

diferentes aos mencionados no artigo 2, aos cales, nos termos previstos na súa normativa reguladora, resulte aplicable na súa actividade a Lei 30/1992, do 26 de novembro, de réxime xurídico das administracións públicas e do procedemento administrativo común.

2. As previsións contidas nesta lei serán de aplicación ás sentenzas e resolucións xudiciais, sen prexuízo do previsto no artigo 107.10 da Lei orgánica 6/1985, do 1 de xullo, do poder xudicial e no seu desenvolvemento específico.

Disposición transitoria única. *Réxime transitorio aplicable aos acordos exclusivos.*

Os acordos exclusivos existentes aos cales non se aplique a excepción prevista no artigo 6 concluírán cando expire o contrato e, en calquera caso, non máis tarde do 31 de decembro de 2008.

Disposición derradeira primeira. *Fundamento constitucional.*

Esta lei ten carácter de lexislación básica ao abeiro do disposto no artigo 149.1.18.ª da Constitución. Exceptúase o artigo 11 e os números 1 (parágrafos segundo e terceiro), 3 e 8 do artigo 10.

Disposición derradeira segunda. *Desenvolvemento regulamentario.*

O Goberno, no ámbito das súas competencias, ditará cantas disposicións sexan necesarias para a execución e o desenvolvemento do establecido nesta lei.

Disposición derradeira terceira. *Entrada en vigor.*

Esta lei entrará en vigor aos dous meses da súa publicación no «Boletín Oficial del Estado».

Por tanto,

Mando a todos os españois, particulares e autoridades, que cumpran e fagan cumprir esta lei.

Madrid, 16 de novembro de 2007.

JUAN CARLOS R.

O presidente do Goberno,

JOSÉ LUIS RODRÍGUEZ ZAPATERO

19815 *LEI 38/2007, do 16 de novembro, pola que se modifica o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, en materia de información e consulta dos traballadores e en materia de protección dos traballadores asalariados en caso de insolvencia do empresario. («BOE» 276, de 17-11-2007.)*

JUAN CARLOS I

REI DE ESPAÑA

Saiban todos os que a viren e a entenderen que as Cortes Xerais aprobaron e eu sanciono a seguinte lei:

PREÁMBULO

I

O ordenamento xurídico español dispón dunha normativa laboral cuxa tradición e raizame histórica permitiron a súa adaptación ao longo do tempo e, mesmo, a súa anticipación respecto dos modernos marcos de relacións laborais.

Neste contexto, pódese afirmar que esa capacidade de anticipación se puxo de manifesto en non poucas ocasións respecto do dereito comunitario en materia social, cuxas prescricións requiriron tan só de pequenas adaptacións á hora de adoptar as medidas lexislativas do Estado español para a consecución dos efectos requiridos polas diferentes directivas da Unión Europea.

Tal é o caso das dúas directivas comunitarias cuxa transposición ao dereito interno se leva a cabo con esta lei, de forma conxunta, tendo en conta a súa afectación exclusiva ao texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado por Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, no cal se condensa o conxunto de dereitos e obrigas, individuais e colectivos, que ordenan as relacións laborais no noso país.

II

Malia o anterior, non é menos certo que se fai precisa a súa adaptación ás disposicións da Directiva 2002/14/CE, do Parlamento Europeo e do Consello, do 11 de marzo de 2002, pola que se establece un marco xeral relativo á información e á consulta dos traballadores na Comunidade Europea, que parte, entre outras, da consideración de que os dereitos de información e consulta exercidos coa suficiente antelación constitúen unha condición previa para o éxito dos procesos de adaptación das empresas ás novas condicións inducidas pola globalización da economía, a través do desenvolvemento de novos métodos de organización do traballo, no marco da estratexia europea para o emprego baseada nos conceptos de «anticipación», «prevención» e «empregabilidade», intensificando o diálogo social para facilitar un cambio compatible coa salvagarda do obxectivo prioritario do emprego.

Este é, precisamente, o primeiro dos dous obxectos desta lei, abórdase nesta a modificación dos artigos 4.1.g), 64 e 65 do Estatuto dos traballadores para introducir os aspectos establecidos na indicada directiva que non están previstos na nosa regulación legal, como é o caso da inclusión expresa do dereito de información e consulta dos traballadores entre os seus dereitos básicos; a definición destes conceptos; a reformulación da nosa lexislación en canto a algunhas materias obxecto de información ou de consulta, como sucede coa consulta sobre a evolución futura do emprego na empresa ou centro de traballo e as medidas preventivas ao respecto; a clarificación do contido ou modos de exercicio destes dereitos para reducir a intensa litixiosidade xurisdiccional existente; a remisión á negociación colectiva para a definición das modalidades prácticas da información e da consulta, non tanto nun sentido de excepción, como de desenvolvemento da disposición legal e con respecto a esta; e, finalmente, en atención ao deber de sixilo profesional, a reformulación do seu réxime xurídico incorporando a posibilidade de segredo, en termos moito máis precisos e desenvolvidos que os actuais, incluíndo a regulación dos posibles recursos administrativos ou xudiciais en materia de sixilo profesional.

Todos estes aspectos son obxecto de regulación nas modificacións do Estatuto dos traballadores que se recollen nos números un, cinco e seis do artigo único desta lei.

III

En segundo lugar, procédese a efectuar as modificacións precisas do artigo 33 do Estatuto dos traballadores, para a transposición da Directiva 2002/74/CE, do Parlamento Europeo e do Consello, do 23 de setembro de 2002, que modifica a Directiva 80/987/CEE do Consello sobre a aproximación das lexislacións dos Estados membros relativas á protección dos traballadores asalariados en caso de insolvencia do empresario.

A Directiva 2002/74/CE actualiza o texto da Directiva 80/987/CEE, do 20 de outubro de 1980, coa finalidade de mellorar a protección dos traballadores en procedementos de insolvencia, tanto en procedementos non liquidatorios como en procedementos transnacionais de insolvencia, adaptándose así aos pronunciamentos do Tribunal de Xustiza, ás novas realidades do mercado de traballo e aos cambios operados durante os últimos vinte anos.

A Directiva 2002/74/CE amplía o concepto de insolvencia que dá lugar á protección dispensada aos créditos dos traballadores aos procedementos previos á liquidación do patrimonio dirixidos a garantir o funcionamento da empresa nunha fase posterior, non existindo neste aspecto diferenzas esenciais que afecten o noso sistema legal.

A directiva comunitaria obxecto de transposición establece, así mesmo, disposicións dirixidas a dar cobertura á protección dos créditos dos traballadores cando a empresa que se atopa en situación de insolvencia realiza actividades no territorio de dous ou máis Estados membros, establecendo a institución de garantía competente nos procedementos transnacionais de insolvencia.

Procede, en consecuencia, adaptar a lexislación española ás novas disposicións da directiva comunitaria introducindo as modificacións oportunas para incluír o aspecto de transnacionalidade na protección dos dereitos dos traballadores asalariados en caso de insolvencia do empresario con centros de traballo en varios Estados membros, determinando a institución de garantía competente, xunto aos mecanismos de cooperación e colaboración necesarios para facer eficaz a protección nese suposto. Deste mecanismo de protección exclúense os procedementos singulares de insolvencia, afectando, pola contra, os procedementos colectivos regulados pola Lei concursal.

A transposición da directiva realízase mediante a introdución de dous novos números, 10 e 11, no artigo 33 do Estatuto dos traballadores, regulador do Fondo de Garantía Salarial, que será a institución de garantía competente para o aboamento dos créditos non pagados dos traballadores afectados que exerzan ou exercen habitualmente o seu traballo en España, cando o empresario incurso nun procedemento concursal a causa da súa insolvencia realice actividades en dous ou máis Estados membros da Unión Europea. Así mesmo, introdúcese unha disposición transitoria para establecer a protección das situacións transnacionais derivadas de procedementos colectivos de insolvencia posteriores ao 8 de outubro de 2005, data límite de incorporación da directiva ao ordenamento xurídico español.

Finalmente, aprovéitase a oportunidade da transposición da Directiva 2002/74/CE ao ordenamento xurídico español, para adecuar a normativa laboral á Lei 22/2003, do 29 de xullo, concursal, que reduce a multiplicidade de procedementos concursais conducentes á declaración de insolvencia e, en consecuencia, á intervención do Fondo de Garantía Salarial como institución de garantía do pagamento dos créditos laborais non satisfeitos pola empresa que se atopa en dificultades económicas, establecendo un procedemento único de concurso suficientemente flexible para permitir a súa adaptación ás diferentes situacións posibles.

Iso require a modificación do número 1 do artigo 33 do Estatuto dos traballadores, para suprimir a referencia á suspensión de pagamentos, á quebra e ao concurso de acredores, adecuando a redacción ao procedemento de concurso.

Este conxunto de adaptacións lévase a cabo coas modificacións do Estatuto dos traballadores que se inclúen nos números dous, tres e catro do artigo único desta lei.

Artigo único. *Modificación do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado por Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo.*

O texto refundido da Lei do estatuto dos traballadores, aprobado por Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, queda modificado como segue:

Un. A letra g) do artigo 4.1 queda redactada do seguinte modo:

«g) Información, consulta e participación na empresa.»

Dous. Modifícase o parágrafo primeiro do artigo 33.1, que queda redactado nos seguintes termos:

«1. O Fondo de Garantía Salarial, organismo autónomo dependente do Ministerio de Traballo e Asuntos Sociais, con personalidade xurídica e capacidade de obrar para o cumprimento dos seus fins, aboaralles aos traballadores o importe dos salarios pendentes de pagamento a causa de insolvencia ou concurso do empresario.»

Tres. Engádesse un novo número 10 ao artigo 33, coa seguinte redacción:

«10. O Fondo de Garantía Salarial dispensará a protección regulada neste artigo en relación cos créditos non pagados dos traballadores que exerzan ou exercen habitualmente o seu traballo en España cando pertencen a unha empresa con actividade no territorio de, polo menos, dous Estados membros da Unión Europea, un dos cales sexa España, cando concorran, conxuntamente, as seguintes circunstancias:

a) Que se solicítase a apertura dun procedemento colectivo baseado na insolvencia do empresario nun Estado membro distinto de España, previsto polas súas disposicións legais e administrativas, que implique o desapoderamento parcial ou total do empresario e o nomeamento dun síndico ou persoa que exerza unha función similar.

b) Que se acredite que a autoridade competente, en virtude das devanditas disposicións, decidiu a apertura do procedemento; ou ben que comprobou o peche definitivo da empresa ou o centro de traballo do empresario, así como a insuficiencia do activo dispoñible para xustificar a apertura do procedemento.

Cando, de acordo cos termos establecidos neste punto, a protección dos créditos non pagados lle corresponda ao Fondo de Garantía Salarial, este solicitará información da institución de garantía do Estado membro en que se tramite o procedemento colectivo de insolvencia sobre os créditos pendentes de pagamento dos traballadores e sobre os satisfeitos pola devandita institución de garantía e pedirá a súa colaboración para garantir que as cantidades aboadas aos traballadores sexan tidas en conta no procedemento, así como para conseguir o reembolso das devanditas cantidades.»

Catro. Engádesse un novo número 11 ao artigo 33, coa seguinte redacción:

«11. No suposto de procedemento concursal solicitado en España en relación cunha empresa con actividade no territorio de, polo menos, outro Estado membro da Unión Europea, ademais de España, o Fondo de Garantía Salarial estará obrigado a lle proporcionar información á institución de garantía do Estado en cuxo territorio os traballadores da empresa en estado de insolvencia exercen ou exerzan habitualmente o seu traballo, en particular, poñendo no seu coñecemento os créditos pendentes de pagamento dos traballadores, así como os satisfeitos polo propio Fondo de Garantía Salarial.

Así mesmo, o Fondo de Garantía Salarial prestaralle á institución de garantía competente a colaboración que lle sexa requirida en relación coa súa intervención no procedemento e co reembolso das cantidades aboadas aos traballadores.»

Cinco. O artigo 64 queda redactado do seguinte xeito:

«Artigo 64. *Dereitos de información e consulta e competencias.*

1. O comité de empresa terá dereito a ser informado e consultado polo empresario sobre aquelas cuestións que poidan afectar os traballadores, así como sobre a situación da empresa e a evolución do emprego nesta, nos termos previstos neste artigo.

Enténdese por información a transmisión de datos polo empresario ao comité de empresa, co fin de que este teña coñecemento dunha cuestión determinada e poida proceder ao seu exame. Por consulta enténdese o intercambio de opinións e a apertura dun diálogo entre o empresario e o comité de empresa sobre unha cuestión determinada, incluíndo, se é o caso, a emisión de informe previo por parte deste.

Na definición ou aplicación dos procedementos de información e consulta, o empresario e o comité de empresa actuarán con espírito de cooperación, en cumprimento dos seus dereitos e obrigas recíprocas, tendo en conta tanto os intereses da empresa como os dos traballadores.

2. O comité de empresa terá dereito a ser informado trimestralmente:

a) Sobre a evolución xeral do sector económico a que pertence a empresa.

b) Sobre a situación económica da empresa e a evolución recente e probable das súas actividades, incluída as actuacións ambientais que teñan repercusión directa no emprego, así como sobre a produción e vendas, incluído o programa de produción.

c) Sobre as previsións do empresario de celebración de novos contratos, con indicación do número destes e das modalidades e tipos que serán utilizados, incluídos os contratos a tempo parcial, a realización de horas complementarias polos traballadores contratados a tempo parcial e dos supostos de subcontratación.

d) Das estatísticas sobre o índice de absentismo e as causas, os accidentes de traballo e enfermidades profesionais e as súas consecuencias, os índices de sinistralidade, os estudos periódicos ou especiais do ambiente laboral e os mecanismos de prevención que se utilicen.

3. Tamén terá dereito a recibir información, polo menos anualmente, relativa á aplicación na empresa do dereito de igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes, entre a que se incluírán datos sobre a proporción de mulleres e

homes nos diferentes niveis profesionais, así como, se é o caso, sobre as medidas que se adoptasen para fomentar a igualdade entre mulleres e homes na empresa e, de se ter establecido un plan de igualdade, sobre a súa aplicación.

4. O comité de empresa, coa periodicidade que proceda en cada caso, terá dereito a:

a) Coñecer o balance, a conta de resultados, a memoria e, no caso de que a empresa, prevista a forma de sociedade por accións ou participacións, os demais documentos que se dean a coñecer aos socios, e nas mesmas condicións que a estes.

b) Coñecer os modelos de contrato de traballo escrito que se utilicen na empresa así como os documentos relativos á finalización da relación laboral.

c) Ser informado de todas as sancións impostas por faltas moi graves.

Así mesmo, o comité de empresa terá dereito a recibir a copia básica dos contratos e a notificación das prórrogas e das denuncias correspondentes a estes no prazo de dez días seguintes a que tivesen lugar.

5. O comité de empresa terá dereito a ser informado e consultado sobre a situación e estrutura do emprego na empresa ou no centro de traballo, así como a ser informado trimestralmente sobre a súa evolución probable, incluíndo a consulta cando se prevejan cambios ao respecto.

Así mesmo, terá dereito a ser informado e consultado sobre todas as decisións da empresa que puidesen provocar cambios relevantes en canto á organización do traballo e aos contratos de traballo na empresa. Igualmente terá dereito a ser informado e consultado sobre a adopción de eventuais medidas preventivas, especialmente no caso de risco para o emprego.

O comité de empresa terá dereito a emitir informe, con carácter previo á execución por parte do empresario das decisións adoptadas por este, sobre as seguintes cuestións:

a) As reestruturacións de cadro de persoal e cesamentos totais ou parciais, definitivos ou temporais, daquel.

b) As reducións de xornada.

c) O traslado total ou parcial das instalacións.

d) Os procesos de fusión, absorción ou modificación do estatus xurídico da empresa que impliquen calquera incidencia que poida afectar o volume de emprego.

e) Os plans de formación profesional na empresa.

f) A implantación e revisión de sistemas de organización e control do traballo, estudos de tempos, establecemento de sistemas de primas e incentivos e valoración de postos de traballo.

6. A información deberalla facilitar o empresario ao comité de empresa, sen prexuízo do establecido especificamente en cada caso, nun momento, dun xeito e cun contido apropiados que lles permitan aos representantes dos traballadores proceder ao seu exame axeitado e preparar, se é o caso, a consulta e o informe.

A consulta deberase realizar, salvo que expresamente estea establecida outra cousa, nun momento e cun contido apropiados, no nivel de dirección e representación correspondente da empresa, e de tal maneira que lles permita aos representantes dos traballadores, sobre a base da información recibida, reunirse co empresario, obter unha resposta xustificada ao seu eventual informe e poder contrastar os seus puntos de vista ou opinións con obxecto, se é o

caso, de poder chegar a un acordo sobre as cuestións indicadas no número 4, e iso sen prexuízo das facultades que se lle recoñecen ao empresario en relación con cada unha das devanditas cuestións. En todo caso, a consulta deberá permitir que o criterio do comité poida ser coñecido polo empresario á hora de adoptar ou de executar as decisións.

Os informes que deba emitir o comité de empresa deberanse elaborar no prazo máximo de quince días desde que fosen solicitados e remitidas as informacións correspondentes.

7. O comité de empresa terá tamén as seguintes competencias:

a) Exercer un labor:

1.º De vixilancia no cumprimento das normas vixentes en materia laboral, de seguridade social e de emprego, así como do resto dos pactos, condicións e usos de empresa en vigor, formulando, se é o caso, as accións legais oportunas ante o empresario e os organismos ou tribunais competentes.

2.º De vixilancia e control das condicións de seguranza e saúde no desenvolvemento do traballo na empresa, coas particularidades previstas nesta orde polo artigo 19 desta lei.

3.º De vixilancia do respecto e aplicación do principio de igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes.

b) Participar, como se determine por convenio colectivo, na xestión de obras sociais establecidas na empresa en beneficio dos traballadores ou dos seus familiares.

c) Colaborar coa dirección da empresa para conseguir o establecemento de cantas medidas procuren o mantemento e o incremento da produtividade, así como a sustentabilidade ambiental da empresa, se así está pactado nos convenios colectivos.

d) Colaborar coa dirección da empresa no establecemento e posta en marcha de medidas de conciliación.

e) Informar os seus representados en todos os temas e cuestións sinalados neste artigo en canto directa ou indirectamente teñan ou poidan ter repercusión nas relacións laborais.

8. O disposto neste artigo entenderase sen prexuízo das disposicións específicas previstas noutros artigos desta lei ou noutras normas legais ou regulamentarias.

9. Respectando o establecido legal ou regulamentariamente, nos convenios colectivos poderanse establecer disposicións específicas relativas ao contido e ás modalidades de exercicio dos dereitos de información e consulta previstos neste artigo, así como ao nivel de representación máis axeitado para exercelos.»

Seis. O artigo 65 queda redactado do seguinte modo:

«Artigo 65. *Capacidade e sixilo profesional.*

1. Recoñéceselle ao comité de empresa capacidade, como órgano colexiado, para exercer accións administrativas ou xudiciais en todo o relativo ao ámbito das súas competencias, por decisión maioritaria dos seus membros.

2. Os membros do comité de empresa e este no seu conxunto, así como, se é o caso, os expertos que os asistan, deberán observar o deber de sixilo con respecto a aquela información que, en lexítimo e obxectivo interese da empresa ou do centro de traballo, lles fose expresamente comunicada con carácter reservado.

3. En todo caso, ningún tipo de documento entregado pola empresa ao comité poderá ser utilizado fóra do estrito ámbito daquela nin para fins distintos dos que motivaron a súa entrega.

O deber de sixilo subsistirá mesmo tras a expiración do seu mandato e independentemente do lugar en que se atopen.

4. Excepcionalmente, a empresa non estará obrigada a comunicar aquelas informacións específicas relacionadas con segredos industriais, financeiros ou comerciais cuxa divulgación puidese, segundo criterios obxectivos, obstaculizar o funcionamento da empresa ou do centro de traballo ou ocasionar graves prexuízos na súa estabilidade económica.

Esta excepción non abrangue aqueles datos que teñan relación co volume de emprego na empresa.

5. A impugnación das decisións da empresa de atribuír carácter reservado ou de non comunicar determinadas informacións aos representantes dos traballadores tramitarase conforme o proceso de conflitos colectivos regulado no capítulo VIII do título II do libro II da Lei de procedemento laboral, texto refundido aprobado polo Real decreto legislativo 2/1995, do 7 de abril.

Así mesmo, tramitaranse conforme este proceso os litixios relativos ao cumprimento polos representantes dos traballadores e polos expertos que os asistan da súa obriga de sixilo.

O disposto neste punto enténdese sen prexuízo do previsto no texto refundido da Lei de infraccións e sancións na orde social, aprobada por Real decreto legislativo 5/2000, do 4 de agosto, para os casos de negativa inxustificada da información a que teñen dereito os representantes dos traballadores.»

Disposición transitoria primeira. *Réxime transitorio aplicable ás situacións transnacionais.*

A protección dos traballadores nas situacións transnacionais nos termos regulados nos novos números 10 e 11 do artigo 33 do Estatuto dos traballadores será aplicable a todo procedemento colectivo baseado na insolvencia dun empresario solicitado a partir do 8 de outubro de 2005.

Disposición transitoria segunda. *Situacións orixinadas con anterioridade ao 1 de setembro de 2004.*

O Fondo de Garantía Salarial aboaralles aos traballadores o importe dos salarios e indemnizacións que lles deba a empresa, obxecto da súa acción protectora, cando esta non os puidese satisfacer como consecuencia de quebra, suspensión de pagamentos ou concurso de acredores anteriores á entrada en vigor da Lei 22/2003, do 9 de xullo, concursal.

Disposición derradeira primeira. *Modificación do texto refundido da Lei sobre infraccións e sancións na orde social, aprobada polo Real decreto legislativo 5/2000, do 4 de agosto.*

«Os números 1, 2 e 3 do artigo 48 do texto refundido da Lei sobre infraccións e sancións na orde social, aprobada polo Real decreto legislativo 5/2000, do 4 de agosto, quedan redactados do seguinte xeito:

1. A competencia para sancionar as infraccións na orde social, no ámbito da Administración xeral do Estado, correspóndelle, por proposta da Inspección de Traballo e Seguridade Social, á autoridade competente no ámbito provincial, ata 12.500 euros; ao director xeral competente, ata 62.500 euros; ao ministro de Traballo e Asuntos Sociais ata 125.000

euros e ao Consello de Ministros, por proposta do de Traballo e Asuntos Sociais, ata 187.515 euros.

2. No ámbito das competencias da Administración xeral do Estado as infraccións en materia de prevención de riscos laborais serán sancionadas, por proposta da Inspección de Traballo e Seguridade Social, pola autoridade competente no ámbito provincial, ata 40.985 euros; polo director xeral competente, ata 123.000 euros; polo ministro de Traballo e Asuntos Sociais, ata 409.900 euros, e polo Consello de Ministros, por proposta do de Traballo e Asuntos Sociais, ata 819.780 euros.

3. As infraccións en materia de cooperativas tipificadas nesta lei serán sancionadas, por proposta da Inspección de Traballo e Seguridade Social, polo órgano directivo de que dependa o Rexistro de Sociedades Cooperativas, ata 7.600 euros, e polo ministro de Traballo e Asuntos Sociais, ata 37.920 euros e a descualificación.»

Disposición derradeira segunda. *Modificación do texto refundido da Lei de procedemento laboral, aprobado polo Real decreto legislativo 2/1995, do 7 de abril.*

Súmase un novo número 3 ao artigo 151 do texto refundido da Lei de procedemento laboral, aprobado por Real decreto legislativo 2/1995, do 7 de abril, coa seguinte redacción:

«3. Así mesmo, tramitarase conforme este proceso a impugnación das decisións da empresa de atribuír carácter reservado ou de non lles comunicar determinadas informacións aos representantes dos traballadores, así como os litixios relativos ao cumprimento polos representantes dos traballadores e os expertos que os asistan da súa obriga de sigilo.

O xuíz ou sala deberá adoptar as medidas necesarias para salvagardar o carácter reservado ou segredo da información de que se trate.»

Disposición derradeira terceira. *Fundamento constitucional.*

Esta lei dítase ao abeiro do establecido no artigo 149.1.7.^a da Constitución, que lle atribúe ao Estado a competencia exclusiva en lexislación laboral, sen prexuízo da execución polos órganos das comunidades autónomas, e do previsto no artigo 149.1.6.^a da Constitución, en canto ao novo número 5 do artigo 65 do Estatuto dos traballadores introducido polo número seis do artigo único desta lei.

Disposición derradeira cuarta. *Incorporación de dereito da Unión Europea.*

Mediante esta lei incorpóranse ao dereito español a Directiva 2002/14/CE do Parlamento Europeo e do Consello, do 11 de marzo de 2002, pola que se establece un marco xeral relativo á información e á consulta dos traballadores na Comunidade Europea, e a Directiva 2002/74/CE, do Parlamento Europeo e do Consello, do 23 de setembro de 2002, que modifica a Directiva 80/987/CEE do Consello sobre a aproximación das lexislacións dos Estados membros relativas á protección dos traballadores asalariados no caso de insolvencia do empresario.

Disposición derradeira quinta. *Desenvolvemento regulamentario.*

Autorízase o Goberno para ditar as disposicións que sexan necesarias para a aplicación e o desenvolvemento desta lei.

Disposición derradeira sexta. *Entrada en vigor.*

Esta lei entrará en vigor o día seguinte ao da súa publicación no «Boletín Oficial del Estado».

Por tanto,

Mando a todos os españois, particulares e autoridades, que cumpran e fagan cumprir esta lei.

Madrid, 16 de novembro de 2007.

JUAN CARLOS R.

O presidente do Goberno,
JOSÉ LUIS RODRÍGUEZ ZAPATERO

MINISTERIO DA PRESIDENCIA

19818 *CORRECCIÓN de erros do Real decreto 47/2007, do 19 de xaneiro, polo que se aproba o procedemento básico para a certificación de eficiencia enerxética de edificios de nova construción. («BOE» 276, do 17-11-2007.)*

Advertidos erros no Real decreto 47/2007, do 19 de xaneiro, polo que se aproba o procedemento básico para a certificación de eficiencia enerxética de edificios de nova construción, publicado no «Boletín Oficial del Estado», suplemento en lingua galega número 3, do 1 de febreiro de 2007, procédese a efectuar as oportunas rectificacións:

Na páxina 607, segunda columna, no número 2.2), onde di: «2) Referencia ao valor numérico...», debe dicir: «2) Cando se utilice a opción xeral, referencia ao valor numérico...»

Na páxina 607, segunda columna, suprímese a referencia ao número «4)», quedando sen alteración o resto do parágrafo.

Na páxina 607, segunda columna, onde di: «5) Cando se utilice a opción simplificada, incluír o texto seguinte: «O consumo...»»; debe dicir: «4) Cando se utilice a opción simplificada, só se deberá especificar a cualificación de eficiencia enerxética asignada, incluíndo o texto seguinte: «A cualificación de eficiencia enerxética obtívose mediante o procedemento simplificado recollido no documento (documento recoñecido que corresponda)»».

Na mesma páxina e columna, onde di: «6)», debe dicir: «5)»; e onde di «7)», debe dicir: «6)».

19850 *ORDE PRE/3338/2007, do 15 de novembro, pola que se modifica o anexo I do Real decreto 2163/1994, do 4 de novembro, polo que se implanta o sistema harmonizado comunitario de autorización para comercializar e utilizar produtos fitosanitarios respecto á ampliación do uso da substancia activa fostiazato. («BOE» 277, do 19-11-2007.)*

A Directiva 91/414/CEE do Consello, do 15 de xullo de 1991, relativa á comercialización de produtos fitosanitarios, inclúe no seu anexo I as substancias activas que foron autorizadas para a súa incorporación nos produtos