispensables, en el plazo de cinco días desde la solicitud, y surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

La autoridad laboral que constate la fuerza mayor podrá acordar que la totalidad o una parte de la indemnización que corresponda a los trabajadores afectados por la extinción de sus contratos sea satisfecha por el Fondo de Garantía Salarial, sin perjuicio del derecho de éste a resarcirse del empresario.

14. El empresario titular de la empresa dominante de los Grupos de empresa, cualquiera que sea su nacionalidad, tiene solidariamente las mismas obligaciones de negociación y las de información y documentación que se establecen en este artículo para el empresario de los trabajadores afectados por la regulación de empleo.

15. No se admitirá la tramitación del procedimiento de despido colectivo por causa en razones organizativas o productivas cuando, no alcanzado un acuerdo, la empresa que pertenezca a un Grupo de empresas, no presente el plan de medidas a que se refiere el apartado 4 de este artículo o no lo haya consultado en los supuestos previstos en el artículo 44 de esta Ley o se separe de la propuesta, haya sido o no acordada, de acuerdo con las previsiones de ese precepto.»

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. El Comité de empresa de Grupo de empresas.

Los representantes legales de los trabajadores pertenecientes a un Grupo de empresa pueden constituir un

Comité de empresa Interempresarial para la representación de los trabajadores en los intereses que son comunes a éstos en el ámbito del Grupo.

Este Comité de empresa se constituirá con representantes legales de los trabajadores de las empresas del Grupo en número que no puede exceder de trece y sus atribuciones y funcionamiento se ajustará a lo que establezcan los estatutos de su constitución que se depositarán en la oficina pública de registro correspondiente. En todo caso, estos comités están legitimados para iniciar la negociación de los convenios colectivos de Grupo de empresa.

Segunda. Desarrollo reglamentario.

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

DISPOSICIÓN FINAL

Única. Título competencial y entrada en vigor.

1. 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.

2. 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**