

ES4123

8874 *LEY 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria.*

JUAN CARLOS I

REY DE ESPAÑA

A todos los que la presente vieren y entendieren.
Sabed: Que las Cortes Generales han aprobado y Yo vengo en sancionar la siguiente Ley:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1

La mejora de los instrumentos de participación de los trabajadores en la empresa ha constituido, desde

hace más de dos décadas, una de las aspiraciones fundamentales de las instituciones de la Comunidad Europea en el terreno de la política social. Por ello, cuando el 22 de septiembre de 1994, el Consejo de Ministros de la Unión Europea aprobaba la Directiva 94/45/CE sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, estaba cerrando un capítulo del devenir de la Europa social con una norma de extraordinaria importancia.

En el camino quedaban diversas iniciativas comunitarias dirigidas a facilitar la participación de los trabajadores en las empresas europeas, entre las que es obligada la cita del proyecto de 5.ª Directiva relativa a la estructura de las sociedades anónimas y a los poderes y obligaciones de sus órganos, cuya primera formulación se remonta a 1972, así como del proyecto de Directiva sobre los procedimientos de información y consulta de los trabajadores de 1980, comúnmente conocida por el nombre de su inspirador como Directiva Vredeling. Igualmente, en estos años se han producido dos profundas modificaciones del Tratado originario de la Comunidad Económica Europea, a través del Acta Única Europea y del Tratado de la Unión Europea. Tratado este último donde se ha hecho patente, en materia de política social, la voluntad de entonces once de los Estados miembros de profundizar en la vía trazada por la Carta comunitaria de Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores de 1989. De acuerdo con dicha voluntad, los Estados miembros firmaron, con la excepción del Reino Unido, un Acuerdo sobre la Política Social, anexo al Protocolo número 14 del mismo Título anexo al Tratado de la Unión Europea.

En el punto 17 de la Carta comunitaria se afirma que «la información, la consulta y la participación de los trabajadores deben desarrollarse según mecanismos adecuados y teniendo en cuenta las prácticas vigentes en los diferentes Estados miembros» y que «ello es especialmente aplicable en aquellas empresas o grupos de empresas que tengan establecimientos situados en varios Estados miembros». Por su parte, el artículo 1 del Acuerdo sobre la Política Social señala que constituye objetivo, entre otros, de la Comunidad y de los Estados miembros el diálogo social, mientras que su artículo 2 dispone que en la consecución de tal objetivo la Comunidad apoyará y completará la acción de los Estados miembros en el ámbito de la información y consulta de los trabajadores, para lo cual el Consejo podrá adoptar, mediante Directivas, las disposiciones mínimas que habrán de aplicarse progresivamente.

Con la base jurídica de este artículo 2 del Acuerdo sobre Política Social, la Directiva 94/45/CE constituye la primera manifestación en el Derecho social comunitario del citado Acuerdo anexo al Protocolo número 14 del Tratado de Maastricht.

2

La Directiva sobre el comité de empresa europeo es una respuesta social al gran mercado interior, realidad jurídica alcanzada el 1 de enero de 1993 y propiciada por el Acta Única Europea de 1986. El mercado interior, el mercado único, ha dado y dará lugar a un complejo y creciente proceso de concentraciones de empresas, fusiones transfronterizas, absorciones, asociaciones, «joint-ventures», uniones temporales, etc., que ha provocado, entre otros efectos, una transnacionalización de las empresas y grupos de empresas. Ahora bien, el legislador comunitario ha sido consciente de que los procedimientos de información y consulta a los trabajadores previstos en las legislaciones y prácticas nacionales no

se adaptan a esa estructura transnacional de las empresas. Por ello ha tratado de asegurar que las actividades económicas en el mercado interior se desarrollen de forma armoniosa, para lo que es, sin duda, preciso que las empresas y grupos con centros de trabajo en varios Estados miembros informen y consulten a los representantes de los trabajadores afectados por sus decisiones.

En un contexto de cambio económico, donde el gobierno de las empresas exige un enfoque más flexible a la vez que participativo, la Directiva trata de superar las insuficiencias de los mecanismos tradicionales de participación de los trabajadores a nivel nacional, mecanismos que, precisamente por su alcance exclusivamente nacional, son inadecuados para abordar los procesos de toma de decisiones al nivel central de las empresas o grupos, con implicaciones y consecuencias para el conjunto de los trabajadores de la Comunidad. La Directiva, cuyo objeto es mejorar los derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, aborda con un enfoque flexible y pragmático la información y la consulta a los trabajadores a nivel europeo, como condición mínima indispensable para que las decisiones sean adoptadas y aplicadas en un contexto social aceptable. Para ello, se han tenido en cuenta en gran medida las experiencias y prácticas que en los últimos años se han venido desarrollando, de manera espontánea y voluntaria, en diversos grupos empresariales europeos, así como las opiniones expresadas por los interlocutores sociales europeos en el proceso de diálogo que precedió a la adopción de la Directiva.

3

La presente Ley transpone al ordenamiento jurídico español la Directiva 94/45/CE. Dada la peculiaridad del sistema de fuentes del Derecho laboral, debe justificarse por qué se ha optado por la elaboración de una norma de origen legal en vez de confiar la transposición a una iniciativa de carácter convencional. Se ha dicho, y es cierto, que la Directiva 94/45/CE constituye una clara muestra del principio de subsidiariedad en su doble dimensión, vertical y horizontal. Algo que se puede predicar también de esta Ley de transposición.

Por un lado, la Directiva es manifestación del principio de subsidiariedad en su forma más habitual, la vertical, porque no resulta de aplicación a las empresas de dimensión nacional, sino tan sólo a las empresas o grupos de empresas de dimensión comunitaria, esto es, a las empresas o grupos con, al menos, 1.000 trabajadores en el conjunto de la Comunidad y establecidos en, al menos, dos Estados miembros, dando ocupación, como mínimo, a 150 trabajadores en cada uno de ellos. Además la Directiva señala que la misma se aplica sin perjuicio de las disposiciones adoptadas con arreglo a las Directivas 77/187/CEE y 75/129/CEE (en nuestro Derecho, artículos 44 y 51 del Estatuto de los Trabajadores, básicamente) y que la Directiva no afectará a los derechos de información y consulta de los trabajadores existentes en su legislación nacional (derechos que en España se encuentran presentes, principalmente, en el Estatuto de los Trabajadores, a lo largo de su articulado). Todas estas disposiciones se reproducen de manera prácticamente literal en el texto de la Ley.

La Directiva permite igualmente la aplicación del principio de subsidiariedad en su dimensión horizontal. Así, dispone que los Estados miembros adoptarán las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a la Directiva o garantizarán que los interlocutores sociales adopten las disposiciones necesarias por vía de acuerdo. Esto es, la Directiva posibilita que organizaciones empresariales y

sindicales puedan, por vía de convenio colectivo, incorporar la Directiva a los Derechos nacionales. Es más, la Directiva privilegia los acuerdos a los que las partes puedan llegar para crear un comité de empresa europeo o establecer un procedimiento de información y consulta, de manera que sólo deberá procederse a crear un comité conforme a los requisitos subsidiarios previstos en su anexo en determinados supuestos tasados y agotadas las posibilidades de acuerdo. Tales privilegios se reconocen, en cierta medida, también a los acuerdos preexistentes a la entrada en vigor de las leyes nacionales de transposición.

Aplicando la concepción comunitaria al Derecho español, hubiera sido posible que a través de un acuerdo interprofesional para materias concretas de los previstos en el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores, las organizaciones sindicales y patronales más representativas hubieran procedido a incorporar la Directiva a nuestro ordenamiento, algo que no ha sucedido por el silencio de los interlocutores sociales al respecto. La transposición convencional de Directivas comunitarias, aunque deseable, no se ha producido nunca hasta el momento en nuestro Derecho, quizás por falta de hábito de nuestros interlocutores sociales. Desde luego, no debe descartarse, y sería muy aconsejable para el futuro.

Sin embargo, el que la transposición se produzca a través de una norma de origen legal, estatal, si se quiere, no supone que se haya inaplicado la subsidiariedad horizontal. Antes bien, al contrario. La opinión de los interlocutores sociales se ha tenido muy presente durante la elaboración del proyecto de Ley, en especial la opinión «formalizada» que supone el dictamen del Consejo Económico y Social, órgano donde sindicatos y organizaciones empresariales son protagonistas. Pero, además, la Ley respeta de manera absoluta el juego de la voluntad de las partes, de la autonomía colectiva: basta la lectura de su Título I, principalmente aunque no sólo su artículo 12, así como de su disposición adicional primera para confirmar lo ajustado de esta apreciación. La consecución del acuerdo entre las partes para la constitución del comité de empresa europeo o el establecimiento de un procedimiento alternativo de información y consulta constituye principio básico de la norma. Y ello en consonancia con la configuración constitucional de nuestro sistema de relaciones laborales, que eleva a las organizaciones empresariales y sindicatos a la categoría de bases institucionales del sistema (artículo 7 de la Constitución) y reconoce la fuerza vinculante de los convenios colectivos (artículo 37).

4

El texto de la Ley pretende, como es habitual en cualquier transposición de una Directiva comunitaria, la consecución de los objetivos pretendidos con su aprobación, a la vez que su integración correcta en el sistema español de relaciones laborales. Para ello, se unen en su articulado la transposición literal de determinados aspectos de la Directiva junto a la aparición de instituciones propias del Derecho laboral español.

La Directiva 94/45/CE constituye un texto de aplicación compleja, dado que la consecución del objetivo de creación de un instrumento transnacional de información y consulta a los trabajadores obliga a la actuación conjunta y coordinada de tantas normas nacionales de transposición como países a los que se extienda la empresa o grupo de empresas afectado. En efecto, los Estados miembros deben regular en primer lugar, de la manera más uniforme posible, los principios que constituyen el cuerpo básico de la Directiva y que deben regir para la aplicación de la misma en relación con las empresas y grupos de empresas cuya dirección cen-

tral se encuentre situada en su territorio; y, junto a ello, la Directiva remite determinados aspectos instrumentales a la regulación propia de cada una de las legislaciones de los Estados miembros en que se encuentren situados los centros de trabajo de la empresa o grupo, cualquiera que sea el lugar en que radique su dirección central y, por tanto, la legislación por la que aquélla se rija. Para facilitar su comprensión, esta dualidad de normas se ha querido reflejar en la propia estructura de la Ley, a través de sus Títulos I y II, que se inician en cada caso con un artículo dirigido a precisar su ámbito de aplicación.

Pero, al mismo tiempo, la Directiva no se limita a declarar el derecho de los trabajadores al establecimiento de los instrumentos de información y consulta que se contemplan, sino que se centra en regular, en ocasiones de manera precisa y otorgando en otras un amplio margen de apreciación aplicativa tanto a las normas nacionales de transposición como a las eventuales negociaciones y acuerdos entre las partes, las normas de procedimiento que deberán seguirse para hacer real y efectivo tal derecho.

Por todo ello, la Ley trata de combinar aspectos de transposición literal de la Directiva, especialmente apreciables en su Título preliminar y en su Título I, con otros en los que se abre a la recepción de instituciones propias, arraigadas en nuestro Derecho y que están presentes a lo largo de su articulado. Véanse en este sentido su artículo 14, sobre normas supletorias en materia de vigencia, prórroga, denuncia y renegociación del acuerdo, los artículos donde se reconoce la eficacia general de los acuerdos a los que hayan podido llegar las partes, el Título II, donde se puede reconocer el sistema dual de representación de los trabajadores, y todo el Título III sobre tutela de los derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresa de dimensión comunitaria. La redacción de tales disposiciones es deudora de la del Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Procedimiento Laboral y la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

5

La Ley se estructura en cuatro Títulos, un Título preliminar y otros tres Títulos, de los cuales el I y el III se dividen, además, en capítulos.

El Título preliminar tiene carácter horizontal, en el sentido de que se aplica al resto del articulado, y fija el objeto de la norma, su ámbito de aplicación y las definiciones a efectos de la Ley. Debe destacarse que la definición de Estados miembros incluye a los once inicialmente destinatarios de la Directiva, todos los que en ese momento formaban parte de la Unión Europea excepto el Reino Unido, a los que se han añadido los tres nuevos Estados miembros, Austria, Finlandia y Suecia, y los tres Estados firmantes del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo que no son miembros de la Unión Europea: Noruega, Islandia y Liechtenstein. Igualmente debe resaltarse la importancia de la definición a efectos de esta Ley de la definición de «empresa que ejerce el control», que delimita qué se entiende por «grupo de empresa» y se convierte en destinataria de buena parte de las obligaciones que la Ley establece.

El Título I, «Disposiciones aplicables a las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria con dirección central en España», consta de tres capítulos. Su capítulo I, relativo a la constitución del comité de empresa europeo o el establecimiento de un procedimiento alternativo de información y consulta, regula el proceso negocial que deberá conducir a hacer efectivos los derechos de información y consulta de los trabajadores a través del acuerdo de las partes. El capítu-

lo II incluye las disposiciones subsidiarias que darán lugar, en su caso, a la constitución de un comité de empresa europeo «ex lege». El capítulo III se refiere a la capacidad de las instancias de representación de los trabajadores, la protección de tales representantes y la confidencialidad de la información.

El Título II, con el enunciado «Disposiciones aplicables a los centros de trabajo y empresas situados en España de las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria», regula las cuestiones que, en base al principio de subsidiariedad, deben ser precisadas por las legislaciones y prácticas nacionales y donde la presencia de las instituciones del Derecho laboral español se hace más patente: la forma de cálculo del número de trabajadores, quién ostenta la condición de representante de los trabajadores en España de acuerdo con el sistema dual de representación de los trabajadores previsto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, la forma de designación de los representantes españoles en los órganos de representación, su protección y garantías, y la eficacia en España de los acuerdos y disposiciones subsidiarias de otros Estados miembros.

El Título III, denominado «Tutela de los derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria», se estructura en dos capítulos. El capítulo I tipifica infracciones y sanciones administrativas, mientras que el capítulo II se ocupa de los procedimientos judiciales, con una llamada final a la posible solución extrajudicial de conflictos.

Debe recordarse, por último, que la Ley constituye legislación laboral dictada al amparo del artículo 149.1.7.ª de la Constitución, salvo lo dispuesto en el capítulo II del Título III que constituye legislación procesal dictada al amparo del artículo 149.1.6.ª

6

El proyecto de Ley, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes, ha sido sometido a la consideración del Consejo Económico y Social, del Consejo General del Poder Judicial y del Consejo de Estado.

TÍTULO PRELIMINAR

Objeto, ámbito de aplicación y definiciones

Artículo 1. Objeto.

1. La presente Ley tiene por objeto regular los derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria.

A tal fin, en cada empresa de dimensión comunitaria y en cada grupo de empresas de dimensión comunitaria se deberá constituir un comité de empresa europeo o establecer un procedimiento alternativo de información y consulta a los trabajadores, en los términos previstos en esta Ley.

No obstante, cuando un grupo de empresas de dimensión comunitaria incluya una o más empresas o grupos de empresas que sean a su vez empresas o grupos de empresas de dimensión comunitaria, la constitución del comité de empresa europeo o el establecimiento del procedimiento alternativo de información y consulta deberá realizarse al nivel del citado grupo, salvo disposición en contrario del acuerdo al que se refiere el artículo 12.

2. La dirección central de las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria y los miembros

del comité de empresa europeo o, en su caso, los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento alternativo de información y consulta colaborarán entre sí de buena fe para alcanzar los objetivos de esta Ley, respetando sus derechos y obligaciones recíprocos.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

1. La presente Ley será de aplicación, en los términos que en cada uno de sus Títulos se establecen, a las empresas de dimensión comunitaria y grupos de empresas de dimensión comunitaria, públicos o privados y de cualquier rama o sector de actividad.

2. Las competencias de los comités de empresa europeos y el alcance de los procedimientos alternativos de información y consulta constituidos o establecidos conforme a esta Ley abarcarán, en el caso de una empresa de dimensión comunitaria, a todos los centros de trabajo de la empresa situados en los Estados miembros y, en el caso de un grupo de empresas de dimensión comunitaria, a todas las empresas del grupo situadas en los Estados miembros.

No obstante, en el acuerdo al que se refiere el artículo 12 se podrá establecer un ámbito de aplicación más amplio.

Artículo 3. Definiciones.

1. A los efectos de esta Ley, se entenderá por:

1.º «Estados miembros», los Estados miembros de la Unión Europea y los Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo que no sean miembros de la Unión Europea, obligados al cumplimiento de la Directiva 94/45/CE, del Consejo, de 22 de septiembre de 1994.

2.º «Empresa de dimensión comunitaria», aquélla en que concurren las siguientes condiciones:

a) Que emplee 1.000 trabajadores o más en el conjunto de los Estados miembros, y
b) Que emplee en, al menos, dos Estados miembros diferentes 150 trabajadores o más en cada uno de ellos.

3.º «Grupo de empresas», el formado por una empresa que ejerce el control y las empresas controladas.

4.º «Grupo de empresas de dimensión comunitaria», aquél en que concurren las siguientes condiciones:

a) Que emplee 1.000 trabajadores o más en el conjunto de los Estados miembros,
b) Que comprenda, al menos, dos empresas del grupo en Estados miembros diferentes, y
c) Que, al menos, una empresa del grupo emplee 150 trabajadores o más en un Estado miembro y que, al menos, otra de las empresas del grupo emplee 150 trabajadores o más en otro Estado miembro.

5.º «Representantes de los trabajadores», los que ostenten tal condición de conformidad con las legislaciones o prácticas nacionales.

6.º «Dirección central», la dirección central de la empresa de dimensión comunitaria o, en el caso de un grupo de empresas de dimensión comunitaria, la de la empresa que ejerza el control.

Cuando la dirección central de una empresa o grupo de empresas de dimensión comunitaria no esté situada en un Estado miembro, se considerará como «dirección central» a efectos de la presente Ley al representante de la misma en el Estado miembro que, en su caso, se designe por ella.

En defecto de designación de representante, se considerará como tal a la dirección del centro de trabajo de la empresa o a la dirección central de la empresa del grupo que emplee al mayor número de trabajadores en un Estado miembro.

7.º «Consulta», el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre los representantes de los trabajadores y la dirección central o cualquier otro nivel de dirección más apropiado.

8.º «Comité de empresa europeo», el órgano colegiado y representativo de los trabajadores constituido con arreglo a los artículos 12 ó 16 de la presente Ley para llevar a cabo la información y la consulta a los trabajadores.

9.º «Comisión negociadora», el grupo de representantes de los trabajadores constituido con arreglo al artículo 8 para negociar con la dirección central la constitución de un comité de empresa europeo o el establecimiento de un procedimiento alternativo de información y consulta a los trabajadores.

2. A efectos de la presente Ley, el número de trabajadores se calculará con arreglo a la media de trabajadores de la empresa, incluidos los contratados a tiempo parcial, empleados durante los dos años anteriores a la fecha de inicio del procedimiento al que se refiere el artículo 7, de conformidad con las legislaciones o prácticas nacionales.

La información sobre el número de trabajadores, calculada conforme a lo dispuesto en el párrafo anterior, deberá ser facilitada por las empresas a petición de los interesados.

Artículo 4. Definición de «empresa que ejerce el control».

1. A efectos de la presente Ley se considerará «empresa que ejerce el control» a aquella que pueda ejercer una influencia dominante sobre otra, que se denominará «empresa controlada», por motivos de propiedad, participación financiera, estatutos sociales u otros.

2. Se presumirá, salvo prueba en contrario, que una empresa puede ejercer una influencia dominante sobre otra cuando dicha empresa, directa o indirectamente:

a) Posea la mayoría del capital suscrito de la empresa.

b) Posea la mayoría de los derechos de voto correspondientes a las acciones emitidas por la empresa.

c) Tenga la facultad de nombrar a la mayoría de los miembros del órgano de administración, de dirección o de control de la empresa.

Cuando dos o más empresas de un grupo cumplan uno o varios de los requisitos anteriores, tendrá la consideración de «empresa que ejerce el control» aquella que reúna el señalado en la letra c) o, en su defecto, el de la letra b), salvo que se pruebe que otra empresa puede ejercer una influencia dominante.

3. A efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, los derechos de voto y de nombramiento que ostente la empresa que ejerce el control incluirán los de cualquier otra empresa controlada y los de toda persona u órgano que actúe en nombre propio pero por cuenta de la empresa que ejerce el control o de cualquier otra empresa controlada.

4. No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores:

a) No se considerará que una empresa ejerce el control respecto de otra de la que posea participaciones cuando se trate de una de las sociedades contempladas en las letras a) o c) del apartado 5 del artículo 3 del

Reglamento (CEE) 4064/89, del Consejo, de 21 de diciembre de 1989, sobre el control de las operaciones de concentración entre empresas.

b) No se presumirá que existe influencia dominante únicamente por el hecho de que un mandatario ejerza sus funciones en virtud de la legislación de un Estado miembro, relativa a la liquidación, la quiebra, la insolvencia, la suspensión de pagos, el concurso de acreedores u otro procedimiento análogo.

5. La legislación aplicable a fin de determinar si una empresa es una «empresa que ejerce el control» será la legislación del Estado miembro por la que se rija dicha empresa.

Cuando la legislación por la que se rige la empresa no sea la de un Estado miembro, la legislación aplicable será la del Estado miembro en el que esté establecido su representante o, a falta de tal representante, la del Estado miembro en que esté situada la dirección central de la empresa del grupo que emplee al mayor número de trabajadores.

TÍTULO I

Disposiciones aplicables a las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria con dirección central en España

Artículo 5. *Ámbito de aplicación de las disposiciones del Título I.*

1. Las disposiciones contenidas en este Título serán de aplicación a las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria que tengan su dirección central en España, así como a los centros de trabajo de las citadas empresas y a las empresas de los referidos grupos cualquiera que sea el Estado miembro en que se encuentren situados.

2. La aplicación del presente Título en los términos señalados en el apartado anterior excluye la de las disposiciones de cualquier otro Estado miembro o no miembro en que la empresa o el grupo cuenten con centros o empresas, salvo en los casos en que exista una remisión expresa en este Título.

CAPÍTULO I

Constitución del comité de empresa europeo o establecimiento de un procedimiento alternativo de información y consulta a los trabajadores

Artículo 6. *Responsabilidad del procedimiento de negociación.*

Incumbirá a la dirección central, en los términos previstos en la presente Ley, la responsabilidad de establecer las condiciones y medios necesarios para la constitución de un comité de empresa europeo o el establecimiento de un procedimiento alternativo de información y consulta a los trabajadores.

Artículo 7. *Inicio del procedimiento.*

1. El procedimiento de negociación para la constitución de un comité de empresa europeo o el establecimiento de un procedimiento alternativo de información y consulta se iniciará por la dirección central a petición escrita de un mínimo de 100 trabajadores, o de sus representantes, que pertenezcan, por lo menos, a dos centros de trabajo o empresas de la empresa o el grupo situados en Estados miembros diferentes.

La petición podrá presentarse por los trabajadores o sus representantes de forma conjunta o separada y dirigirse a la dirección central o a las direcciones de los centros de trabajo o empresas en los Estados miembros donde presten sus servicios.

Las direcciones deberán trasladar las peticiones recibidas a la dirección central, informando a sus firmantes de dicho traslado. La dirección central no podrá negarse al inicio de las negociaciones basándose en la falta de traslado de las peticiones.

2. La dirección central sólo podrá negarse al inicio de las negociaciones en los siguientes casos:

a) Cuando la empresa o el grupo no reúnan el número de trabajadores exigido para la constitución de un comité de empresa europeo o el establecimiento de un procedimiento alternativo de información y consulta.

b) Cuando la petición no reúna el número de firmas exigido.

c) Cuando una comisión negociadora hubiera adoptado las decisiones a que se refiere el apartado 2 del artículo 10 y no hubiera transcurrido el plazo previsto en el mismo.

d) Cuando estuviera vigente un acuerdo celebrado al amparo de lo dispuesto en el artículo 12 de esta Ley.

3. La dirección central podrá igualmente iniciar el procedimiento para la constitución de un comité de empresa europeo o el establecimiento de un procedimiento alternativo de información y consulta por propia iniciativa.

Artículo 8. *Constitución de la comisión negociadora.*

1. Recibida una petición que reúna los requisitos establecidos en el artículo anterior o planteada la iniciativa de la dirección central de la empresa o grupo, ésta se dirigirá a sus direcciones en los Estados miembros, a fin de que pongan en marcha, de conformidad con las legislaciones o prácticas nacionales y según lo establecido en el artículo siguiente, el procedimiento de elección o designación de los miembros de la comisión negociadora.

2. Una vez constituida la comisión negociadora, la dirección central convocará a ésta a una primera reunión de negociación para la celebración del acuerdo al que se refiere el artículo 12, informando de ello a las direcciones locales.

Artículo 9. *Composición de la comisión negociadora.*

1. La comisión negociadora estará compuesta por los siguientes miembros:

a) Un miembro en representación de los trabajadores de cada Estado miembro en el que la empresa de dimensión comunitaria tenga uno o más centros de trabajo o en el que se halle situada la empresa que ejerce el control de un grupo de empresas de dimensión comunitaria o una o más de las empresas controladas.

b) En su caso, un número de miembros suplementarios en representación de los trabajadores de aquellos Estados miembros donde se hallen empleados porcentajes significativos del total de trabajadores de la empresa o grupo, de acuerdo con las siguientes reglas:

Un miembro en representación de los trabajadores de cada Estado miembro en que se hallen empleados desde el 25 por 100 hasta el 50 por 100 del total de trabajadores de la empresa o grupo.

Dos miembros en representación de los trabajadores del Estado miembro en que se hallen empleados más

del 50 por 100 y hasta el 75 por 100 del total de trabajadores de la empresa o grupo.

Tres miembros en representación de los trabajadores del Estado miembro en que se hallen empleados más del 75 por 100 del total de trabajadores de la empresa o grupo.

2. Cada Estado miembro determinará la forma de elegir o designar a los miembros de la comisión negociadora que hayan de ser elegidos o designados en su territorio.

3. En las reuniones de la comisión negociadora y en las que ésta celebre con la dirección central podrán participar, con voz pero sin voto, representantes elegidos por los trabajadores de Estados no miembros donde la empresa o el grupo tengan centros de trabajos o empresas, cuando así lo decidan de común acuerdo la dirección central y la comisión negociadora.

4. La comisión negociadora informará de su composición a la dirección central de la empresa o grupo, así como a las direcciones locales.

Artículo 10. *Funciones de la comisión negociadora.*

1. A la comisión negociadora corresponde negociar con la dirección central la constitución de uno o varios comités de empresa europeos o el establecimiento de uno o varios procedimientos alternativos de información y consulta a los trabajadores.

La dirección central y la comisión negociadora deberán negociar de buena fe, con vistas a la obtención de un acuerdo.

2. No obstante lo señalado en el apartado anterior, la comisión negociadora podrá decidir, por mayoría de dos tercios de sus miembros:

a) No iniciar las negociaciones con la dirección central para la celebración del acuerdo al que se refiere el artículo 12.

b) Anular las negociaciones en curso con la dirección central.

Dichas decisiones pondrán fin al procedimiento para la constitución de un comité de empresa europeo o el establecimiento de un procedimiento alternativo de información y consulta a los trabajadores, sin que sean de aplicación las disposiciones subsidiarias previstas en el capítulo II de este Título. Desde su adopción, deberá transcurrir un plazo mínimo de dos años hasta que pueda plantearse a la dirección central una nueva petición de negociación, salvo que las partes interesadas acuerden un plazo más corto a estos efectos.

3. La comisión negociadora y la dirección central decidirán, de común acuerdo, las reglas precisas sobre la presidencia de sus reuniones conjuntas. En defecto de pacto al respecto, deberán consignar en el acta de la primera reunión que celebren los procedimientos a emplear para moderar las sesiones.

Las actas de las reuniones entre la dirección central y la comisión negociadora serán firmadas por un representante en nombre de cada una de las partes.

4. Las funciones de la comisión negociadora finalizarán con la conclusión del acuerdo al que se refiere el apartado 1 o la adopción de las decisiones previstas en el apartado 2.

Artículo 11. *Régimen de funcionamiento de la comisión negociadora.*

1. La comisión negociadora adoptará sus acuerdos por mayoría de sus miembros, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo anterior.

Podrá elegir a un presidente entre sus miembros y establecer un reglamento interno de funcionamiento.

2. La comisión negociadora tendrá derecho a reunirse con carácter previo a cualquier reunión que deba celebrarse con la dirección central, sin la presencia de ésta.

3. Siempre que sea necesario para el correcto desempeño de sus funciones, la comisión negociadora podrá estar asistida por expertos de su elección.

4. Los gastos derivados del funcionamiento de la comisión negociadora serán sufragados por la dirección central, que deberá proporcionarle los recursos financieros y materiales necesarios para cumplir sus funciones adecuadamente.

En particular, la dirección central deberá sufragar los siguientes gastos:

a) Los derivados de la elección o designación de los miembros de la comisión negociadora.

b) Los de organización de las reuniones de la comisión negociadora, incluidos los gastos de interpretación, manutención, alojamiento y viaje de sus miembros.

c) Los derivados de un experto designado por la comisión negociadora para asistirle en sus funciones.

Artículo 12. *Contenido del acuerdo.*

1. Sin perjuicio de la autonomía de las partes, el acuerdo entre la dirección central y la comisión negociadora deberá contener:

a) La identificación de las partes que lo conciertan.

b) La determinación de los centros de trabajo de la empresa de dimensión comunitaria o de las empresas del grupo de empresas de dimensión comunitaria afectados por el acuerdo.

c) La composición del comité de empresa europeo, el número de sus miembros, su distribución y la duración de su mandato, así como los efectos que sobre ello se deriven de las modificaciones en la estructura de la empresa o grupo o en la composición de los órganos nacionales de representación de los trabajadores.

d) Las atribuciones del comité de empresa europeo y el procedimiento de información y consulta al mismo.

e) El lugar, la frecuencia y la duración de las reuniones del comité de empresa europeo.

f) Los recursos materiales y financieros asignados al comité de empresa europeo para el adecuado cumplimiento de sus funciones.

g) La duración del acuerdo y las condiciones de su denuncia, prórroga y renegociación.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, la dirección central y la comisión negociadora podrán acordar, en vez de la constitución de un comité de empresa europeo, el establecimiento de uno o más procedimientos de información y consulta a los trabajadores sobre aquellas cuestiones transnacionales que puedan afectar considerablemente a sus intereses. En tal caso, el acuerdo deberá prever las modalidades con arreglo a las cuales los representantes de los trabajadores tendrán derecho a reunirse para deliberar acerca de la información que les sea comunicada.

3. El acuerdo entrará en vigor en la fecha que dispongan las partes.

Artículo 13. *Eficacia jurídica del acuerdo.*

1. El acuerdo concluido entre la dirección central y la comisión negociadora obliga a todos los centros de trabajo de la empresa de dimensión comunitaria y a todas las empresas del grupo de empresas de dimensión comunitaria incluidos dentro de su ámbito de apli-

cación, así como a sus trabajadores respectivos, durante todo el tiempo de su vigencia.

2. El acuerdo deberá formalizarse por escrito, bajo sanción de nulidad. Se presentará ante la autoridad laboral competente, para su registro, depósito y publicación oficial conforme a lo dispuesto en los apartados 2 y 3 del artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

A los efectos señalados en el párrafo anterior, será autoridad laboral competente la que corresponda en función del ámbito del acuerdo dentro del territorio español.

Artículo 14. *Normas supletorias sobre vigencia, prórroga, denuncia y renegociación del acuerdo.*

En defecto de pacto en el acuerdo sobre su vigencia, prórroga, denuncia o renegociación, se aplicarán las reglas siguientes:

1.^a El acuerdo se-presumirá de vigencia indefinida.

2.^a La dirección central y el comité de empresa europeo o, en su caso, los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento alternativo de información y consulta podrán denunciar el acuerdo con una antelación mínima de seis meses a la fecha de su expiración, comunicándolo de forma fehaciente a la otra parte.

En caso de que el acuerdo tuviera una vigencia indefinida o no hubiera fijado período de vigencia, la denuncia podrá realizarse con una antelación mínima de seis meses a la fecha en que se cumpla cada período de cuatro años desde su vigencia inicial, entendiéndose en tal caso vencido el acuerdo al cumplimiento de dicho período.

3.^a Si vencido el plazo de vigencia del acuerdo no hubiera mediado denuncia expresa de las partes, aquél se entenderá prorrogado por un nuevo período de duración igual a la de su vigencia inicial.

4.^a Denunciado y vencido un acuerdo, éste se mantendrá en vigor hasta que se alcance un nuevo acuerdo o hasta que sean aplicables las disposiciones subsidiarias contenidas en el capítulo II de este Título, en virtud de lo dispuesto en el artículo 15.

5.^a El comité de empresa europeo estará legitimado para renegociar, en sustitución de la comisión negociadora a la que se refiere el artículo 8, el acuerdo denunciado y vencido, pudiendo adoptar también las decisiones previstas en el apartado 2 del artículo 10.

Cuando se trate de la renegociación del acuerdo relativo al establecimiento de un procedimiento alternativo de información y consulta deberá procederse a la constitución de una nueva comisión negociadora, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.

CAPÍTULO II

Disposiciones subsidiarias para la constitución del comité de empresa europeo

Artículo 15. *Aplicación de las disposiciones subsidiarias.*

1. Las disposiciones subsidiarias previstas en el presente capítulo para la consecución de los objetivos previstos en el artículo 1 de esta Ley serán de aplicación en los siguientes casos:

a) Cuando la dirección central y la comisión negociadora así lo decidan.

b) Cuando la dirección central rechace la apertura de negociaciones en un plazo de seis meses a partir

de la presentación de una petición que reúna los requisitos establecidos en el artículo 7 de esta Ley.

c) Cuando en un plazo de tres años a partir de dicha petición o de la iniciativa de la dirección central para iniciar las negociaciones las partes no alcancen el acuerdo a que se refiere el artículo 12.

2. Serán también de aplicación las disposiciones subsidiarias de este capítulo una vez transcurrido un plazo de seis meses desde el inicio del procedimiento de negociación cuando la dirección central incumpla sus obligaciones en materia de constitución y convocatoria de la comisión negociadora previstas en el artículo 8 de esta Ley, o suspenda unilateralmente las negociaciones sin causa justificada, o se comporte en ellas con manifiesta mala fe, y así se declare en todos los casos por sentencia judicial firme.

3. Lo dispuesto en los apartados anteriores se aplicará igualmente al procedimiento de renegociación del acuerdo al que se refieren los artículos 12 y 14 de esta Ley, una vez finalizada su vigencia.

Artículo 16. *Constitución del comité de empresa europeo.*

1. En los casos previstos en el artículo anterior se creará un comité de empresa europeo con las competencias, composición y régimen de funcionamiento que se establecen en los artículos siguientes.

2. Para la constitución del comité de empresa europeo, la dirección central de la empresa o grupo se dirigirá a sus direcciones en los Estados miembros a fin de que éstas pongan en marcha, de conformidad con las legislaciones o prácticas nacionales, el procedimiento de elección o designación de los miembros del comité.

3. Transcurridos cuatro años desde la constitución de un comité de empresa europeo conforme a las disposiciones subsidiarias de este capítulo, el comité deberá decidir si desea entablar negociaciones para la conclusión del acuerdo a que se refiere el artículo 12, comunicándolo a la dirección central.

Las negociaciones que, en su caso, se desarrollen se regirán por lo dispuesto en el capítulo I de este Título, asumiendo el propio comité las funciones que en el mismo se otorgan a la comisión negociadora. Durante el transcurso de las negociaciones y hasta su conclusión el comité continuará desarrollando sus funciones.

De no adoptarse la decisión de iniciar negociaciones conforme a lo dispuesto en el párrafo primero, continuarán siendo de aplicación durante otro período de cuatro años las disposiciones subsidiarias de este capítulo.

4. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, el comité de empresa europeo y la dirección central podrán decidir de común acuerdo, en cualquier momento, la apertura de negociaciones.

Artículo 17. *Composición del comité de empresa europeo.*

1. El comité de empresa europeo estará compuesto por trabajadores de la empresa o grupo, elegidos o designados por y entre los representantes de los trabajadores o, en su defecto, por el conjunto de los trabajadores, de conformidad con las legislaciones y prácticas nacionales.

2. El comité de empresa europeo estará compuesto por los siguientes miembros:

a) Un miembro en representación de los trabajadores de cada Estado miembro en el que la empresa de dimensión comunitaria tenga uno o más centros de trabajo o en el que se halle situada la empresa que

ejerce el control de un grupo de empresas de dimensión comunitaria o una o más de las empresas controladas.

b) En su caso, un número de miembros suplementarios en representación de los trabajadores de aquellos Estados miembros donde se hallen empleados porcentajes significativos del total de trabajadores de la empresa o grupo, de acuerdo con las siguientes reglas:

Un miembro en representación de los trabajadores de cada Estado miembro en que se hallen empleados desde el 25 por 100 hasta el 50 por 100 del total de trabajadores de la empresa o grupo.

Dos miembros en representación de los trabajadores del Estado miembro en que se hallen empleados más del 50 por 100 y hasta el 75 por 100 del total de trabajadores de la empresa o grupo.

Tres miembros en representación de los trabajadores del Estado miembro en que se hallen empleados más del 75 por 100 del total de trabajadores de la empresa o grupo.

3. En las reuniones del comité de empresa europeo y en las que éste celebre con la dirección central podrán participar, con voz pero sin voto, representantes elegidos por los trabajadores de Estados no miembros donde la empresa o el grupo tengan centros de trabajo o empresas, cuando así lo decidan de común acuerdo la dirección central y el comité de empresa europeo.

4. El comité de empresa europeo informará de su composición a la dirección central de la empresa o grupo, así como a cualquier otro nivel de dirección adecuado.

Artículo 18. *Competencias del comité de empresa europeo.*

1. El comité de empresa europeo tendrá derecho a ser informado y consultado sobre aquellas cuestiones que afecten al conjunto de la empresa o grupo de empresas de dimensión comunitaria o, al menos, a dos centros de trabajo o empresas del grupo situados en Estados miembros diferentes.

En el caso de las empresas o grupos de empresas cuya dirección central no esté situada en un Estado miembro, la competencia del comité de empresa europeo comprenderá aquellas cuestiones que afecten a todos los centros de trabajo o empresas del grupo situados en los Estados miembros o, al menos, a dos centros o empresas situados en Estados miembros diferentes.

2. A los fines previstos en el apartado anterior, el comité de empresa europeo tendrá derecho a mantener al menos una reunión anual con la dirección central. La reunión deberá ser convocada por la dirección central con una antelación mínima de un mes, acompañando a la convocatoria un informe sobre la evolución y perspectivas de las actividades de la empresa o grupo de empresas de dimensión comunitaria.

Sin perjuicio de otras cuestiones que puedan plantearse, en la reunión anual se analizarán aquellas relacionadas con la estructura de la empresa, su situación económica y financiera, la evolución probable de las actividades, la producción y las ventas, la situación y evolución probable del empleo, las inversiones, los cambios sustanciales que afecten a la organización, la introducción de nuevos métodos de trabajo o de producción, los traslados de producción, las fusiones, la reducción del tamaño o el cierre de empresas, centros de trabajo o partes importantes de éstos, y los despidos colectivos.

3. El comité de empresa europeo deberá ser informado con la debida antelación de aquellas circunstancias excepcionales que afecten considerablemente a los intereses de los trabajadores, especialmente en los casos de traslados de empresas, de cierres de centros de tra-

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

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

Artículo 23. Representatividad de la comisión negociadora y del comité de empresa europeo.

1. Las modificaciones en la estructura de la empresa o grupo de empresas de dimensión comunitaria o en la composición de los órganos nacionales de representación de los trabajadores podrán determinar la renovación total o parcial de la comisión negociadora o del comité de empresa europeo, conforme al procedimiento establecido en esta Ley, cuando tales modificaciones afecten significativamente a la representatividad del órgano correspondiente y así se solicite por cualquiera de las partes o mediante una petición que reúna los requisitos previstos en el apartado 1 del artículo 7.

2. Lo dispuesto en el apartado anterior será aplicable al comité de empresa europeo constituido conforme al acuerdo previsto en el artículo 12 de esta Ley en defecto de disposiciones específicas contenidas en el propio acuerdo.

TÍTULO II

Disposiciones aplicables a los centros de trabajo y empresas situados en España de las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria

Artículo 24. Ámbito de aplicación de las disposiciones del Título II.

Las disposiciones contenidas en este Título serán de aplicación exclusivamente a los centros de trabajo y empresas situados en España de las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria cuya dirección central esté situada en cualquier Estado miembro, en lo relativo a las remisiones a las legislaciones y prácticas nacionales contenidas en la presente Ley y en las disposiciones de los Estados miembros por las que se da cumplimiento a la Directiva 94/45/CE, del Consejo, de 22 de septiembre de 1994.

Artículo 25. Forma de cálculo del número de trabajadores.

1. Para calcular el número de trabajadores de los centros de trabajo y empresas se tendrá en cuenta el promedio de trabajadores empleados, incluidos los contratados a tiempo parcial, durante los dos años anteriores a la fecha del inicio del procedimiento de negociación, de acuerdo con las siguientes reglas:

a) Los trabajadores vinculados por contratos de duración determinada superior a dos años se computarán como trabajadores fijos de plantilla.

b) Los contratados por término de hasta dos años se computarán según el número de días trabajados en el período de dos años anterior a la fecha de inicio del procedimiento de negociación. Cada cuatrocientos días trabajados o fracción se computarán como un trabajador más.

Cuando el cociente que resulte de dividir por 400 el número de días trabajados en el citado período de

dos años sea superior al número de trabajadores que se computan, se tendrá en cuenta, como máximo, el total de dichos trabajadores.

2. A efectos del cómputo de los cuatrocientos días trabajados previsto en el apartado anterior, se contabilizarán tanto los días efectivamente trabajados como los de descanso semanal, los días festivos y las vacaciones anuales.

Artículo 26. Identificación de los representantes nacionales de los trabajadores.

La condición de representantes de los trabajadores corresponde a las representaciones sindicales, a los comités de empresa y a los delegados de personal, en los términos que respectivamente les reconocen la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Artículo 27. Designación de los representantes de los trabajadores en la comisión negociadora y en el comité de empresa europeo.

1. Los representantes que deban formar parte de la comisión negociadora y del comité de empresa europeo serán designados por acuerdo de aquellas representaciones sindicales que en su conjunto sumen la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa y delegados de personal en su caso, o por acuerdo mayoritario de dichos miembros y delegados.

Del mismo modo se procederá para la sustitución de los representantes designados en los supuestos de dimisión y revocación y en el de pérdida de la condición de representante nacional de los trabajadores.

2. En el caso del comité de empresa europeo, la designación a la que se refiere el apartado anterior deberá recaer en un trabajador de la empresa o grupo que ostente la condición de delegado de personal, miembro del comité de empresa o delegado sindical.

3. Lo dispuesto en los apartados anteriores será aplicable al comité de empresa europeo constituido mediante acuerdo en defecto de disposiciones específicas contenidas en el mismo.

Artículo 28. Protección de los representantes de los trabajadores.

1. Los representantes de los trabajadores que sean miembros de las comisiones negociadoras y de los comités de empresa europeos o que participen en los procedimientos alternativos de información y consulta gozan en el ejercicio de sus funciones de la protección y de las garantías establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, salvo en lo relativo al crédito horario previsto en la letra e) del artículo 68 del mismo, en que se estará a lo dispuesto en los apartados siguientes.

2. Los representantes de los trabajadores a que se refiere este artículo tendrán derecho a los permisos retribuidos necesarios para la asistencia a las reuniones que se celebren con la dirección central, así como a las que puedan realizarse por dichos órganos y representantes con carácter previo.

3. Con independencia de lo dispuesto en el apartado anterior, los miembros de la comisión negociadora y del comité de empresa europeo tendrán derecho a un crédito de sesenta horas anuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones, adicionales, en su caso, a las que dis-

pongan en su condición de representantes nacionales de los trabajadores.

Este derecho se reconocerá al comité de empresa europeo constituido mediante acuerdo en defecto de disposiciones específicas contenidas en el mismo.

Artículo 29. Eficacia jurídica en España de las disposiciones de otros Estados miembros.

Los acuerdos entre las direcciones centrales y las comisiones negociadoras concluidos conforme a las disposiciones de los Estados miembros y, en su defecto, las normas subsidiarias de las citadas disposiciones obligan a todos los centros de trabajo de la empresa de dimensión comunitaria y a todas las empresas del grupo de empresas de dimensión comunitaria incluidos dentro de su ámbito de aplicación y situados en territorio español, así como a sus trabajadores respectivos, durante todo el tiempo de su vigencia.

TÍTULO III

Tutela de los derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria

CAPÍTULO I

Infracciones y sanciones

Artículo 30. Concepto.

Son infracciones administrativas las acciones u omisiones de los distintos sujetos responsables contrarias a la presente Ley y a sus normas reglamentarias de desarrollo, a las disposiciones de otros Estados miembros con eficacia en España, a los acuerdos celebrados conforme a esta Ley o a las disposiciones de otros Estados miembros, y a las cláusulas normativas de los convenios colectivos que complementen los derechos reconocidos en esta Ley, tipificadas y sancionadas conforme a la misma.

Artículo 31. Sujetos responsables de la infracción.

Son sujetos responsables de la infracción las personas físicas o jurídicas o de las comunidades de bienes titulares de los centros de trabajo y empresas situados en territorio español que incurran en las acciones u omisiones tipificadas como infracción en la presente Ley.

Artículo 32. Infracciones graves.

Son infracciones graves, salvo que proceda su calificación como muy grave de conformidad con lo dispuesto en el artículo siguiente:

1. No facilitar la información solicitada sobre el número de trabajadores a efectos de definir la existencia de una empresa o grupo de empresas de dimensión comunitaria con el fin de constituir un comité de empresa europeo o de establecer un procedimiento alternativo de información y consulta a los trabajadores.

2. No dar traslado a la dirección central de la petición de inicio de las negociaciones para la constitución de un comité de empresa europeo o el establecimiento de un procedimiento alternativo de información y consulta.

3. La transgresión de los derechos de reunión de la comisión negociadora, del comité de empresa europeo, y, en su caso, de los representantes de los tra-

bajadores en el marco de un procedimiento alternativo de información y consulta, así como de su derecho a ser asistidos por expertos de su elección.

4. La transgresión de los derechos de la comisión negociadora, del comité de empresa europeo y, en su caso, de los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento alternativo de información y consulta, en materia de recursos financieros y materiales para el adecuado funcionamiento y desarrollo de sus actividades.

5. La falta de convocatoria, en tiempo y forma, de las reuniones, ordinarias y extraordinarias, del comité de empresa europeo con la dirección central.

6. La transgresión de los derechos y garantías de los miembros de la comisión negociadora, del comité de empresa europeo y de los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento alternativo de información y consulta, en los términos legal o convencionalmente establecidos.

Artículo 33. Infracciones muy graves.

Son infracciones muy graves:

1. Las acciones u omisiones que impidan el inicio y desarrollo de la negociación para la constitución de un comité de empresa europeo o el establecimiento de un procedimiento alternativo de información y consulta a los trabajadores.

2. Las acciones u omisiones que impidan el funcionamiento de la comisión negociadora, del comité de empresa europeo y del procedimiento alternativo de información y consulta, en los términos legal o convencionalmente establecidos.

3. Las acciones u omisiones que impidan el ejercicio efectivo de los derechos de información y consulta de los representantes de los trabajadores, incluido el abuso en el establecimiento de la obligación de confidencialidad en la información proporcionada o en el recurso a la dispensa de la obligación de comunicar aquellas informaciones de carácter secreto.

4. Las decisiones adoptadas en aplicación de la presente Ley que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación, favorable o adversa, por razón de sexo, nacionalidad, lengua, estado civil, condición social, ideas religiosas o políticas y adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio, en general, de las actividades sindicales.

Artículo 34. Sanciones.

Las sanciones y los criterios para su graduación, así como la autoridad competente para imponerlas y el procedimiento sancionador, se regirán por lo establecido en la Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones de orden social.

CAPÍTULO II

Procedimientos judiciales

Artículo 35. Ejercicio de la potestad jurisdiccional.

Los órganos jurisdiccionales del orden social conocerán de cuantas cuestiones litigiosas se susciten en aplicación de la presente Ley, de conformidad con lo establecido en el artículo 2.p) del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real Decreto legislativo 2/1995, de 7 de abril, con excepción de las pretensiones que versen sobre la impugnación de las sanciones administrativas a que se refiere el artículo 34.

Artículo 36. Competencia.

1. Los órganos jurisdiccionales españoles del orden social serán competentes para conocer de los litigios a que se refiere el artículo anterior cuando las partes se hayan sometido expresa o tácitamente a los mismos o, en su defecto, cuando el demandado tenga su domicilio en España o cuando la obligación que sirviese de base a la demanda hubiese sido o debiese ser cumplida en territorio español.

2. La competencia de los órganos jurisdiccionales españoles del orden social se determinará de acuerdo con las reglas contenidas en los artículos 6 a 10 de la Ley de Procedimiento Laboral. En su aplicación, en los procesos de conflictos colectivos, sobre impugnación de convenios colectivos y sobre tutela de los derechos de libertad sindical se atenderá a la extensión de sus efectos en territorio español.

3. A los efectos previstos en los apartados anteriores, y en ausencia de acuerdo o de determinación expresa al respecto, se entenderá que el domicilio de la comisión negociadora y del comité de empresa europeo es el de la dirección central.

Artículo 37. Legitimación procesal.

Estarán legitimados para promover los litigios a que se refiere esta Ley los empresarios, los representantes de los trabajadores, la comisión negociadora y el comité de empresa europeo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la presente Ley. Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales tendrán legitimación para la defensa de sus derechos e intereses legítimos.

Artículo 38. Modalidades procesales.

1. Los litigios relativos a la negociación para la constitución de un comité de empresa europeo o el establecimiento de un procedimiento alternativo de información y consulta a los trabajadores, así como los relativos a la constitución y al funcionamiento de dichos órganos y procedimientos y los relacionados con los derechos y garantías de los representantes de los trabajadores en los mismos, se tramitarán conforme al proceso de conflictos colectivos regulado en el capítulo VIII del Título II del Libro II de la Ley de Procedimiento Laboral.

2. Los acuerdos de la comisión negociadora a que se refiere el apartado 2 del artículo 10 y el acuerdo regulado en el artículo 12 de esta Ley, así como los demás acuerdos que con la dirección central puedan celebrar la comisión negociadora, el comité de empresa europeo y, en su caso, los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento alternativo de información y consulta, serán susceptibles de impugnación conforme al proceso de impugnación de convenios colectivos regulado en el capítulo IX del Título II del Libro II de la Ley de Procedimiento Laboral.

3. Las demandas por despido y sanciones y por las demás causas de extinción del contrato de trabajo se tramitarán con arreglo a su propia modalidad procesal regulada en los capítulos II y IV del Título II del Libro II de la Ley de Procedimiento Laboral.

4. Las demandas en que se invoque lesión de la libertad sindical u otro derecho fundamental, incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio, podrán tramitarse a través del proceso de tutela de los derechos de libertad sindical del capítulo XI del Título II del Libro II de la Ley de Procedimiento Laboral.

5. Conforme al proceso de conflictos colectivos se tramitará también la impugnación de las decisiones de

la dirección central de atribuir carácter confidencial o de no comunicar determinadas informaciones a los miembros de la comisión negociadora, del comité de empresa europeo y, en su caso, a los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento alternativo de información y consulta. El Juez o Sala deberá adoptar las medidas necesarias para salvaguardar el carácter confidencial o secreto de la información de que se trate.

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

Artículo 39. Sentencia.

1. La sentencia dictada en los procesos de conflictos colectivos declarará la existencia o no de la vulneración denunciada. En su caso, ordenará el cese inmediato de la vulneración y la reposición de la situación al momento anterior a producirse, condenando al demandado a la reparación de las consecuencias derivadas de su conducta, incluida la indemnización de daños y perjuicios que procediera.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, en los supuestos a que se refiere el apartado 2 del artículo 15 de la presente Ley la sentencia ordenará la aplicación de las disposiciones subsidiarias del capítulo II del Título I.

Artículo 40. Derecho supletorio.

En todo lo no previsto en este capítulo regirá, como derecho supletorio, la Ley de Procedimiento Laboral.

Artículo 41. Procedimientos de solución extrajudicial de los conflictos.

Lo dispuesto en este capítulo se entiende sin perjuicio del derecho de las partes a acudir a los procedimientos de solución extrajudicial de los conflictos.

Disposición adicional primera. Mantenimiento de acuerdos en vigor.

1. No estarán sometidos a las obligaciones que se derivan de la presente Ley las empresas y grupos de dimensión comunitaria que tengan su dirección central en España en los que ya exista en la fecha de 22 de septiembre de 1996 un acuerdo concluido con los representantes de los trabajadores, aplicable al conjunto de los trabajadores de la empresa o grupo, que prevea la información y consulta transnacional de los trabajadores y reúna, como mínimo, los siguientes requisitos:

- a) Que en representación de los trabajadores españoles haya sido negociado por quienes estén legitimados para ello conforme a lo dispuesto en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores, y
- b) Que haya sido formalizado en los términos establecidos en el apartado 2 del artículo 13 de esta Ley.

2. En el momento de expiración de la vigencia de los acuerdos a que se refiere el apartado anterior, las partes podrán acordar su prórroga, aplicándose en caso contrario las disposiciones de la presente Ley.

Disposición adicional segunda. No afectación de legislaciones y prácticas nacionales.

1. La presente Ley no afectará a las disposiciones de las legislaciones y prácticas nacionales en materia

de derechos de información, consulta y participación de los trabajadores.

2. La presente Ley no afectará al cumplimiento de las obligaciones, requisitos y procedimientos establecidos en las legislaciones y prácticas nacionales para la adopción y ejecución de decisiones empresariales de despido, traspaso de empresas, modificación de condiciones de trabajo u otras.

Disposición final primera. *Disposiciones de aplicación y desarrollo.*

El Gobierno dictará las disposiciones que sean precisas para la aplicación y desarrollo de esta Ley.

Disposición final segunda. *Entrada en vigor.*

Esta Ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Por tanto,

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

Madrid, 24 de abril de 1997.

JUAN CARLOS R.

El Presidente del Gobierno.
JOSÉ MARÍA AZNAR LÓPEZ