
Jefatura del Estado (BOE n. 276 de 17/11/2007)

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 el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en materia de información y consulta de los trabajadores y en materia de protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario

TEXTO

JUAN CARLOS I

REY DE ESPAÑA

A todos los que la presente vieren y entendieren.

Sabed: Que las Cortes Generales han aprobado y Yo vengo en sancionar la siguiente Ley.

PREÁMBULO

I

El ordenamiento jurídico español dispone de una normativa laboral cuya tradición y raigambre histórica han permitido su adaptación a lo largo del tiempo e, incluso, su anticipación respecto de los modernos marcos de relaciones laborales.

En este contexto, puede afirmarse que esa capacidad de anticipación se ha puesto de manifiesto en no pocas ocasiones respecto del derecho comunitario en materia social, cuyas prescripciones han requerido tan solo de pequeñas adaptaciones a la hora de adoptar las medidas legislativas del Estado español para la consecución de los efectos requeridos por las diferentes Directivas de la Unión Europea.

Tal es el caso de las dos Directivas comunitarias cuya transposición al derecho interno se lleva a cabo con esta ley, de forma conjunta, habida cuenta de su afectación exclusiva al texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en el que se condensa el conjunto de derechos y obligaciones, individuales y colectivos que ordenan las relaciones laborales en nuestro país.

II

Pese a lo anterior, no es menos cierto que se hace precisa su adaptación a las disposiciones de la Directiva 2002/14/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea, que parte, entre otras, de la consideración de que los derechos de información y consulta ejercitados con la suficiente antelación constituyen una condición previa para el éxito de los procesos de adaptación de las empresas a las nuevas condiciones inducidas por la globalización de la economía, a través del desarrollo de nuevos métodos de organización del trabajo, en el marco de la estrategia europea para el empleo basada en los conceptos de «anticipación», «prevención» y «empleabilidad», intensificando el diálogo social para facilitar un cambio compatible con la salvaguarda del objetivo prioritario del empleo.

Éste es precisamente el primero de los dos objetos de esta ley, abordándose en la misma la modificación de los artículos 4.1.g), 64 y 65 del Estatuto de los Trabajadores para introducir los aspectos establecidos en la indicada Directiva que no están contemplados en nuestra regulación legal, como es el caso de la inclusión expresa del derecho de información y consulta de los trabajadores entre los derechos básicos de los mismos; la definición de estos conceptos; la reformulación de nuestra legislación en cuanto a algunas materias objeto de información o de consulta, como sucede con la consulta sobre la evolución futura del empleo en la empresa o centro de trabajo y las medidas preventivas al respecto; la clarificación del contenido o modos de ejercicio de estos derechos para reducir la intensa litigiosidad jurisdiccional existente; la remisión a la negociación colectiva para la definición de las modalidades prácticas de la información y la consulta, no tanto en un sentido de excepción, como de desarrollo de la disposición legal y con respeto a la misma; y, finalmente, en atención al deber de sigilo profesional, la reformulación del régimen jurídico del mismo incorporando la posibilidad de secreto, en términos mucho más precisos y desarrollados que los actuales, incluyendo la regulación de los posibles recursos administrativos o judiciales en materia de sigilo profesional.

Todos estos aspectos son objeto de regulación en las modificaciones del Estatuto de los Trabajadores que se recogen en los apartados uno, cinco y seis del artículo único de esta ley.

III

En segundo lugar, se procede a efectuar las modificaciones precisas del artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores, para la transposición de la Directiva 2002/74/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 80/987/CEE del Consejo sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario.

La Directiva 2002/74/CE actualiza el texto de la Directiva 80/987/CEE, de 20 de octubre de 1980, con la finalidad de mejorar la protección de los trabajadores en procedimientos de insolvencia, tanto en procedimientos no liquidatorios como en procedimientos transnacionales de insolvencia, adaptándose así a los pronunciamientos del Tribunal de Justicia, a las nuevas realidades del mercado de trabajo y a los cambios operados durante los últimos veinte años.

La Directiva 2002/74/CE amplía el concepto de insolvencia que da lugar a la protección dispensada a los créditos de los trabajadores a los procedimientos previos a la liquidación del patrimonio dirigidos a garantizar el funcionamiento de la empresa en una fase posterior, no existiendo en este aspecto diferencias esenciales que afecten a nuestro sistema legal.

La Directiva comunitaria objeto de transposición establece asimismo disposiciones dirigidas a dar cobertura a la protección de los créditos de los trabajadores cuando la empresa que se encuentra en situación de insolvencia realiza actividades en el territorio de dos o más Estados miembros, estableciendo la institución de garantía competente en los procedimientos transnacionales de insolvencia.

Procede en consecuencia adaptar la legislación española a las nuevas disposiciones de la Directiva comunitaria, introduciendo las modificaciones oportunas para incluir el aspecto de transnacionalidad en la protección de los derechos de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario con centros de trabajo en varios Estados miembros, determinando la institución de garantía competente, junto a los mecanismos de cooperación y colaboración necesarios para hacer eficaz la protección en dicho supuesto. De este mecanismo de protección se excluyen los procedimientos singulares de insolvencia, afectando por el contrario a los procedimientos colectivos regulados por la Ley Concursal.

La transposición de la Directiva se realiza mediante la introducción de dos nuevos apartados, 10 y 11, en el artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores, regulador del Fondo de Garantía Salarial, 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 Unión Europea. Asimismo, se introduce una disposición transitoria para contemplar la protección de las situaciones transnacionales derivadas de procedimientos colectivos de insolvencia posteriores a 8 de octubre de 2005, fecha límite de incorporación de la Directiva al ordenamiento jurídico español.

Finalmente, se aprovecha la oportunidad de la transposición de la Directiva 2002/74/CE al ordenamiento jurídico español, para adecuar la normativa laboral a la Ley 22/2003, de 29 de julio, Concursal, que reduce la multiplicidad de procedimientos concursales conducentes a la declaración de insolvencia y en consecuencia a la intervención del Fondo de Garantía Salarial como institución de garantía del pago de los créditos laborales no satisfechos por la empresa que se encuentra en dificultades económicas, estableciendo un procedimiento único de concurso suficientemente flexible para permitir su adaptación a las diferentes situaciones posibles.

Ello requiere la modificación del apartado 1 del artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores, para suprimir la referencia a la suspensión de pagos, a la quiebra y al concurso de acreedores, adecuando la redacción al procedimiento de concurso.

Este conjunto de adaptaciones se lleva a cabo con las modificaciones del Estatuto de los Trabajadores que se incluyen en los apartados dos, tres y cuatro del artículo único de la presente ley.

Artículo único. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

El texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda modificado como sigue:

Uno. La letra g) del artículo 4.1 queda redactada del siguiente modo:

«g) Información, consulta y participación en la empresa.»

Dos. Se modifica el párrafo primero del artículo 33.1, que queda redactado en los siguientes términos:

«1. **El Fondo de Garantía Salarial**, Organismo autónomo dependiente del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, con personalidad jurídica y capacidad de obrar para el cumplimiento de sus

finas, **abonará a los trabajadores el importe de los salarios pendientes de pago a causa de insolvencia o concurso del empresario.»**

Tres. Se añade un nuevo apartado 10 al artículo 33, con la siguiente redacción:

«10. El Fondo de Garantía Salarial dispensará la protección regulada en el presente artículo en relación con los créditos impagados de los trabajadores que ejerzan o hayan ejercido habitualmente su trabajo en España cuando pertenezcan a una empresa con actividad en el territorio de al menos dos Estados miembros de la Unión Europea, uno de los cuales sea España, cuando concurren, conjuntamente, las siguientes circunstancias:

a) Que se haya solicitado la apertura de un procedimiento colectivo basado en la insolvencia del empresario en un Estado miembro distinto de España, previsto por sus disposiciones legales y administrativas, que implique el desapoderamiento parcial o total del empresario y el nombramiento de un síndico o persona que ejerza una función similar.

b) Que se acredite que la autoridad competente, en virtud de dichas disposiciones, ha decidido la apertura del procedimiento; o bien que ha comprobado el cierre definitivo de la empresa o el centro de trabajo del empresario, así como la insuficiencia del activo disponible para justificar la apertura del procedimiento.

Quando, de acuerdo con los términos establecidos en este apartado, la protección de los créditos impagados corresponda al Fondo de Garantía Salarial, éste solicitará información de la institución de garantía del Estado miembro en el que se tramite el procedimiento colectivo de insolvencia sobre los créditos pendientes de pago de los trabajadores y sobre los satisfechos por dicha institución de garantía y pedirá su colaboración para garantizar que las cantidades abonadas a los trabajadores sean tenidas en cuenta en el procedimiento, así como para conseguir el reembolso de dichas cantidades.»

Cuatro. Se añade un nuevo apartado 11 al artículo 33, con la siguiente redacción:

«11. En el supuesto de procedimiento concursal solicitado en España en relación con una empresa con actividad en el territorio de al menos otro Estado miembro de la Unión Europea, además de España, el Fondo de Garantía Salarial estará obligado a proporcionar información a la institución de garantía del Estado en cuyo territorio los trabajadores de la empresa en estado de insolvencia hayan ejercido o ejerzan habitualmente su trabajo, en particular, poniendo en su conocimiento los créditos pendientes de pago de los trabajadores, así como los satisfechos por el propio Fondo de Garantía Salarial.

Asimismo, el Fondo de Garantía Salarial prestará a la institución de garantía competente la colaboración que le sea requerida en relación con su intervención en el procedimiento y con el reembolso de las cantidades abonadas a los trabajadores».

Cinco. El artículo 64 queda redactado de la siguiente forma:

«Artículo 64. Derechos de información y consulta y competencias.

1. 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, en los términos previstos en este artículo.

Se entiende por información la transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, a fin de que éste tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen. Por consulta se entiende el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y el comité de empresa sobre una cuestión determinada, incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo por parte del mismo.

En la definición o aplicación de los procedimientos de información y consulta, el empresario y el comité de empresa actuarán con espíritu de cooperación, en cumplimiento de sus derechos y obligaciones recíprocas, teniendo en cuenta tanto los intereses de la empresa como los de los trabajadores.

2. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado trimestralmente:

a) Sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa.

b) Sobre 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, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción.

c) Sobre las previsiones del empresario de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.

d) De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

3. También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

4. El comité de empresa, con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrá derecho a:

a) Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa, prevista la forma de sociedad por acciones o participaciones, los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

b) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

c) Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

Asimismo, el comité de empresa tendrá derecho a recibir la copia básica de los contratos y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de diez días siguientes a que tuvieran lugar.

5. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la situación y estructura del empleo en la empresa o en el centro de trabajo, así como a ser informado trimestralmente sobre la evolución probable del mismo, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios al respecto.

Asimismo, tendrá derecho a ser informado y consultado sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa. Igualmente tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.

El comité de empresa tendrá derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:

a) Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquélla.

b) Las reducciones de jornada.

c) El traslado total o parcial de las instalaciones.

d) Los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo.

e) Los planes de formación profesional en la empresa.

f) La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

6. La información se deberá facilitar por el empresario al comité de empresa, sin perjuicio de lo establecido específicamente en cada caso, en un momento, de una manera y con un contenido apropiados, que permitan a los representantes de los trabajadores proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta y el informe.

La consulta deberá realizarse, salvo que expresamente esté establecida otra cosa, en un momento y con un contenido apropiados, en el nivel de dirección y representación correspondiente de la empresa, y de tal manera que permita a los representantes de los trabajadores, sobre la base de la información recibida, reunirse con el empresario, obtener una respuesta justificada a su eventual informe y poder contrastar sus puntos de vista u opiniones con objeto, en su caso, de poder llegar a un acuerdo sobre las cuestiones indicadas en el apartado 4, y ello sin perjuicio de las facultades que se reconocen al empresario al respecto en relación con cada una de dichas cuestiones. En todo caso, la consulta deberá permitir que el criterio del comité pueda ser conocido por el empresario a la hora de adoptar o de ejecutar las decisiones.

Los informes que deba emitir el comité de empresa deberán elaborarse en el plazo máximo de quince días desde que hayan sido solicitados y remitidas las informaciones correspondientes.

7. El comité de empresa tendrá también las siguientes competencias:

a) Ejercer una labor:

1.º De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

2.º De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de esta ley.

3.º De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

b) Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

c) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa, si así está pactado en los convenios colectivos.

d) Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.

e) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

8. Lo dispuesto en el presente artículo se entenderá sin perjuicio de las disposiciones específicas previstas en otros artículos de esta ley o en otras normas legales o reglamentarias.

9. Respetando lo establecido legal o reglamentariamente, en los convenios colectivos se podrán establecer disposiciones específicas relativas al contenido y a las modalidades de ejercicio de los derechos de información y consulta previstos en este artículo, así como al nivel de representación más adecuado para ejercerlos.»

Seis. El artículo 65 queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 65. Capacidad y sigilo profesional.

1. Se reconoce al comité de empresa capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

2. Los miembros del comité de empresa y éste en su conjunto, así como, en su caso, los expertos que les asistan, deberán observar el deber de sigilo con respecto a aquella información que, en legítimo y objetivo interés de la empresa o del centro de trabajo, les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

3. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

El deber de sigilo subsistirá incluso tras la expiración de su mandato e independientemente del lugar en que se encuentren.

4. Excepcionalmente, la empresa no estará obligada a comunicar aquellas informaciones específicas relacionadas con secretos industriales, financieros o comerciales cuya divulgación pudiera, según criterios objetivos, obstaculizar el funcionamiento de la empresa o del centro de trabajo u ocasionar graves perjuicios en su estabilidad económica.

Esta excepción no abarca aquellos datos que tengan relación con el volumen de empleo en la empresa.

5. La impugnación de las decisiones de la empresa de atribuir carácter reservado o de no comunicar determinadas informaciones a los representantes de los trabajadores se tramitará conforme al proceso de conflictos colectivos regulado en el Capítulo VIII del Título II del Libro II de la Ley de Procedimiento Laboral, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril.

Asimismo, se tramitarán conforme a este proceso los litigios relativos al cumplimiento por los representantes de los trabajadores y por los expertos que les asistan de su obligación de sigilo.

Lo dispuesto en este apartado se entiende sin perjuicio de lo previsto en el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, para los casos de negativa injustificada de la información a que tienen derecho los representantes de los trabajadores.»

Disposición transitoria primera. Régimen transitorio aplicable a las situaciones transnacionales.

La protección de los trabajadores en las situaciones transnacionales en los términos regulados en los nuevos apartados 10 y 11 del artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores será aplicable a todo procedimiento colectivo basado en la insolvencia de un empresario solicitado a partir del 8 de octubre de 2005.

Disposición transitoria segunda. Situaciones originadas con anterioridad al 1 de septiembre de 2004.

El Fondo de Garantía Salarial abonará a los trabajadores el importe de los salarios e indemnizaciones que les sean adeudados por la empresa, objeto de su acción protectora, cuando ésta no haya podido satisfacerlos como consecuencia de quiebra, suspensión de pagos o concurso de acreedores anteriores a la entrada en vigor de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.

Disposición final primera. Modificación del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

«Los apartados 1, 2 y 3 del artículo 48 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, quedan redactados de la siguiente manera:

1. La competencia para sancionar las infracciones en el orden social, en el ámbito de la Administración General del Estado, corresponde, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a la autoridad competente a nivel provincial, hasta 12.500 euros; al Director General competente, hasta 62.500 euros; al Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales hasta 125.000 euros y al Consejo de Ministros, a propuesta del de Trabajo y Asuntos Sociales, hasta 187.515 euros.

2. En el ámbito de las competencias de la Administración General del Estado, las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales serán sancionadas, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por la autoridad competente a nivel provincial, hasta 40.985 euros; por el Director General competente, hasta 123.000 euros; por el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, hasta 409.900 euros, y por el Consejo de Ministros, a propuesta del de Trabajo y Asuntos Sociales, hasta 819.780 euros.

3. Las infracciones en materia de cooperativas tipificadas en la presente Ley serán sancionadas, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por el órgano directivo del que dependa el Registro de Sociedades Cooperativas, hasta 7.600 euros, y por el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, hasta 37.920 euros y la descalificación.»

Disposición final segunda. Modificación del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril.

Se adiciona un nuevo apartado 3 al artículo 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, con la siguiente redacción:

«3. Asimismo, se tramitará conforme a este proceso la impugnación de las decisiones de la empresa de atribuir carácter reservado o de no comunicar determinadas informaciones a los representantes de los trabajadores, así como los litigios relativos al cumplimiento por los representantes de los trabajadores y los expertos que les asistan de su obligación de sigilo.

El Juez o Sala deberá adoptar las medidas necesarias para salvaguardar el carácter reservado o secreto de la información de que se trate.»

Disposición final tercera. Fundamento constitucional.

Esta ley se dicta al amparo de lo establecido en el artículo 149.1.7.^a de la Constitución, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en legislación laboral, sin perjuicio de la ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas, y de lo previsto en el artículo 149.1.6.^a de la Constitución, en cuanto al nuevo apartado 5 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores introducido por el apartado seis del artículo único de esta ley.

Disposición final cuarta. Incorporación de derecho de la Unión Europea.

Mediante esta ley se incorporan al derecho español la Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea, y la Directiva 2002/74/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 80/987/CEE del Consejo sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario.

Disposición final quinta. Desarrollo reglamentario.

Se autoriza al Gobierno para dictar las disposiciones que sean necesarias para la aplicación y el desarrollo de esta ley.

Disposición final sexta. Entrada en vigor.

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

Por tanto,

Mando a todos los españoles, particulares y autoridades, que guarden y hagan guardar esta ley.

Madrid, 16 de noviembre de 2007.

JUAN CARLOS R.

El Presidente del Gobierno,

JOSÉ LUIS RODRÍGUEZ ZAPATERO