



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

SECRETARÍA DE ACCIÓN SINDICAL

26

BOLETÍN INFORMATIVO JURÍDICO SINDICAL

Comités de Empresa Europeos

Nº 26 / 25-IX-97

INTRODUCCION.-

Su regulación en la **Comunidad Europea** se arrastra desde la **Directiva 94/45/CE del Consejo de 22 de septiembre de 1.994** sobre la constitución de un Comité de Empresa Europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresa y grupos de empresas de dimensión comunitaria.

Pero en nuestro país hay que esperar hasta la aparición de la **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, para encontrar una adaptación de la norma interna a esta Directiva.

No obstante es de destacar que esta Ley no es más que una mera transcripción de la Directiva Comunitaria, por lo que a lo largo de este Boletín nos centraremos en el estudio pormenorizado del articulado de la Ley 10/1997.

OBJETO.-

El objeto de la Ley es regular los derechos de información y consulta de los trabajadores en empresa y grupos de empresas de dimensión comunitaria, y a tal efecto se establecen **dos posibilidades alternativas**:

- 1.- Constituir un Comité de empresa europeo.**
- 2.- Establecer un procedimiento de información y consulta de los trabajadores**

Bien entendido que la adopción de cualquiera de estas dos alternativas excluye totalmente a la otra.

Antes de entrar a desarrollar estos dos posibles mecanismos, conviene clarificar una serie de criterios, y en este sentido, la Ley entiende como **empresa de dimensión comunitaria** aquella en que se dan las siguientes condiciones:

- 1.- Que emplee a 1000 trabajadores o más en el conjunto de los Estados miembros, y
- 2.- Que emplee en, al menos, dos Estados miembros diferentes a 150 trabajadores o más en cada uno de ellos.

Asimismo se entiende como grupo de empresas de dimensión comunitaria, aquel en que concurren las siguientes condiciones:

- 1.- Que emplee a 1000 trabajadores o más en el conjunto de los Estados miembros,
- 2.- Que comprenda, al menos, dos empresas del grupo en Estados miembros diferentes, y
- 3.- Que, al menos, una empresa del grupo emplee 150 trabajadores o más en un Estado miembro y que, al menos, otra empresa del grupo emplee a 150 trabajadores o más en otro Estado miembro diferente.

PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACION.-

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 de la empresa o grupo de empresas, 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 grupo, situados en Estados miembros diferentes.

Igualmente se podrá iniciar el procedimiento por iniciativa propia de la Dirección Central.

Una vez iniciado el proceso, la Dirección Central de la empresa o grupo, se dirigirá a sus dirección en los Estados miembros, a fin de que pongan en marcha, de acuerdo con las legislaciones nacionales, los procedimientos de elección o designación de los miembros de la Comisión Negociadora.

COMPOSICION DE LA COMISION NEGOCIADORA.-

1.- Un miembro en representación de los trabajadores de cada Estado miembro en el que la empresa 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.

2.- Un número de miembros suplementario en representación de los trabajadores de aquellos Estado miembros que representen los siguientes porcentajes sobre el total de la empresa o grupo:

a) Un miembro en representación de cada Estado donde se hallen empleados entre el 25 y el 50 % del total de los trabajadores de la empresa o grupo.

b) Dos miembros en representación de cada Estado miembro donde se hallen empleados entre el 50 y el 75 % del total de trabajadores de la empresa o grupo.

c) Tres miembros en representación de los Estados donde se hallen empleados más del 75 % del total de trabajadores de la empresa o grupo.

FUNCIONES DE LA COMISION NEGOCIADORA.-

Corresponde a la Comisión Negociadora, 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 de los trabajadores**.

La Comisión negociadora, por mayoría de dos tercios podrá decidir no iniciar o incluso anular las negociaciones con la Dirección Central, poniendo con ello fin al procedimiento.

En este caso no se podrá iniciar un nuevo proceso de negociación hasta que transcurran dos años desde que se acordó la suspensión o paralización.

La Comisión adoptará sus acuerdos por mayoría, salvo en el caso descrito anteriormente.

CONTENIDO DEL ACUERDO.-

El acuerdo adoptado entre la Dirección Central y la Comisión Negociadora **deberá contener al menos:**

- 1.- La identificación de las partes.
- 2.- Determinación de los Centros de trabajo afectados.
- 3.- Composición del Comité en cuanto al número de miembros, distribución y duración de su mandato.
- 4.- Atribuciones del Comité.
- 5.- Lugar, frecuencia y duración de las reuniones del Comité
- 6.- Recursos materiales y financieros asignados al Comité.
- 7.- Duración del acuerdo y condiciones de su denuncia, prórroga y renegociación.

Si en vez de la constitución de un Comité de empresa europeo, se acuerda el establecimiento de uno o más procedimientos de información y consulta a los trabajadores, el acuerdo deberá prever las modalidades por las que los representantes de los trabajadores tendrán derecho a reunirse para deliberar acerca de la información que les sea comunicada.

DISPOSICIONES SUBSIDIARIAS PARA LA CONSTITUCION DEL COMITE DE EMPRESA EUROPEO.-

Serán de aplicación estas disposiciones transitorias en los siguientes casos:

- 1.- Cuando la Dirección Central y la Comisión Negociadora así lo decida.
- 2.- Cuando la Dirección Central rechace la apertura de negociaciones en un plazo de seis meses a partir de la presentación de la petición.
- 3.- Cuando transcurran tres años desde el inicio del procedimiento sin que se alcance acuerdo por las partes.

En estos casos se constituye un Comité de Empresa Europeo compuesto por los representantes elegidos en los Estados miembros **de acuerdo con las legislaciones o prácticas nacionales.**

La composición será la misma que se ha descrito anteriormente para la Comisión Negociadora y su principal competencia será la de 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.

Además de esta competencia, transcurridos cuatro años desde la constitución de este Comité, deberá decidir si desea iniciar las negociaciones para el procedimiento ordinario descrito anteriormente, de no adoptarse este acuerdo continuarán siendo de aplicación las disposiciones subsidiarias durante otro periodo de cuatro años más.

El Comité de Empresa Europeo adoptará sus acuerdos por mayoría y elaborará su propio reglamento interno de funcionamiento.

Si el número de miembros del Comité fuera superior a 12, se deberá elegir un Comité restringido de tres miembros, que será el encargado de recibir toda la información relativa a todas aquellas circunstancias especiales que afecten considerablemente a los trabajadores, y especialmente en los casos de traslados de empresas, de cierres de centros de trabajo o empresas o de despidos colectivos.

Los miembros del Comité de Empresa Europeo deberán informar a los representantes de los trabajadores de las empresas y centros de trabajo o en su defecto, al conjunto de los trabajadores, sobre el contenido y los resultados del procedimiento de información y consulta anteriormente desarrollado.

Todos los miembros del Comité de empresa europeo, así como los miembros de la Comisión negociadora y los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento alternativo de información y consulta, gozan en el ejercicio de sus funciones de la misma protección y garantías previstas para los representantes de los trabajadores a nivel nacional en el país que prestan sus servicios, de acuerdo con sus propias legislaciones.

Así mismo y en contraposición, están obligados a cumplir con el deber de confidencialidad, incluso tras la expiración de su mandato, e independientemente del lugar en que se encuentren.

DISPOSICIONES APLICABLES A LOS CENTROS DE TRABAJO Y EMPRESAS SITUADOS EN ESPAÑA DE LAS EMPRESAS Y GRUPOS DE EMPRESAS DE DIMENSION COMUNITARIA.-

Este capítulo establece las **disposiciones concretas aplicables a los centros de trabajo y empresas situadas en España de las empresas o grupos de dimensión comunitaria**, cuya Dirección Central esté ubicada en cualquier Estado miembro, sobre aquellos aspectos en los que la Ley se remite a la legislación nacional.

1.- Formas de cálculo del número de trabajadores.-

Se tendrá en cuenta el promedio de trabajadores empleados , incluidos los contratados a tiempo parcial, durante los dos años anteriores a la fecha de inicio del procedimiento de negociación, según las siguientes reglas:

- a) Los trabajadores con contrato temporal superior a dos años se computarán como fijos de plantilla.
- b) El resto de contratos temporales computarán por el numero de días trabajados, de forma que cada 400 días o fracción computarán como un trabajador más.

2.- Identificación de los representante nacionales de los trabajadores.-

La condición de representante de los trabajadores corresponde a los delegados sindicales, a los Comités de empresa y a los delegados de personal, en los términos establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y el Estatuto de los Trabajadores.

3.- Designación de los representantes de los trabajadores en la Comisión negociadora y en el Comité de empresa europeo.-

Serán designados por acuerdo de aquellos representantes 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.

En el caso del Comité de Empresa Europeo, la designación deberá recaer necesariamente en un trabajador de la empresa o grupo que ostente la condición de delegado de personal, miembro del Comité de empresa o delegado sindical.

4.- Protección de los representantes de los trabajadores.-

Los miembros de las Comisiones negociadoras y de los Comités de empresa europeos o los que participen en procedimientos alternativos de información y consulta, gozarán, en el ejercicio de sus funciones, de la protección y garantías establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, salvo lo relativo al crédito horario que se regulará de la siguiente forma:

- a) Tendrán derecho a los permisos retribuidos necesarios para la **asistencia a las reuniones que se celebren con la dirección central**, así como las que se realicen entre los propios representantes con carácter previo, para preparar las reuniones con dicha Dirección Central.
- b) Con independencia de los anterior, **tendrán derecho a un crédito de 60 horas anuales retribuidas** para el ejercicio de sus funciones, adicionales a las que dispongan por su condición de representantes.

TUTELA DE DERECHO DE INFORMACION Y CONSULTA DE LOS TRABAJADORES EN LAS EMPRESAS Y GRUPOS DE DIMENSION COMUNITARIA.-

Los dos últimos capítulos de la Ley se refieren a la tipificación de las **faltas y sanciones administrativas por los incumplimientos** que puedan producirse por las empresa o grupos en materia de información y consulta a los trabajadores, y a los procesos judiciales aplicables a todos los litigios que se susciten por la aplicación de esta Ley.

En este sentido se remite a la Legislación procesal laboral, salvo en el caso de impugnación de sanciones administrativas, en cuyo caso se estará a lo dispuesto por la **legislación Contencioso Administrativa**.

Equipo Jurídico / Sindical
Secretaría de Acción Sindical
CGT