



MODIFICACIÓN DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

La **Ley 38/2007, de 16 de noviembre**, por la que se modifica el texto refundido de la **Ley del Estatuto de los Trabajadores**, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en materia de formación y consulta de los trabajadores y en materia de protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario, entró en vigor el pasado 18 de noviembre de 2007.

Modificaciones en relación con los derechos de información y consulta en la empresa

La ley 38/2007 modifica diferentes artículos del Estatuto de los Trabajadores, entre ellos y de forma general el art. 4.1 g) incorporando a la relación de derechos laborales básicos el de información y consulta en la empresa.

También se modifica el art. 64 del ET. El nuevo art. establece ampliamente que el Comité de Empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma. Al mismo tiempo, dicho art. 64.1 establece el concepto de información y de consulta (con emisión de informe), imponiendo a empresario y Comité un deber de cooperación y de toma en consideración de intereses tanto de la empresa como de los trabajadores.

Las novedades en relación a los derechos y obligaciones reconocidos al Comité de Empresa por el art. 64 del ET son los siguientes:

- Derecho a información trimestral se amplía a la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo.
- Derecho a información, al menos anual, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Se introduce un derecho a la información y consulta sobre la situación y estructura del empleo en la empresa o en el centro de trabajo, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios al respecto. Asimismo, información y consulta sobre las decisiones de la empresa que puedan provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y los contratos de trabajo en la empresa. Igualmente, sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.
- Se concreta el inicio del plazo máximo de 15 días de que disponen los representantes para emitir sus informes.
- Las competencias de participación y colaboración de los representantes se amplían a la sostenibilidad medioambiental de la empresa.



Las modificaciones del art. 65 del ET en relación con el deber de sigilo son:

- El deber de sigilo de los representantes se amplía a los expertos que les asistan y subsiste incluso tras la terminación del mandato representativo.
- La calificación empresarial de información reservada se limita a la que deba serlo en legítimo y objetivo interés de la empresa o centro.
- Se exceptúa la obligación de comunicar aquellas informaciones relacionadas con secretos (industriales, financieros o comerciales), cuya divulgación pudiera, según criterios objetivos, resultar obstaculizadora para el funcionamiento o perjudicial para la estabilidad económica de la empresa. Pero no se exceptúan los datos relacionados con el volumen de empleo de la empresa.
- Se prevé expresamente que las decisiones empresariales de atribuir carácter reservado o de no comunicar informaciones sobre secretos, así como los litigios relativos al incumplimiento del deber de sigilo, se tramitarán conforme al proceso de conflicto colectivo contemplado en los art. 151 y ss de la LPL.

Modificaciones relativas a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario.

En relación con la protección de los trabajadores frente a supuestos de insolvencia del empresario, la

Ley 38/2007 introduce una serie de modificaciones en el art. 33 del ET, fundamentalmente las siguientes:

- El art. 33.1 del ET queda adaptado a la terminología actual en materia de insolvencia y concurso del empresario, quedando suprimidas las referencias anteriores a suspensión de pagos y quiebra.
- Se introducen dos nuevos apartados, 10 y 11, en el art. 33 del ET, regulador del Fondo de Garantía Salarial (FOGASA), que será la institución de garantía competente para el abono de los créditos impagados de los trabajadores afectados que ejerzan o hayan ejercido habitualmente su trabajo en España, cuando el empresario incurso en un procedimiento concursal a causa de su insolvencia realice actividades en dos o más Estados miembros de la UE. Asimismo, se introduce una disposición transitoria según la cual, la protección otorgada por el FOGASA sólo se aplicará a los procedimientos colectivos basados en insolvencias solicitados a partir del 8 de octubre de 2005, fecha límite de incorporación de la Directiva al ordenamiento jurídico español. Por otra parte, el FOGASA abonará a los trabajadores el importe de los salarios e indemnizaciones que les sean adeudados por la empresa, cuando ésta no haya podido satisfacerlos como consecuencia de quiebra, suspensión de pagos o concurso de acreedores anteriores al 1 de septiembre de 2004, fecha de entrada en vigor de la Ley Concursal.