



BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

VII LEGISLATURA

Serie B:
PROPOSICIONES DE LEY

6 de junio de 2003

Núm. 322-2

PROPOSICIONES DE LEY

122/000286 Régimen jurídico aplicable a las relaciones empresariales en concurrencia que afectan a las relaciones laborales.

Presentada por el Grupo Parlamentario Socialista.

Corrección de error.

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

122/000286

AUTOR: Grupo Parlamentario Socialista.

Corrección de error en su Proposición de Ley sobre régimen jurídico aplicable a las relaciones empresariales en concurrencia que afectan a las relaciones laborales.

Acuerdo:

Aceptar la declaración de voluntad, teniendo por corregida la iniciativa de referencia, así como comunicarlo al Gobierno y al autor de la iniciativa y publicarlo en el BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES.

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, 3 de junio de 2003.—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 a fin de solicitar sea subsanado el error informático advertido en la Proposición de Ley de régimen jurídico aplicable a las relaciones empresariales en concurrencia que afectan a las relaciones laborales, con número de expediente 122/000286, consistente en que se adosó a la iniciativa un texto de reforma del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores que no era el que se quería incluir.

En el apartado sexto de la Disposición Adicional Segunda (modificación del Estatuto de los Trabajadores) se sustituye la nueva redacción del artículo 51 por la siguiente:

«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 concurran 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 recogan 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 hiciera, 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 Segu-

ridad 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 téc-

nica 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 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, motivada-

mente, 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 regirá 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 impulsará 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 racionalmente 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 suspende 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.»

Palacio del Congreso de los Diputados, 29 de mayo de 2003.—**María Teresa Fernández de la Vega-Sanz**, Portavoz del Grupo Parlamentario Socialista.

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**

