

8874 LLEI 10/1997, de 24 d'abril, sobre drets d'informació i consulta dels treballadors a les empreses i grups d'empreses de dimensió comunitària. («BOE» 99, de 25-4-1997.)

JUAN CARLOS I

REI D'ESPANYA

A tots els qui vegeu i entengueu aquesta Llei.
Sapiguen: Que les Corts Generals han aprovat la Llei següent i jo la sanciono.

EXPOSICIÓ DE MOTIUS

1

La millora dels instruments de participació dels treballadors a l'empresa ha constituït, des de fa més de dues dècades, una de les aspiracions fonamentals de les institucions de la Comunitat Europea en el terreny de la política social. Per això, quan el 22 de setembre de 1994 el Consell de Ministres de la Unió Europea va aprovar la Directiva 94/45/CE, sobre la constitució d'un comitè d'empresa europeu o d'un procediment d'informació i consulta als treballadors a les empreses i grups d'empreses de dimensió comunitària, va tancar un capítol de la història de l'Europa social amb una norma d'una importància extraordinària.

En el camí quedaven diverses iniciatives comunitàries adreçades a facilitar la participació dels treballadors a les empreses europees, entre les quals s'ha d'esmentar el projecte de la 5a Directiva relativa a l'estructura de les societats anònimes i als poders i les obligacions dels seus òrgans, la primera formulació de la qual es remunta a 1972, així com el projecte de Directiva sobre els procediments d'informació i consulta dels treballadors de 1980, comunament coneguda pel nom del seu inspirador com a Directiva Vredeling. Igualment, en aquests anys s'han produït dues profundes modificacions del Tractat originari de la Comunitat Econòmica Europea, a través de l'Acta única europea i del Tractat de la Unió Europea, Tractat aquest últim on s'ha fet palesa, en matèria de política social, la voluntat de llavors onze dels estats membres d'aprofundir en la via traçada per la Carta comunitària de drets socials fonamentals dels treballadors de 1989. D'acord amb aquesta voluntat, els estats membres van signar, amb l'excepció del Regne Unit, un Acord sobre la política social, annex al Protocol número 14 del mateix títol, annex al Tractat de la Unió Europea.

El punt 17 de la Carta comunitària estableix que «la informació, la consulta i la participació dels treballadors s'han de desenvolupar segons mecanismes adequats i tenint en compte les pràctiques vigents en els diferents estats membres» i que «això és especialment aplicable a les empreses o grups d'empreses que tinguin establiments situats en diversos estats membres». D'altra banda, l'article 1 de l'Acord sobre la política social assenyala que constitueix objectiu, entre d'altres, de la Comunitat i dels estats membres el diàleg social, mentre que l'article 2 disposa que en la consecució d'aquest objectiu la Comunitat ha de donar suport i completar l'acció dels estats membres en l'àmbit de la informació i consulta dels treballadors, per a la qual cosa el Consell pot adoptar, mitjançant directives, les disposicions mínimes que s'han d'aplicar de manera progressiva.

Sobre la base jurídica d'aquest article 2 de l'Acord sobre política social, la Directiva 94/45/CE constitueix la primera manifestació en el dret social comunitari de l'esmentat Acord annex al Protocol número 14 del Tractat de Maastricht.

2

La Directiva sobre el comitè d'empresa europeu és una resposta social al gran mercat interior, realitat jurídica assolida l'1 de gener de 1993 i propiciada per l'Acta única europea de 1986. El mercat interior, el mercat únic, ha donat i donarà lloc a un complex i creixent procés de concentracions d'empreses, fusions transfrontereres, absorcions, associacions, aliances d'empreses, unions temporals, etc., que ha provocat, entre altres efectes, una transnacionalització de les empreses i grups d'empreses. Ara bé, el legislador comunitari és conscient que els procediments d'informació i consulta als treballadors que preveuen les legislacions i pràctiques nacionals no s'adapten a aquesta estructura transnacional de les empreses. Per això ha intentat assegurar que les activitats econòmiques en el mercat interior s'exerceixin de manera harmònica, per a la qual cosa és necessari, sens dubte, que les empreses i els grups amb centres de treball en diversos estats membres informin i consultin els representants dels treballadors afectats per les seves decisions.

En un context de canvi econòmic, on el govern de les empreses exigeix un enfocament més flexible i més participatiu, la Directiva intenta superar les insuficiències dels mecanismes tradicionals de participació dels treballadors en l'àmbit nacional, mecanismes que, precisament pel seu abast exclusivament nacional, són inadequats per abordar els processos de presa de decisions al nivell central de les empreses o grups, amb implicacions i conseqüències per al conjunt dels treballadors de la Comunitat. La Directiva, l'objecte de la qual és millorar els drets d'informació i consulta dels treballadors a les empreses i grups d'empreses de dimensió comunitària, aborda amb un enfocament flexible i pragmàtic la informació i la consulta als treballadors en l'àmbit europeu, com a condició mínima indispensable perquè les decisions siguin adoptades i aplicades en un context social acceptable. Per a això, s'han tingut en compte en gran mesura les experiències i pràctiques que els últims anys s'han dut a terme, de manera espontània i voluntària, en diversos grups empresarials europeus, així com les opinions expressades pels interlocutors socials europeus en el procés de diàleg que va precedir l'adopció de la Directiva.

3

Aquesta Llei transposa a l'ordenament jurídic espanyol la Directiva 94/45/CE. Atesa la peculiaritat del sistema de fonts del dret laboral, s'ha de justificar perquè s'ha optat per l'elaboració d'una norma d'origen legal en comptes de confiar la transposició a una iniciativa de caràcter convencional. S'ha dit, i és cert, que la Directiva 94/45/CE constitueix una clara mostra del principi de subsidiarietat en la seva doble dimensió, vertical i horitzontal, cosa que també es pot dir d'aquesta Llei de transposició.

D'una banda, la Directiva és manifestació del principi de subsidiarietat en la seva forma més habitual, la vertical, perquè no és aplicable a les empreses de dimensió nacional, sinó tan sols a les empreses o grups d'empreses de dimensió comunitària, és a dir, a les empreses o grups que tenen com a mínim 1.000 treballadors en el conjunt de la Comunitat i establerts com a mínim en dos estats membres, i que donen feina, com a mínim, a 150 treballadors a cada un d'aquests. A més, la Directiva assenyala que aquesta s'aplica sense perjudici de les disposicions adoptades d'acord amb les directives 77/187/CEE i 75/129/CEE (en el nostre dret, articles 44 i 51 de l'Estatut dels treballadors, bàsicament) i que la Directiva no afecta els drets d'informació i consulta dels treballadors que hi ha en la seva legislació nacional (drets que a Espanya estan presents, principalment, a l'Estatut dels treballadors, al llarg del seu articulat). Totes aquestes disposicions es

reproduïen de manera pràcticament literal en el text de la Llei.

La Directiva també permet l'aplicació del principi de subsidiarietat en la dimensió horitzontal. Així, disposa que els estats membres han d'adoptar les disposicions legals, reglamentàries i administratives necessàries per donar compliment a la Directiva o garantir que els interlocutors socials adoptin les disposicions necessàries per la via de l'acord. És a dir, la Directiva possibilita que organitzacions empresarials i sindicals puguin incorporar, per la via del conveni col·lectiu, la Directiva als drets nacionals. És més, la Directiva privilegia els acords als quals les parts poden arribar per crear un comitè d'empresa europeu o establir un procediment d'informació i consulta, de manera que només s'ha de procedir a crear un comitè de conformitat amb els requisits subsidiaris que preveu el seu annex en determinats supòsits taxats i exhaurides les possibilitats d'acord. Aquests privilegis també es reconeixen, en certa mesura, als acords preexistents a l'entrada en vigor de les lleis nacionals de transposició.

Aplicant la concepció comunitària al dret espanyol, hauria estat possible que a través d'un acord interprofesional per a matèries concretes de les que preveu l'article 83.3 de l'Estatut dels treballadors, les organitzacions sindicals i patronals més representatives haguessin incorporat la Directiva al nostre ordenament, cosa que no ha passat pel silenci dels interlocutors socials sobre el tema. La transposició convencional de directives comunitàries, encara que desitjable, no s'ha produït mai fins ara en el nostre dret, potser per falta d'hàbit dels nostres interlocutors socials. Per descomptat, no s'ha de descartar, i seria molt aconsellable per al futur.

Tanmateix, el fet que la transposició es produeixi a través d'una norma d'origen legal, estatal, si es vol, no suposa que s'hagi inaplicat la subsidiarietat horitzontal. Ben al contrari. L'opinió dels interlocutors socials s'ha tingut molt present durant l'elaboració del projecte de llei, en especial l'opinió «formalitzada» que suposa el dictamen del Consell Econòmic i Social, òrgan on sindicats i organitzacions empresarials són protagonistes. Però, a més, la Llei respecta de manera absoluta el joc de la voluntat de les parts, de l'autonomia col·lectiva: només s'ha de llegir el títol I, principalment tot i que no només l'article 12, i també la disposició addicional primera per confirmar com és d'ajustada aquesta apreciació. La consecució de l'acord entre les parts per a la constitució del comitè d'empresa europeu o l'establiment d'un procediment alternatiu d'informació i consulta constitueix el principi bàsic de la norma. I tot això de conformitat amb la configuració constitucional del nostre sistema de relacions laborals, que eleva les organitzacions empresarials i sindicals a la categoria de bases institucionals del sistema (article 7 de la Constitució) i reconeix la força vinculant dels convenis col·lectius (article 37).

4

El text de la Llei pretén, com és habitual en qualsevol transposició d'una directiva comunitària, la consecució dels objectius pretesos amb la seva aprovació, alhora que la seva integració correcta en el sistema espanyol de relacions laborals. Per a això, s'uneixen en el seu articulat la transposició literal de determinats aspectes de la Directiva amb l'aparició d'institucions pròpies del dret laboral espanyol.

La Directiva 94/45/CE constitueix un text d'aplicació complexa, atès que la consecució de l'objectiu de creació d'un instrument transnacional d'informació i consulta als treballadors obliga a l'actuació conjunta i coordinada de tantes normes nacionals de transposició com països als quals s'estenguí l'empresa o grup d'empreses afectat. Efectivament, els estats membres han de regular en primer lloc, de la manera més uniforme possible, els principis que constitueixen el cos bàsic de la Directiva i que han

de regir la seva aplicació en relació amb les empreses i grups d'empreses la direcció central de les quals estigui situada en el seu territori; i, juntament a això, la Directiva remet determinats aspectes instrumentals a la regulació pròpia de cada una de les legislacions dels estats membres en què estiguin situats els centres de treball de l'empresa o grup, sigui quin sigui el lloc on radiqui la direcció central i, per tant, la legislació per la qual aquella es regeix. Per facilitar-ne la comprensió, aquesta dualitat de normes s'ha volgut reflectir en la mateixa estructura de la Llei, a través dels títols I i II, que s'inicien en cada cas amb un article dirigit a precisar-ne l'àmbit d'aplicació.

Però, alhora, la Directiva no es limita a declarar el dret dels treballadors a l'establiment dels instruments d'informació i consulta que es preveuen, sinó que se centra a regular, de vegades de manera precisa i atorgant en altres un ampli marge d'apreciació aplicable tant a les normes nacionals de transposició com a les eventuals negociacions i acords entre les parts, les normes de procediment que s'han de seguir per fer real i efectiu aquest dret.

Per tot això, la Llei intenta combinar aspectes de transposició literal de la Directiva, especialment apreciables en el títol preliminar i en el títol I, amb altres en els quals s'obre a la recepció d'institucions pròpies, arrelades en el nostre dret i que són presents al llarg del seu articulat. Vegeu en aquest sentit l'article 14, sobre normes supletòries en matèria de vigència, pròrroga, denúncia i renegociació de l'acord, els articles on es reconeix l'eficàcia general dels acords als quals hagin pogut arribar les parts, el títol II, on es pot reconèixer el sistema dual de representació dels treballadors, i tot el títol III sobre tutela dels drets d'informació i consulta dels treballadors en les empreses i grups d'empresa de dimensió comunitària. La redacció d'aquestes disposicions és deutora de la de l'Estatut dels treballadors, la Llei de procediment laboral i la Llei d'infraaccions i sancions en l'ordre social.

5

La Llei s'estructura en quatre títols, un títol preliminar i tres títols més, dels quals el I i el III es divideixen, a més, en capítols.

El títol preliminar té caràcter horitzontal, en el sentit que s'aplica a la resta de l'articulat, i fixa l'objecte de la norma, l'àmbit d'aplicació i les definicions a l'efecte de la Llei. S'ha de destacar que la definició d'estats membres inclou els onze inicialment destinataris de la Directiva, tots els que en aquell moment formaven part de la Unió Europea excepte el Regne Unit, als quals s'han afegit els tres nous estats membres, Àustria, Finlàndia i Suècia, i els tres estats signants de l'Acord sobre l'Espai Econòmic Europeu que no són membres de la Unió Europea: Noruega, Islàndia i Liechtenstein. Igualment s'ha de destacar la importància, a l'efecte d'aquesta Llei, de la definició d'«empresa que exerceix el control», que delimita què s'entén per «grup d'empresa» i es converteix en destinatària de bona part de les obligacions que la Llei estableix.

El títol I, «Disposicions aplicables a les empreses i grups d'empreses de dimensió comunitària amb direcció central a Espanya», consta de tres capítols. El capítol I, relatiu a la constitució del comitè d'empresa europeu o l'establiment d'un procediment alternatiu d'informació i consulta, regula el procés de negociació que ha de conduir a fer efectius els drets d'informació i consulta dels treballadors a través de l'acord de les parts. El capítol II inclou les disposicions subsidiàries que han de donar lloc, si s'escau, a la constitució d'un comitè d'empresa europeu «ex lege». El capítol III es refereix a la capacitat de les instàncies de representació dels treballadors, la protecció dels representants i la confidencialitat de la informació.

El títol II, amb l'enunciat «Disposicions aplicables als centres de treball i empreses situats a Espanya de les empreses i grups d'empreses de dimensió comunitària»,

regula les qüestions que, sobre la base del principi de subsidiarietat, han de ser precisades per les legislacions i pràctiques nacionals i on la presència de les institucions del dret laboral espanyol es fa més palesa: la forma de calcular el nombre de treballadors, qui té la condició de representant dels treballadors a Espanya d'acord amb el sistema dual de representació dels treballadors que preveu l'Estatut dels treballadors i la Llei orgànica de llibertat sindical, la forma de designació dels representants espanyols en els òrgans de representació, la seva protecció i garanties, i l'eficàcia a Espanya dels acords i disposicions subsidiàries d'altres estats membres.

El títol III, anomenat «Tutela dels drets d'informació i consulta dels treballadors a les empreses i grups d'empreses de dimensió comunitària», s'estructura en dos capítols. El capítol I tipifica infraccions i sancions administratives, mentre que el capítol II s'ocupa dels procediments judicials, amb una referència final a la possible solució extrajudicial de conflictes.

S'ha de recordar, finalment, que la Llei constitueix legislació laboral dictada a l'empara de l'article 149.1.7a de la Constitució, llevat del que disposa el capítol II del títol III que constitueix legislació processal dictada a l'empara de l'article 149.1.6a

6

El projecte de Llei, d'acord amb les disposicions legals vigents, ha estat sotmès a la consideració del Consell Econòmic i Social, del Consell General del Poder Judicial i del Consell d'Estat.

TÍTOL PRELIMINAR

Objecte, àmbit d'aplicació i definicions

Article 1. *Objecte.*

1. Aquesta Llei té per objecte regular els drets d'informació i consulta dels treballadors en les empreses i grups d'empreses de dimensió comunitària.

Amb aquesta finalitat, en cada empresa de dimensió comunitària i en cada grup d'empreses de dimensió comunitària s'hi ha de constituir un comitè d'empresa europeu o establir un procediment alternatiu d'informació i consulta als treballadors, en els termes que preveu aquesta Llei.

No obstant això, quan un grup d'empreses de dimensió comunitària inclogui una o més empreses o grups d'empreses que siguin al seu torn empreses o grups d'empreses de dimensió comunitària, la constitució del comitè d'empresa europeu o l'establiment del procediment alternatiu d'informació i consulta s'ha de fer en l'àmbit del grup esmentat, llevat que hi hagi una disposició en contra de l'acord a què es refereix l'article 12.

2. La direcció central de les empreses i grups d'empreses de dimensió comunitària i els membres del comitè d'empresa europeu o, si s'escau, els representants dels treballadors en el marc d'un procediment alternatiu d'informació i consulta han de col·laborar entre si de bona fe per assolir els objectius d'aquesta Llei, i respectar els seus drets i obligacions recíprocs.

Article 2. *Àmbit d'aplicació.*

1. Aquesta Llei és aplicable, en els termes que en cada un dels títols s'estableixen, a les empreses de dimensió comunitària i grups d'empreses de dimensió comunitària, públics o privats i de qualsevol branca o sector d'activitat.

2. Les competències dels comitès d'empresa europeus i l'abast dels procediments alternatius d'informació i consulta constituïts o establerts de conformitat amb

aquesta Llei afecten, en el cas d'una empresa de dimensió comunitària, tots els centres de treball de l'empresa situats en els estats membres i, en el cas d'un grup d'empreses de dimensió comunitària, totes les empreses del grup situades en els estats membres.

No obstant això, a l'acord al qual es refereix l'article 12 es pot establir un àmbit d'aplicació més ampli.

Article 3. *Definicions.*

1. A l'efecte d'aquesta Llei, s'entén per:

1r «Estats membres», els estats membres de la Unió Europea i els estats signataris de l'Acord sobre l'Espai Econòmic Europeu que no siguin membres de la Unió Europea, obligats a complir la Directiva 94/45/CE, del Consell, de 22 de setembre de 1994.

2n «Empresa de dimensió comunitària», aquella en què concorrin les condicions següents:

a) Que ocupi 1.000 treballadors o més en el conjunt dels estats membres, i

b) Que ocupi com a mínim en dos estats membres diferents 150 treballadors o més en cada un d'aquests.

3r «Grup d'empreses», el format per una empresa que exerceix el control i les empreses controlades.

4t «Grup d'empreses de dimensió comunitària», aquell en què concorrin les condicions següents:

a) Que ocupi 1.000 treballadors o més en el conjunt dels estats membres,

b) Que tingui, com a mínim, dues empreses del grup en estats membres diferents, i

c) Que, com a mínim, una empresa del grup ocupi 150 treballadors o més en un Estat membre i que, almenys, una altra de les empreses del grup ocupi 150 treballadors o més en un altre Estat membre.

5è «Representants dels treballadors», els que tenen aquesta condició de conformitat amb les legislacions o pràctiques nacionals.

6è «Direcció central», la direcció central de l'empresa de dimensió comunitària o, en el cas d'un grup d'empreses de dimensió comunitària, la de l'empresa que n'exerceix el control.

Si la direcció central d'una empresa o grup d'empreses de dimensió comunitària no està situada en un Estat membre, es considera com a «direcció central» a l'efecte d'aquesta Llei el representant d'aquesta a l'Estat membre que, si s'escau, designi aquella.

En cas de manca de designació de representant, es considera com a tal la direcció del centre de treball de l'empresa o la direcció central de l'empresa del grup que ocupa el nombre més gran de treballadors en un Estat membre.

7è «Consulta», l'intercanvi d'opinions i l'obertura d'un diàleg entre els representants dels treballadors i la direcció central o qualsevol altre nivell de direcció més apropiat.

8è «Comitè d'empresa europeu», l'òrgan col·legiat i representatiu dels treballadors constituït d'acord amb els articles 12 o 16 d'aquesta Llei per portar a terme la informació i la consulta als treballadors.

9è «Comissió negociadora», el grup de representants dels treballadors constituït d'acord amb l'article 8 per negociar amb la direcció central la constitució d'un comitè d'empresa europeu o l'establiment d'un procediment alternatiu d'informació i consulta als treballadors.

2. A l'efecte d'aquesta Llei, el nombre de treballadors es calcula d'acord amb la mitjana de treballadors de l'empresa, inclosos els contractats a temps parcial, ocupats durant els dos anys anteriors a la data d'inici del procediment a què es refereix l'article 7, de conformitat amb les legislacions o pràctiques nacionals.

La informació sobre el nombre de treballadors, calculada de conformitat amb el que disposa el paràgraf anterior, ha de ser facilitada per les empreses a petició dels interessats.

Article 4. Definició d'«empresa que exerceix el control».

1. A l'efecte d'aquesta Llei, es considera «empresa que exerceix el control» aquella que pot exercir una influència dominant sobre una altra, que s'anomena «empresa controlada», per motius de propietat, participació financera, estatuts socials o altres.

2. Llevat que hi hagi una prova en contra, es considera que una empresa pot exercir una influència dominant sobre una altra si l'empresa, directament o indirectament:

- a) Té la majoria del capital subscrit de l'empresa.
- b) Té la majoria dels drets de vot corresponents a les accions emeses per l'empresa.
- c) Té la facultat de nomenar la majoria dels membres de l'òrgan d'administració, de direcció o de control de l'empresa.

Si dues o més empreses d'un grup compleixen un o diversos dels requisits anteriors, té la consideració d'«empresa que exerceix el control» aquella que reuneixi el que assenyalava la lletra c) o, si no, el de la lletra b), llevat que es provi que una altra empresa pot exercir-hi una influència dominant.

3. A l'efecte del que disposa l'apartat anterior, els drets de vot i de nomenament que té l'empresa que exerceix el control inclouen els de qualsevol altra empresa controlada i els de qualsevol persona o òrgan que actua en nom propi però per compte de l'empresa que exerceix el control o de qualsevol altra empresa controlada.

4. No obstant el que disposen els apartats anteriors:

a) No es considera que una empresa exerceix el control respecte a una altra de la qual té participacions si es tracta d'una de les societats que preveuen les lletres a) o c) de l'apartat 5 de l'article 3 del Reglament (CEE) 4064/89, del Consell, de 21 de desembre de 1989, sobre el control de les operacions de concentració entre empreses.

b) No es considera que hi ha influència dominant únicament pel fet que un mandatari exerceixi les seves funcions en virtut de la legislació d'un Estat membre, relativa a la liquidació, la fallida, la insolvència, la suspensió de pagaments, el concurs de creditors o un altre procediment anàleg.

5. La legislació aplicable per determinar si una empresa és una «empresa que exerceix el control» és la legislació de l'Estat membre per la qual es regeix l'empresa.

Quan la legislació per la qual es regeix l'empresa no sigui la d'un Estat membre, la legislació aplicable ha de ser la de l'Estat membre en el qual estigui establert el seu representant o, en cas de manca de representant, la de l'Estat membre en què estigui situada la direcció central de l'empresa del grup que ocupa el nombre més gran de treballadors.

TÍTOL I

Disposicions aplicables a les empreses i grups d'empreses de dimensió comunitària amb direcció central a Espanya

Article 5. Àmbit d'aplicació de les disposicions del títol I.

1. Les disposicions que conté aquest títol són aplicables a les empreses i grups d'empreses de dimensió comunitària que tenen la direcció central a Espanya, i també als centres de treball de les empreses esmentades

i a les empreses dels grups esmentats sigui quin sigui l'Estat membre on estiguin situats.

2. L'aplicació d'aquest títol en els termes que assenyalava l'apartat anterior exclou la de les disposicions de qualsevol altre Estat membre o no membre on l'empresa o el grup disposin de centres o empreses, llevat dels casos en què hi hagi una remissió expressa en aquest títol.

CAPÍTOL I

Constitució del comitè d'empresa europeu o establiment d'un procediment alternatiu d'informació i consulta als treballadors

Article 6. Responsabilitat del procediment de negociació.

Incumbeix a la direcció central, en els termes que preveu aquesta Llei, la responsabilitat d'establir les condicions i els mitjans necessaris per a la constitució d'un comitè d'empresa europeu o l'establiment d'un procediment alternatiu d'informació i consulta als treballadors.

Article 7. Inici del procediment.

1. El procediment de negociació per a la constitució d'un comitè d'empresa europeu o l'establiment d'un procediment alternatiu d'informació i consulta, l'ha d'iniciar la direcció central a petició escrita d'un mínim de 100 treballadors, o dels seus representants, que pertanyin, almenys, a dos centres de treball o empreses de l'empresa o el grup situats en estats membres diferents.

La petició, la poden presentar els treballadors o els seus representants de forma conjunta o separada i dirigir-se a la direcció central o a les direccions dels centres de treball o empreses en els estats membres on prestin els seus serveis.

Les direccions han de traslladar les peticions rebudes a la direcció central, i han d'informar els signants d'aquest trasllat. La direcció central no es pot negar a l'inici de les negociacions basant-se en la falta de trasllat de les peticions.

2. La direcció central només es pot negar a iniciar les negociacions en els casos següents:

a) Si l'empresa o el grup no reuneix el nombre de treballadors exigint per a la constitució d'un comitè d'empresa europeu o l'establiment d'un procediment alternatiu d'informació i consulta.

b) Si la petició no reuneix el nombre de signatures exigint.

c) Si una comissió negociadora ha adoptat les decisions a què es refereix l'apartat 2 de l'article 10 i no ha transcorregut el termini previst en aquest.

d) Si està vigent un acord subscrit a l'empara del que disposa l'article 12 d'aquesta Llei.

3. La direcció central també pot iniciar el procediment per a la constitució d'un comitè d'empresa europeu o l'establiment d'un procediment alternatiu d'informació i consulta per iniciativa pròpia.

Article 8. Constitució de la comissió negociadora.

1. Una vegada rebuda una petició que reuneixi els requisits que estableix l'article anterior o plantejada la iniciativa de la direcció central de l'empresa o grup, aquesta s'ha d'adreçar a les seves direccions en els estats membres, a fi que posin en marxa, de conformitat amb les legislacions o pràctiques nacionals i segons el que estableix l'article següent, el procediment d'elecció o designació dels membres de la comissió negociadora.

2. Una vegada constituïda la comissió negociadora, la direcció central ha de convocar-la a una primera reunió

de negociació per subscriure l'acord a què es refereix l'article 12, i n'ha d'informar les direccions locals.

Article 9. *Composició de la comissió negociadora.*

1. La comissió negociadora està composta pels membres següents:

a) Un membre en representació dels treballadors de cada Estat membre en el qual l'empresa de dimensió comunitària té un o més centres de treball o en el qual està situada l'empresa que exerceix el control d'un grup d'empreses de dimensió comunitària o una o més de les empreses controlades.

b) Si s'escau, un nombre de membres suplementaris en representació dels treballadors dels estats membres on estan ocupats percentatges significatius del total de treballadors de l'empresa o grup, d'acord amb les regles següents:

Un membre en representació dels treballadors de cada Estat membre on hi hagi ocupats des del 25 per 100 fins al 50 per 100 del total de treballadors de l'empresa o grup.

Dos membres en representació dels treballadors de l'Estat membre en què estiguin ocupats més del 50 per 100 i fins al 75 per 100 del total de treballadors de l'empresa o grup.

Tres membres en representació dels treballadors de l'Estat membre en què estiguin ocupats més del 75 per 100 del total de treballadors de l'empresa o grup.

2. Cada Estat membre ha de determinar la forma d'escollir o designar els membres de la comissió negociadora que han de ser elegits o designats en el seu territori.

3. En les reunions de la comissió negociadora i en les que aquesta tingui amb la direcció central, hi poden participar, amb veu però sense vot, representants elegits pels treballadors d'estats no membres on l'empresa o el grup tinguin centres de treballs o empreses, quan ho decideixin de comú acord la direcció central i la comissió negociadora.

4. La comissió negociadora ha d'informar de la seva composició la direcció central de l'empresa o grup, i també les direccions locals.

Article 10. *Funcions de la comissió negociadora.*

1. Correspon a la comissió negociadora negociar amb la direcció central la constitució d'un o diversos comitès d'empresa europeus o l'establiment d'un o diversos procediments alternatius d'informació i consulta als treballadors.

La direcció central i la comissió negociadora han de negociar de bona fe per a l'obtenció d'un acord.

2. No obstant el que assenyala l'apartat anterior, la comissió negociadora pot decidir, per majoria de dos terços dels seus membres:

a) No iniciar les negociacions amb la direcció central per a la subscripció de l'acord al qual es refereix l'article 12.

b) Anul·lar les negociacions en curs amb la direcció central.

Aquestes decisions posen fi al procediment per a la constitució d'un comitè d'empresa europeu o l'establiment d'un procediment alternatiu d'informació i consulta als treballadors, sense que siguin aplicables les disposicions subsidiàries que preveu el capítol II d'aquest títol. Des de la seva adopció, ha de transcórrer un termini mínim de dos anys fins que es pugui plantejar a la direcció central

una nova petició de negociació, llevat que les parts interessades acordin un termini més curt a aquest efecte.

3. La comissió negociadora i la direcció central han de decidir, de comú acord, les regles necessàries sobre la presidència de les seves reunions conjuntes. En defecte de pacte, han de consignar en l'acta de la primera reunió que facin els procediments a dur a terme per moderar les sessions.

Les actes de les reunions entre la direcció central i la comissió negociadora han de ser signades per un representant en nom de cada una de les parts.

4. Les funcions de la comissió negociadora finalitzen amb la conclusió de l'acord a què es refereix l'apartat 1 o l'adopció de les decisions que preveu l'apartat 2.

Article 11. *Règim de funcionament de la comissió negociadora.*

1. La comissió negociadora adopta els seus acords per majoria dels seus membres, sense perjudici del que disposa l'apartat 2 de l'article anterior.

Pot elegir un president entre els seus membres i establir un reglament intern de funcionament.

2. La comissió negociadora té dret a reunir-se amb caràcter previ a qualsevol reunió que hagi de fer amb la direcció central, sense la presència d'aquesta.

3. Sempre que sigui necessari per al correcte exercici de les seves funcions, la comissió negociadora pot estar assistida per experts de la seva elecció.

4. Les despeses derivades del funcionament de la comissió negociadora han de ser sufragades per la direcció central, que li ha de proporcionar els recursos financers i materials necessaris per complir les seves funcions adequadament.

En particular, la direcció central ha de sufragar les despeses següents:

a) Les derivades de l'elecció o designació dels membres de la comissió negociadora.

b) Les d'organització de les reunions de la comissió negociadora, incloses les despeses d'interpretació, manutenció, allotjament i viatge dels seus membres.

c) Les derivades d'un expert designat per la comissió negociadora per assistir-lo en les seves funcions.

Article 12. *Contingut de l'acord.*

1. Sense perjudici de l'autonomia de les parts, l'acord entre la direcció central i la comissió negociadora ha de contenir:

a) La identificació de les parts que el subscriuen.

b) La determinació dels centres de treball de l'empresa de dimensió comunitària o de les empreses del grup d'empreses de dimensió comunitària afectats per l'acord.

c) La composició del comitè d'empresa europeu, el nombre dels membres, la distribució i la durada del seu mandat, així com els efectes que derivin de les modificacions en l'estructura de l'empresa o grup o en la composició dels òrgans nacionals de representació dels treballadors.

d) Les atribucions del comitè d'empresa europeu i el procediment d'informació i consulta a aquest.

e) El lloc, la freqüència i la durada de les reunions del comitè d'empresa europeu.

f) Els recursos materials i financers assignats al comitè d'empresa europeu per al compliment adequat de les seves funcions.

g) La durada de l'acord i les condicions de la seva denúncia, pròrroga i renegociació.

2. No obstant el que disposa l'apartat anterior, la direcció central i la comissió negociadora poden acordar,

en comptes de la constitució d'un comitè d'empresa europeu, l'establiment d'un o més procediments d'informació i consulta als treballadors sobre les qüestions transnacionals que puguin afectar considerablement els seus interessos. En aquest cas, l'acord ha de preveure les modalitats d'acord amb les quals els representants dels treballadors tenen dret a reunir-se per deliberar sobre la informació que els sigui comunicada.

3. L'acord ha d'entrar en vigor en la data que disposin les parts.

Article 13. *Eficàcia jurídica de l'acord.*

1. L'acord a què arribin la direcció central i la comissió negociadora obliga tots els centres de treball de l'empresa de dimensió comunitària i totes les empreses del grup d'empreses de dimensió comunitària inclosos dins del seu àmbit d'aplicació, així com els treballadors respectius, durant tot el temps de vigència.

2. L'acord s'ha de formalitzar per escrit, sota sanció de nul·litat. S'ha de presentar davant l'autoritat laboral competent, per al seu registre, dipòsit i publicació oficial de conformitat amb el que disposen els apartats 2 i 3 de l'article 90 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març.

A l'efecte que assenyala el paràgraf anterior, és autoritat laboral competent la que correspon en funció de l'àmbit de l'acord dins el territori espanyol.

Article 14. *Normes supletòries sobre vigència, pròrroga, denúncia i renegociació de l'acord.*

Si no hi ha pacte en l'acord sobre la seva vigència, pròrroga, denúncia o renegociació, s'han d'aplicar les regles següents:

1a L'acord es considera de vigència indefinida.

2a La direcció central i el comitè d'empresa europeu o, si s'escau, els representants dels treballadors en el marc d'un procediment alternatiu d'informació i consulta poden denunciar l'acord amb una antelació mínima de sis mesos a la data de la seva expiració, i ho han de comunicar de forma fefaent a l'altra part.

En cas que l'acord tingui una vigència indefinida o no hagi fixat un període de vigència, la denúncia es pot realitzar amb una antelació mínima de sis mesos a la data en què es compleixi cada període de quatre anys des de la seva vigència inicial, entenent-se en aquest cas vençut l'acord al compliment d'aquest període.

3a Si una vegada vençut el termini de vigència de l'acord no hi ha intervingut denúncia expressa de les parts, aquell s'entén prorrogat per un nou període de durada igual al de la seva vigència inicial.

4a Denunciat i vençut un acord, aquest es manté en vigor fins que s'assoleixi un nou acord o fins que hi siguin aplicables les disposicions subsidiàries que conté el capítol II d'aquest títol, en virtut del que disposa l'article 15.

5a El comitè d'empresa europeu està legitimat per renegociar, en substitució de la comissió negociadora a què es refereix l'article 8, l'acord denunciat i vençut, i també pot adoptar les decisions que preveu l'apartat 2 de l'article 10.

Quan es tracti de la renegociació de l'acord relatiu a l'establiment d'un procediment alternatiu d'informació i consulta, s'ha de procedir a la constitució d'una nova comissió negociadora, de conformitat amb el que disposa l'article 8.

CAPÍTOL II

Disposicions subsidiàries per a la constitució del comitè d'empresa europeu

Article 15. *Aplicació de les disposicions subsidiàries.*

1. Les disposicions subsidiàries que preveu aquest capítol per a la consecució dels objectius que preveu l'article 1 d'aquesta Llei són aplicables en els casos següents:

a) Si la direcció central i la comissió negociadora ho decideixen.

b) Si la direcció central rebutja l'obertura de negociacions en un termini de sis mesos a partir de la presentació d'una petició que reuneixi els requisits que estableix l'article 7 d'aquesta Llei.

c) Si en el termini de tres anys a partir de la petició o de la iniciativa de la direcció central per iniciar les negociacions, les parts no arriben a l'acord a què es refereix l'article 12.

2. També hi són aplicables les disposicions subsidiàries d'aquest capítol una vegada transcorregut el termini de sis mesos des de l'inici del procediment de negociació si la direcció central incompleix les seves obligacions en matèria de constitució i convocatòria de la comissió negociadora que preveu l'article 8 d'aquesta Llei, o suspèn unilateralment les negociacions sense una causa justificada, o es comporta amb manifesta mala fe, i així es declara en tots els casos per una sentència judicial ferma.

3. El que disposen els apartats anteriors també s'aplica al procediment de renegociació de l'acord a què es refereixen els articles 12 i 14 d'aquesta Llei, una vegada finalitzada la seva vigència.

Article 16. *Constitució del comitè d'empresa europeu.*

1. En els casos que preveu l'article anterior s'ha de crear un comitè d'empresa europeu amb les competències, composició i règim de funcionament que estableixen els articles següents.

2. Per a la constitució del comitè d'empresa europeu, la direcció central de l'empresa o grup s'ha d'adreçar a les seves direccions en els estats membres a fi que aquestes posin en marxa, de conformitat amb les legislacions o pràctiques nacionals, el procediment d'elecció o designació dels membres del comitè.

3. Transcorreguts quatre anys des de la constitució d'un comitè d'empresa europeu de conformitat amb les disposicions subsidiàries d'aquest capítol, el comitè ha de decidir si vol entaular negociacions per a la conclusió de l'acord a què es refereix l'article 12, i ho ha de comunicar a la direcció central.

Les negociacions que, si s'escau, es duguin a terme s'han de regir pel que disposa el capítol I d'aquest títol, i el mateix comitè ha d'assumir les funcions que aquest atorgui a la comissió negociadora. En el transcurs de les negociacions i fins a la seva conclusió el comitè ha de continuar en l'exercici de les seves funcions.

Si no s'adopta la decisió d'iniciar negociacions de conformitat amb el que disposa el paràgraf primer, hi continuen sent aplicables durant un altre període de quatre anys les disposicions subsidiàries d'aquest capítol.

4. No obstant el que disposa l'apartat anterior, el comitè d'empresa europeu i la direcció central poden decidir de comú acord, en qualsevol moment, l'obertura de negociacions.

Article 17. *Composició del comitè d'empresa europeu.*

1. El comitè d'empresa europeu està compost per treballadors de l'empresa o grup, elegits o designats pels representants dels treballadors i entre els representants dels treballadors o, si no, pel conjunt dels treballadors, de conformitat amb les legislacions i pràctiques nacionals.

2. El comitè d'empresa europeu està compost pels membres següents:

a) Un membre en representació dels treballadors de cada Estat membre en el qual l'empresa de dimensió comunitària hi té un o més centres de treball o en el qual està situada l'empresa que exerceix el control d'un grup d'empreses de dimensió comunitària o una o més de les empreses controlades.

b) Si s'escau, un nombre de membres suplementaris en representació dels treballadors dels estats membres on estan ocupats percentatges significatius del total de treballadors de l'empresa o grup, d'acord amb les regles següents:

Un membre en representació dels treballadors de cada Estat membre en què estan ocupats des del 25 per 100 fins al 50 per 100 del total de treballadors de l'empresa o grup.

Dos membres en representació dels treballadors de l'Estat membre on estan ocupats més del 50 per 100 i fins al 75 per 100 del total de treballadors de l'empresa o grup.

Tres membres en representació dels treballadors de l'Estat membre en què estan ocupats més del 75 per 100 del total de treballadors de l'empresa o grup.

3. En les reunions del comitè d'empresa europeu i en les que aquest faci amb la direcció central, hi poden participar, amb veu però sense vot, representants elegits pels treballadors d'estats no membres on l'empresa o el grup tingui centres de treball o empreses, si així ho decideixen de comú acord la direcció central i el comitè d'empresa europeu.

4. El comitè d'empresa europeu ha d'informar de la seva composició la direcció central de l'empresa o grup, i també qualsevol altre nivell de direcció adequat.

Article 18. *Competències del comitè d'empresa europeu.*

1. El comitè d'empresa europeu té dret a ser informat i consultat sobre les qüestions que afecten el conjunt de l'empresa o grup d'empreses de dimensió comunitària o, almenys, dos centres de treball o empreses del grup situats en estats membres diferents.

En el cas de les empreses o grups d'empreses la direcció central de les quals no està situada en un estat membre, la competència del comitè d'empresa europeu comprèn les qüestions que afecten tots els centres de treball o empreses del grup situats en els estats membres o, almenys, en dos centres o empreses situats en estats membres diferents.

2. Amb la finalitat que preveu l'apartat anterior, el comitè d'empresa europeu té dret a mantenir com a mínim una reunió anual amb la direcció central. La reunió ha de ser convocada per la direcció central amb una antelació mínima d'un mes, i s'ha d'adjuntar a la convocatòria un informe sobre l'evolució i les perspectives de les activitats de l'empresa o grup d'empreses de dimensió comunitària.

Sense perjudici d'altres qüestions que es puguin plantejar, a la reunió anual s'han d'analitzar les relacionades amb l'estructura de l'empresa, la seva situació econòmica i financera, l'evolució probable de les activitats, la producció i les vendes, la situació i evolució probable de l'ocupació, les inversions, els canvis substancials que afecten l'organització, la introducció de nous mètodes de treball o

de producció, els trasllats de producció, les fusions, la reducció de la dimensió o el tancament d'empreses, centres de treball o parts importants d'aquests, i els acomiadaments col·lectius.

3. El comitè d'empresa europeu ha de ser informat amb la deguda antelació de les circumstàncies excepcionals que afecten considerablement els interessos dels treballadors, especialment en els casos de trasllats d'empreses, de tancaments de centres de treball o empreses o d'acomiadaments col·lectius. A més, té dret a reunir-se, a petició pròpia, amb la direcció central, o amb qualsevol altre nivell de direcció de l'empresa o grup més adequat i amb competència per adoptar decisions pròpies, per tal de rebre la informació i de ser consultat sobre aquesta. La reunió o reunions han de ser addicionals, si s'escau, a la reunió anual que preveu l'apartat 2, llevat que, en funció dels terminis existents, es puguin incorporar al contingut de la reunió sense posar en perill l'efectivitat de la consulta.

Les reunions d'informació i consulta a què es refereix aquest apartat s'han de fer amb l'antelació necessària perquè el criteri del comitè es pugui tenir en compte a l'hora d'adoptar o executar les decisions, sobre la base d'un informe elaborat per la direcció central o per qualsevol altre nivell de direcció adequat de l'empresa o grup.

El comitè d'empresa europeu pot emetre un dictamen en finalitzar la reunió o en un termini màxim de set dies. En cas que el comitè no consideri necessària fer una reunió, el termini per a l'emissió del dictamen s'ha de comptar a partir de la recepció de la informació a què es refereix el primer paràgraf d'aquest apartat.

Aquesta reunió no afecta les prerrogatives de la direcció central.

4. La direcció central i el comitè d'empresa europeu han de decidir de comú acord les regles necessàries sobre la presidència de les seves reunions conjuntes. Si no hi ha un pacte sobre això, han de consignar en l'acta de la primera reunió que facin els procediments que s'han d'utilitzar per moderar les sessions.

Les actes de les reunions entre la direcció central i el comitè d'empresa europeu, les ha de signar un representant en nom de cada una de les parts.

5. La direcció central ha d'informar les direccions dels seus centres de treball o empreses en els estats membres de la convocatòria de les reunions que hagi de mantenir amb el comitè d'empresa europeu.

Article 19. *Règim de funcionament del comitè d'empresa europeu.*

1. El comitè d'empresa europeu adopta els acords per majoria dels seus membres. Ha d'elaborar el seu propi reglament intern de funcionament i pot elegir en el seu si un president.

2. Si el nombre de membres del comitè d'empresa europeu és superior a dotze, ha d'ellegir en el seu si un comitè restringit compost per tres membres. Aquest comitè restringit és l'encarregat de rebre la informació i de fer les reunions a què es refereix l'apartat 3 de l'article 18.

En les reunions en les quals participi el comitè restringit, també tenen dret a participar-hi els altres membres del comitè d'empresa europeu elegits o designats en representació de les empreses o centres de treball directament afectats per les mesures de què es tracta.

El comitè restringit ha d'informar periòdicament de les seves actuacions i del resultat de les reunions en què participi el comitè d'empresa europeu.

3. El comitè d'empresa europeu i el comitè restringit, ampliat, si s'escau, amb els membres a què es refereix el segon paràgraf de l'apartat anterior, tenen dret a reunir-se amb caràcter previ a qualsevol reunió que hagin de fer amb la direcció central, sense la presència d'aquesta.

4. Sempre que sigui necessari per al correcte exercici de les seves funcions, el comitè d'empresa europeu i el comitè restringit poden estar assistits per experts de la seva elecció.

5. Les despeses derivades del funcionament del comitè d'empresa europeu i del comitè restringit, les ha de sufragar la direcció central, la qual els ha de proporcionar els recursos financers i materials necessaris per complir les seves funcions adequadament.

En particular, la direcció central ha de sufragar les despeses següents:

a) Les derivades de l'elecció o designació dels membres del comitè d'empresa europeu.

b) Les d'organització de les reunions del comitè d'empresa europeu i del comitè restringit, incloses les despeses d'interpretació, manutenció, allotjament i viatge dels seus membres.

c) Les derivades d'un expert designat pel comitè d'empresa europeu o pel comitè restringit per assistir-lo en les seves funcions.

6. Els membres del comitè d'empresa europeu han d'informar els representants dels treballadors de les empreses i centres de treball o, si no, el conjunt dels treballadors sobre el contingut i els resultats del procediment d'informació i consulta dut a terme de conformitat amb les previsions d'aquest capítol, sense perjudici del que disposa l'article 22.

CAPÍTOL III

Disposicions comunes als capítols anteriors

Article 20. *Capacitat de la comissió negociadora i del comitè d'empresa europeu.*

La comissió negociadora a què es refereix l'article 8 d'aquesta Llei, el comitè d'empresa europeu i els representants dels treballadors en el marc d'un procediment alternatiu d'informació i consulta gaudeixen de capacitat jurídica per a l'exercici dels drets que els reconeix aquesta Llei o que derivin de l'acord al qual es refereix l'article 12, i poden exercir accions administratives o judicials en tot el relatiu a l'àmbit de les seves competències, per decisió majoritària dels seus membres.

Article 21. *Protecció dels representants dels treballadors.*

Els membres de la comissió negociadora i del comitè d'empresa europeu i els representants dels treballadors en el marc d'un procediment alternatiu d'informació i consulta gaudeixen en l'exercici de les seves funcions de la mateixa protecció i de garanties similars a les previstes per als representants dels treballadors d'àmbit nacional en el país on presten els seus serveis, de conformitat amb el que disposen les legislacions o pràctiques nacionals.

Article 22. *Confidencialitat de la informació.*

1. Els membres de la comissió negociadora i del comitè d'empresa europeu i els representants dels treballadors en el marc d'un procediment alternatiu d'informació i consulta, així com els experts que els assisteixen, no estan autoritzats a revelar a tercers la informació que se'ls hagi comunicat expressament a títol confidencial.

Aquesta obligació de confidencialitat subsisteix fins i tot després d'expirar el seu mandat i independentment del lloc on estiguin.

2. Excepcionalment, la direcció central no està obligada a comunicar les informacions específiques relacionades amb secrets industrials, financers o comercials la divulgació dels quals pugui obstaculitzar, segons criteris objectius, el funcionament de l'empresa o ocasionar greus perjudicis en la seva estabilitat econòmica.

Aquesta excepció no afecta les dades que tinguin relació amb el volum d'ocupació a l'empresa.

Article 23. *Representativitat de la comissió negociadora i del comitè d'empresa europeu.*

1. Les modificacions en l'estructura de l'empresa o grup d'empreses de dimensió comunitària o en la composició dels òrgans nacionals de representació dels treballadors poden determinar la renovació total o parcial de la comissió negociadora o del comitè d'empresa europeu, de conformitat amb el procediment que estableix aquesta Llei, quan les modificacions afectin significativament la representativitat de l'òrgan corresponent i així ho sol·liciti qualsevol de les parts o mitjançant una petició que reuneixi els requisits que preveu l'apartat 1 de l'article 7.

2. El que disposa l'apartat anterior és aplicable al comitè d'empresa europeu constituït de conformitat amb l'acord que preveu l'article 12 d'aquesta Llei si no hi ha disposicions específiques contingudes en el mateix acord.

TÍTOL II

Disposicions aplicables als centres de treball i empreses situats a Espanya de les empreses i grups d'empreses de dimensió comunitària

Article 24. *Àmbit d'aplicació de les disposicions del títol II.*

Les disposicions que conté aquest títol són aplicables exclusivament als centres de treball i empreses situats a Espanya de les empreses i grups d'empreses de dimensió comunitària la direcció central de les quals estigui situada en qualsevol Estat membre, pel que fa a les remissions a les legislacions i pràctiques nacionals que contenen aquesta Llei i les disposicions dels estats membres per les quals es dona compliment a la Directiva 94/45/CE, del Consell, de 22 de setembre de 1994.

Article 25. *Forma de càlcul del nombre de treballadors.*

1. Per calcular el nombre de treballadors dels centres de treball i empreses s'ha de tenir en compte la mitjana de treballadors ocupats, inclosos els contractats a temps parcial, durant els dos anys anteriors a la data de l'inici del procediment de negociació, d'acord amb les regles següents:

a) Els treballadors vinculats per contractes de durada determinada superior a dos anys es computen com a treballadors fixos de plantilla.

b) Els contractats per un termini de fins a dos anys es computen segons el nombre de dies treballats en el període de dos anys anterior a la data d'inici del procediment de negociació. Cada quatre-cents dies treballats o fracció es computen com un treballador més.

Quan el quocient que resulti de dividir per 400 el nombre de dies treballats en aquest període de dos anys sigui superior al nombre de treballadors que es computen, s'ha de tenir en compte, com a màxim, el total dels treballadors esmentats.

2. A efectes del còmput dels quatre-cents dies treballats que preveu l'apartat anterior, s'han de comptabilitzar

tant els dies efectivament treballats com els de descans setmanal, els dies festius i les vacances anuals.

Article 26. Identificació dels representants nacionals dels treballadors.

La condició de representants dels treballadors correspon a les representacions sindicals, als comitès d'empresa i als delegats de personal, en els termes que respectivament els reconeixen la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical, i el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març.

Article 27. Designació dels representants dels treballadors a la comissió negociadora i al comitè d'empresa europeu.

1. Els representants que hagin de formar part de la comissió negociadora i del comitè d'empresa europeu han de ser designats per acord de les representacions sindicals que en el seu conjunt sumin la majoria dels membres del comitè o comitès d'empresa i delegats de personal, si s'escau, o per acord majoritari d'aquests membres i delegats.

S'ha de procedir de la mateixa manera per a la substitució dels representants designats en els supòsits de dimissió i revocació i en el de pèrdua de la condició de representant nacional dels treballadors.

2. En el cas del comitè d'empresa europeu, la designació a la qual es refereix l'apartat anterior ha de recaure en un treballador de l'empresa o grup que tingui la condició de delegat de personal, membre del comitè d'empresa o delegat sindical.

3. El que disposen els apartats anteriors és aplicable al comitè d'empresa europeu constituït mitjançant acord en defecte de disposicions específiques contingudes en aquest.

Article 28. Protecció dels representants dels treballadors.

1. Els representants dels treballadors que siguin membres de les comissions negociadores i dels comitès d'empresa europeus o que participin en els procediments alternatius d'informació i consulta gaudeixen en l'exercici de les seves funcions de la protecció i de les garanties que estableix l'Estatut dels treballadors, llevat del que es refereix al crèdit horari que preveu la lletra e) de l'article 68 d'aquest, cas en què cal atènyer-se al que disposen els apartats següents.

2. Els representants dels treballadors a què es refereix aquest article tenen dret als permisos retribuïts necessaris per a l'assistència a les reunions que es facin amb la direcció central, així com les que puguin fer aquests òrgans i representants amb caràcter previ.

3. Amb independència del que disposa l'apartat anterior, els membres de la comissió negociadora i del comitè d'empresa europeu tenen dret a un crèdit de seixanta hores anuals retribuïdes per a l'exercici de les seves funcions, addicionals, si s'escau, a les que disposin en la seva condició de representants nacionals dels treballadors.

Aquest dret es reconeix al comitè d'empresa europeu constituït mitjançant acord si no hi ha disposicions específiques contingudes en aquest.

Article 29. Eficàcia jurídica a Espanya de les disposicions d'altres estats membres.

Els acords entre les direccions centrals i les comissions negociadores conclusos de conformitat amb les disposicions dels estats membres i, si de cas hi manca, les normes subsidiàries de les disposicions esmentades obliguen tots els centres de treball de l'empresa de dimensió

comunitària i totes les empreses del grup d'empreses de dimensió comunitària inclosos dins del seu àmbit d'aplicació i situats en el territori espanyol, així com els seus treballadors respectius, durant tot el temps de la seva vigència.

TÍTOL III

Tutela dels drets d'informació i consulta dels treballadors a les empreses i grups d'empreses de dimensió comunitària

CAPÍTOL I

Infraccions i sancions

Article 30. Concepte.

Són infraccions administratives les accions o omissions dels diferents subjectes responsables contràries a aquesta Llei i a les seves normes reglamentàries de desplegament, a les disposicions d'altres estats membres amb eficàcia a Espanya, als acords subscrits de conformitat amb aquesta Llei o a les disposicions d'altres estats membres, i a les clàusules normatives dels convenis col·lectius que complementin els drets reconeguts en aquesta Llei, tipificades i sancionades de conformitat amb aquesta.

Article 31. Subjectes responsables de la infracció.

Són subjectes responsables de la infracció les persones físiques o jurídiques o de les comunitats de béns titulars dels centres de treball i empreses situats en el territori espanyol que incorrin en les accions o omissions tipificades com a infracció en aquesta Llei.

Article 32. Infraccions greus.

Són infraccions greus, llevat que sigui procedent qualificar-les de molt greus de conformitat amb el que disposa l'article següent:

1. No facilitar la informació sol·licitada sobre el nombre de treballadors a l'efecte de definir l'existència d'una empresa o grup d'empreses de dimensió comunitària amb la finalitat de constituir un comitè d'empresa europeu o d'establir un procediment alternatiu d'informació i consulta als treballadors.

2. No traslladar a la direcció central la petició d'inici de les negociacions per a la constitució d'un comitè d'empresa europeu o l'establiment d'un procediment alternatiu d'informació i consulta.

3. La transgressió dels drets de reunió de la comissió negociadora, del comitè d'empresa europeu, i, si s'escau, dels representants dels treballadors en el marc d'un procediment alternatiu d'informació i consulta, així com del dret a ser assistits per experts de la seva elecció.

4. La transgressió dels drets de la comissió negociadora, del comitè d'empresa europeu i, si s'escau, dels representants dels treballadors en el marc d'un procediment alternatiu d'informació i consulta, en matèria de recursos financers i materials per a l'adequat funcionament i exercici de les seves activitats.

5. La falta de convocatòria, dins el termini i en la forma escaient, de les reunions, ordinàries i extraordinàries, del comitè d'empresa europeu amb la direcció central.

6. La transgressió dels drets i les garanties dels membres de la comissió negociadora, del comitè d'empresa europeu i dels representants dels treballadors en el marc d'un procediment alternatiu d'informació i con-

sulta, en els termes legalment o convencionalment establerts.

Article 33. *Infraccions molt greus.*

Són infraccions molt greus:

1. Les accions o omissions que impedeixin l'inici i el desenvolupament de la negociació per a la constitució d'un comitè d'empresa europeu o l'establiment d'un procediment alternatiu d'informació i consulta als treballadors.

2. Les accions o omissions que impedeixin el funcionament de la comissió negociadora, del comitè d'empresa europeu i del procediment alternatiu d'informació i consulta, en els termes legalment o convencionalment establerts.

3. Les accions o omissions que impedeixin l'exercici efectiu dels drets d'informació i consulta dels representants dels treballadors, inclòs l'abús en l'establiment de l'obligació de confidencialitat en la informació proporcionada o en el recurs a la dispensa de l'obligació de comunicar les informacions de caràcter secret.

4. Les decisions adoptades en aplicació d'aquesta Llei que continguin o suposin qualsevol tipus de discriminació, favorable o adversa, per raó de sexe, nacionalitat, llengua, estat civil, condició social, idees religioses o polítiques i adhesió o no a un sindicat, als seus acords o a l'exercici, en general, de les activitats sindicals.

Article 34. *Sancions.*

Les sancions i els criteris per a la seva graduació, així com l'autoritat competent per imposar-les i el procediment sancionador, es regeixen pel que estableix la Llei 8/1988, de 7 d'abril, sobre infraccions i sancions d'ordre social.

CAPÍTOL II

Procediments judicials

Article 35. *Exercici de la potestat jurisdiccional.*

Els òrgans jurisdiccionalment de l'ordre social han de conèixer de totes les qüestions litigioses se suscitin en aplicació d'aquesta Llei, de conformitat amb el que estableix l'article 2.p) del text refós de la Llei de procediment laboral, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/1995, de 7 d'abril, llevat de les pretensions relatives a la impugnació de les sancions administratives a què es refereix l'article 34.

Article 36. *Competència.*

1. Els òrgans jurisdiccionalment espanyols de l'ordre social són competents per conèixer dels litigis a què es refereix l'article anterior si les parts s'hi han sotmès expressament o tàcitament o, si no, si el demandat té el domicili a Espanya o quan l'obligació que serveixi de base a la demanda hagi estat o hagi de ser complerta en el territori espanyol.

2. La competència dels òrgans jurisdiccionalment espanyols de l'ordre social es determina d'acord amb les regles que contenen els articles 6 a 10 de la Llei de procediment laboral. En la seva aplicació, en els processos de conflictes col·lectius, sobre impugnació de convenis col·lectius i sobre tutela dels drets de llibertat sindical cal atènyer-se a l'extensió dels seus efectes en el territori espanyol.

3. Als efectes que preveuen els apartats anteriors, i en absència d'acord o de determinació expressa sobre això, s'entén que el domicili de la comissió negociadora i del comitè d'empresa europeu és el de la direcció central.

Article 37. *Legitimació processal.*

Estan legitimats per promoure els litigis a què es refereix aquesta Llei els empresaris, els representants dels treballadors, la comissió negociadora i el comitè d'empresa europeu de conformitat amb el que disposa l'article 20 d'aquesta Llei. Els sindicats de treballadors i les associacions empresarials tenen legitimació per a la defensa dels seus drets i interessos legítims.

Article 38. *Modalitats processals.*

1. Els litigis relatius a la negociació per a la constitució d'un comitè d'empresa europeu o l'establiment d'un procediment alternatiu d'informació i consulta als treballadors, així com els relatius a la constitució i al funcionament d'aquests òrgans i procediments i els relacionats amb els drets i les garanties dels representants dels treballadors en aquests, s'han de tramitar de conformitat amb el procés de conflictes col·lectius que regula el capítol VIII del títol II del llibre II de la Llei de procediment laboral.

2. Els acords de la comissió negociadora a què es refereix l'apartat 2 de l'article 10 i l'acord que regula l'article 12 d'aquesta Llei, així com els altres acords que amb la direcció central puguin subscriure la comissió negociadora, el comitè d'empresa europeu i, si s'escau, els representants dels treballadors en el marc d'un procediment alternatiu d'informació i consulta, són susceptibles d'impugnació de conformitat amb el procés d'impugnació de convenis col·lectius que regula el capítol IX del títol II del llibre II de la Llei de procediment laboral.

3. Les demandes per acomiadament i sancions i per les altres causes d'extinció del contracte de treball s'han de tramitar d'acord amb la seva pròpia modalitat processal regulada en els capítols II i IV del títol II del llibre II de la Llei de procediment laboral.

4. Les demandes en què s'invoqui lesió de la llibertat sindical o un altre dret fonamental, inclosa la prohibició de tractament discriminatori, es poden tramitar a través del procés de tutela dels drets de llibertat sindical del capítol XI del títol II del llibre II de la Llei de procediment laboral.

5. De conformitat amb el procés de conflictes col·lectius, també s'ha de tramitar la impugnació de les decisions de la direcció central d'atribuir caràcter confidencial o de no comunicar determinades informacions als membres de la comissió negociadora, del comitè d'empresa europeu i, si s'escau, als representants dels treballadors en el marc d'un procediment alternatiu d'informació i consulta. El jutge o sala ha d'adoptar les mesures que siguin necessàries per salvaguardar el caràcter confidencial o secret de la informació de què es tracti.

Així mateix, s'han de tramitar de conformitat amb aquest procés els litigis relatius al compliment pels representants dels treballadors i pels experts que els assisteixen de l'obligació de confidencialitat.

Article 39. *Sentència.*

1. La sentència dictada en els processos de conflictes col·lectius ha de declarar l'existència o no de la vulneració denunciada. Si s'escau, ha d'ordenar el cessament immediat de la vulneració i la reposició de la situació al moment anterior a produir-se, i condemnar el demandat a la reparació de les conseqüències derivades de la seva conducta, inclosa la indemnització de danys i perjudicis que sigui procedent.

2. Sense perjudici del que disposa l'apartat anterior, en els supòsits a què es refereix l'apartat 2 de l'article 15 d'aquesta Llei, la sentència ha d'ordenar l'aplicació de les disposicions subsidiàries del capítol II del títol I.

Article 40. Dret supletori.

En tot el que no preveu aquest capítol regeix, com a dret supletori, la Llei de procediment laboral.

Article 41. Procediments de solució extrajudicial dels conflictes.

El que disposa aquest capítol s'entén sense perjudici del dret de les parts a acudir als procediments de solució extrajudicial dels conflictes.

Disposició addicional primera. Manteniment d'acords en vigor.

1. No estan sotmesos a les obligacions que deriven d'aquesta Llei les empreses i grups de dimensió comunitària que tenen la direcció central a Espanya en els quals hi ha, en la data de 22 de setembre de 1996, un acord entre els representants dels treballadors, aplicable al conjunt dels treballadors de l'empresa o grup, que preveu la informació i consulta transnacional dels treballadors i que reuneix, com a mínim, els requisits següents:

a) Que en representació dels treballadors espanyols ha estat negociat pels qui estan legitimats per fer-ho de conformitat amb el que disposen els articles 87 i 88 de l'Estatut dels treballadors, i

b) Que s'ha formalitzat en els termes que estableix l'apartat 2 de l'article 13 d'aquesta Llei.

2. En el moment d'expiració de la vigència dels acords a què es refereix l'apartat anterior, les parts poden acordar-ne la pròrroga; en cas contrari, s'han d'aplicar les disposicions d'aquesta Llei.

Disposició addicional segona. No afectació de legislacions i pràctiques nacionals.

1. Aquesta Llei no afecta les disposicions de les legislacions i pràctiques nacionals en matèria de drets d'informació, consulta i participació dels treballadors.

2. Aquesta Llei no afecta el compliment de les obligacions, requisits i procediments establerts a les legislacions i pràctiques nacionals per a l'adopció i execució de decisions empresarials d'acomiadament, traspàs d'empreses, modificació de condicions de treball o altres.

Disposició final primera. Disposicions d'aplicació i desplegament.

El Govern ha de dictar les disposicions que siguin necessàries per a l'aplicació i el desplegament d'aquesta Llei.

Disposició final segona. Entrada en vigor.

Aquesta Llei entra en vigor l'endemà de la publicació en el «Butlletí Oficial de l'Estat».

Per tant,

Mano a tots els espanyols, particulars i autoritats, que compleixin aquesta Llei i que la facin complir.

Madrid, 24 d'abril de 1997.

JUAN CARLOS R.

El president del Govern,
JOSÉ MARÍA AZNAR LÓPEZ