



BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

IX LEGISLATURA

Serie A:
PROYECTOS DE LEY

20 de abril de 2011

Núm. 112-6

APROBACIÓN POR LA COMISIÓN CON COMPETENCIA LEGISLATIVA PLENA

121/000112 Proyecto de Ley por la que se modifica 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.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 97 del Reglamento de la Cámara, se ordena la publicación en el Boletín Oficial de las Cortes Generales del texto aprobado por la Comisión de Trabajo e Inmigración sobre el Proyecto de Ley por la que se modifica 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, que ha sido tramitado por la misma con competencia legislativa plena y por el procedimiento de urgencia, de conformidad con lo previsto en el artículo 75.2 de la Constitución.

Palacio del Congreso de los Diputados, 14 de abril de 2011.—P.A. El Secretario General Adjunto para Asuntos Parlamentarios, **José Antonio Moreno Ara**.

La Comisión de Trabajo e Inmigración, a la vista del Informe emitido por la Ponencia, ha aprobado con competencia legislativa plena, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 75.2 de la Constitución, el Proyecto de Ley por la que se modifica 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 con el siguiente texto:

Preámbulo

I

La aprobación de la Directiva 94/45/CE del Consejo, de 22 de septiembre de 1994, 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 vino a culminar un capítulo del desarrollo de la Europa social marcado por la aspiración de mejorar los instrumentos de participación de los trabajadores en la empresa. La extraordinaria importancia de esta Directiva radica en que pretendió dar una respuesta social a la realidad del mercado interior, una de cuyas facetas más visibles es la presencia transnacional de los agentes económicos que se manifiesta en y desde multitud de formas jurídicas, tales como concentraciones o agrupaciones de empresas, fusiones o absorciones transfronterizas, y otras más, que denotan de manera cada vez más evidente que las decisiones estratégicas por parte de estos agentes económicos de dimensión transnacional, con evidentes repercusiones en los ámbitos nacionales y locales, se adoptan en centros de decisión situados fuera de los lugares donde se ubican los mecanismos tradicionales de representación de los trabajadores. La Directiva 94/45/CE se tramitó y aprobó con el fin de adaptar los procedimientos de información y consulta a los trabajadores previstos en las legislaciones y prácticas nacionales a esa estructura transnacional de las empresas y de armonizar las nuevas realidades jurídicas y económicas de las empresas con los derechos de los trabajadores en materia de información y consulta. Los logros de esta Directiva, transpuesta al ordenamiento nacional español mediante 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, fueron

importantes: por primera vez, se declaró el derecho de los trabajadores al establecimiento de los instrumentos de información y consulta en un ámbito transnacional, lo que se manifiesta de manera principal mediante la creación de uno o varios comités de empresa europeos cuyo interlocutor natural será la dirección central de la empresa o grupo de empresas de dimensión comunitaria; por otra parte, la Ley 10/1997 que trasponía esta Directiva se centró en regular las normas de procedimiento que deberían seguirse para hacer efectivo tal derecho mediante una técnica que combinaba la transposición literal de la Directiva, con la recepción de instituciones propias, arraigadas en nuestro Derecho las cuales se encuentran a lo largo de todo el articulado.

La propia Directiva 94/45/CE preveía los mecanismos para su revisión y el plazo en que debía efectuarse, establecido en cinco años a partir de su entrada en vigor. Para ello resultaban de especial importancia las experiencias de información y consulta derivadas de la aplicación de la Directiva que han dejado ver que dicha aplicación no ha sido ni lo sencilla ni lo eficaz que cabía esperar. Por ello y tras un largo y complejo proceso de revisión en las instituciones comunitarias, se llegó finalmente a la modificación de la Directiva de una manera substancial, que ha dado lugar a lo que en la técnica legislativa comunitaria se denomina «refundición» de dicha directiva.

La Directiva 2009/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 6 de mayo de 2009, 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, que lleva a cabo esa refundición, en la medida en que modifica la Directiva 95/45/CE, ha dado lugar a la necesaria modificación 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. Mediante la presente Ley se cumple por tanto el mandato del legislador comunitario, incluyendo los aspectos nuevos que incorpora la Directiva y modificando aquellos que son objeto de revisión.

II

El hilo conductor de la revisión consiste en avanzar y profundizar en los objetivos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de dimensión comunitaria de modo que se dote a dichos procesos de una existencia real y efectiva, con vistas a nutrir escenarios en los que se establezcan cauces de diálogo fructíferos y recíprocamente enriquecedores entre empresas y trabajadores. A tal fin, la Directiva revisada incluye en primer lugar una serie de definiciones que, o bien faltaban en la anterior o no estaban adecuadamente contempladas. Así, se incorpora un concepto de «información» inspirado en la Directiva 2001/86/CE, de 8 de octubre, por la que se completa el Estatuto de la Sociedad Anóni-

ma Europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores, concepto que la Directiva 94/45/CE no abordaba. Dicho concepto se recoge en el nuevo punto 7.º del artículo 3.1 de la Ley 10/1997. En segundo lugar, se revisa el concepto de «consulta» introduciendo matices de orden teleológico para superar el formalismo de la redacción anterior (nuevo punto 7.º bis del artículo 3.1 de la Ley). En ambos casos, se pretende que el ejercicio de los derechos de información y consulta se efectúe en tiempo y forma y, naturalmente, antes de la toma de decisiones por parte de las empresas, para hacer posible una influencia real y efectiva de los representantes de los trabajadores en la formación de la voluntad de las empresas, lo que se entiende sin perjuicio del poder de decisión inherente a la empresa.

Por otro lado, se incorpora una definición de «cuestiones transnacionales» (nuevo punto 10.º del artículo 3.1), para hacer posible una adecuada distribución de competencias entre los diversos ámbitos de representación, el transnacional, de un lado, y de otro, los ámbitos nacionales y locales, de modo que en cada ámbito se traten las cuestiones atinentes a los mismos y se eviten duplicidades, como se refleja en el nuevo apartado 3 del artículo 2. Por otra parte, este asunto exige el desarrollo y puesta en práctica de mecanismos de articulación entre los distintos niveles de representación, por lo que se ha incluido ese aspecto como contenido del acuerdo a que se refiere el artículo 12 [apartado 1, letra d)]. En todo caso, en defecto de estos mecanismos o modalidades de articulación, el texto legal establece normas subsidiarias, tal y como se definen en el artículo 31.3.

Todo ello conduce a garantizar a los trabajadores y sus representantes una información y consulta al nivel pertinente de dirección y de representación, en función del tema tratado, para lo cual la competencia y el ámbito de intervención del comité de empresa europeo deben distinguirse de manera nítida de los de los órganos nacionales de representación y ceñirse a las cuestiones transnacionales.

A este respecto es bueno recordar que, como expone el considerando (16) de la Directiva 2009/38/CE, el carácter transnacional de una cuestión debería determinarse teniendo en cuenta tres elementos: el alcance de sus efectos potenciales, el nivel de dirección, y la representación de los trabajadores que implica, de donde se sigue que sean consideradas transnacionales las cuestiones que afectan al conjunto de la empresa o del grupo de empresas, o al menos a dos Estados miembros, pero que también se encuentren entre ellas, con independencia del número de Estados miembros de que se trate, las que revistan importancia para los trabajadores europeos en términos del alcance de sus posibles efectos o las que impliquen transferencia de actividades entre Estados miembros.

Otros aspectos relevantes de la Directiva 2009/38/CE, que se recogen en la presente Ley que la transpone, se refieren al derecho de los representantes de los traba-

jadores a recibir formación relativa a su función representativa sin pérdida de salario (nuevo apartado 4 del artículo 28); a la posibilidad de celebrar reuniones de seguimiento y preparatorias sin la presencia de la empresa (artículo 11.2); a la asistencia y asesoramiento de expertos de la elección de los representantes, que podrán tener una procedencia sindical (artículo 11.3) o a la obligación de la dirección de la empresa de informar a los agentes sociales europeos de la apertura de negociaciones con vistas a la formación de un comité de empresa europeo (artículo 9.4).

La presente Ley de transposición adiciona un nuevo artículo 29 para referirse al contenido del mandato de los representantes de los trabajadores, en el que, de manera expresa, se establece la obligación de los mismos de informar a sus representados sobre el contenido y resultados de los procesos de información y consulta, con la salvaguarda del deber de confidencialidad. También se dispone el deber de la empresa de facilitar los medios apropiados a los representantes de los trabajadores de nivel comunitario para el desarrollo de su función representativa.

La Directiva modifica asimismo, y en igual sentido la presente Ley, la fórmula determinante de la composición de la representación de los trabajadores en las empresas o grupos de dimensión comunitaria, dotándola de mayor sencillez y claridad. De este modo, tanto la comisión negociadora, como el propio comité de empresa europeo, van a formarse mediante un sistema de composición proporcional, de manera que habrá un representante de los trabajadores por cada grupo que constituya un diez por ciento del total de los trabajadores empleados en la empresa o grupo de empresas en el conjunto de los Estados miembros o bien una fracción de dicho porcentaje. Mediante la locución «fracción de dicho porcentaje» se asegura que los trabajadores situados en cualquier Estado miembro aunque no alcancen el porcentaje del diez por ciento del total de los empleados en el conjunto de los Estados miembros, dispongan de un representante en los mencionados órganos de representación.

Para la adecuada aplicación de la Ley es de trascendental importancia la comprensión de su ámbito de aplicación, en la que es determinante, junto a la voluntad de las partes, lo previsto en el artículo 14 de la Directiva 2009/38/CE y el considerando (41) de la misma, según el cual: «Salvo que se aplique la cláusula de adaptación, es conveniente permitir que prosigan los acuerdos en vigor para no hacer obligatoria su negociación cuando sea innecesaria. Conviene disponer que, mientras estén en vigor los acuerdos celebrados antes del 22 de septiembre de 1996, con arreglo al artículo 13, apartado 1, de la Directiva 94/45/CE, o al artículo 3, apartado 1, de la Directiva 97/74/CE, las obligaciones derivadas de la presente Directiva no se les apliquen. Además, la presente Directiva no crea una obligación general de renegociar los acuerdos celebrados con arreglo al artículo 6 de la Directiva 94/45/CE entre el 22 de septiembre de 1996 y el 5 de junio de 2011.»

En este sentido, ya la Ley 10/1997 excluyó de su ámbito de aplicación a las empresas o grupos de empresa en las que se hubiera alcanzado un acuerdo antes del 22 de septiembre de 1996, siempre que reunieran una serie de requisitos en los términos establecidos en el apartado 1 de la Disposición adicional primera de la Ley, que se mantiene en sus términos originales, por lo que no se estima necesario añadir nada sobre el particular en el presente texto.

Por otra parte, han de tenerse en cuenta los acuerdos alcanzados en aplicación de la Ley 10/1997, con el contenido previsto en su artículo 12, a partir de 22 de septiembre de 1996 y hasta 5 de junio de 2009 y que no han sido revisados; los concluidos entre 22 de septiembre de 1996 y 5 de junio de 2009, que han sido revisados entre 5 de junio de 2009 y 5 de junio de 2011 y los nuevos acuerdos concluidos entre 5 de junio de 2009 y 5 de junio de 2011. En esencia, la Directiva 2009/38/CE excluye de la aplicación de las obligaciones derivadas de la misma todos los supuestos citados en este párrafo a excepción de los acuerdos concluidos entre 22 de septiembre de 1996 y 5 de junio de 2009 que no hayan sido revisados entre esta última fecha y el 5 de junio de 2011. Por ello, en este caso, la empresa o grupo de empresas de dimensión comunitaria quedará sujeta a las obligaciones establecidas en la Directiva 2009/38/CE objeto de transposición al ordenamiento español mediante esta Ley.

III

Esta Ley, que transpone la Directiva 2009/38/CE, se ciñe al mandato establecido en su artículo 16 que obliga a la transposición únicamente de ciertas de sus disposiciones, toda vez que el resto procede directamente de la Directiva 94/45/CE ya transpuesta mediante la Ley 10/1997. Respondiendo a este esquema la estructura de la Ley es sencilla: dispone de un artículo único que cuenta con dieciocho apartados mediante los que se modifica la Ley 10/1997, de 24 de abril, una disposición adicional y tres disposiciones finales.

Artículo único. Modificación de la Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria.

La Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria queda modificada como sigue:

Uno. Se añade al artículo 1 un nuevo apartado, el 1 bis, con la siguiente redacción:

«1 bis. Las modalidades de información y consulta a los trabajadores se definirán y aplicarán de modo que se

garantice su efectividad y se permita una toma de decisiones eficaz de la empresa o del grupo de empresas.»

Dos. Se añade un nuevo apartado, el 3, al artículo 2, con la siguiente redacción:

«3. La información y consulta a los trabajadores se efectuarán al nivel pertinente de dirección y de representación, en función del tema tratado. Con tal fin, las competencias del comité de empresa europeo y el alcance del procedimiento de información y consulta regulados en esta Ley se limitarán a las cuestiones transnacionales.»

Tres. Se modifica la redacción del punto 7.º del apartado 1 del artículo 3, se añaden dos nuevos puntos numerados como 7.º bis y 10.º al mismo apartado, en los siguientes términos:

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

7.º «información»: la transmisión de datos por el empresario a los representantes de los trabajadores para que estos puedan tener conocimiento del tema tratado y examinarlo; la información se efectuará en un momento, de una manera y con un contenido apropiados, de tal modo que permita a los representantes de los trabajadores realizar una evaluación pormenorizada del posible impacto y, en su caso, preparar las consultas con el órgano competente de la empresa o del grupo de empresas de dimensión comunitaria;

7.º bis «consulta»: la apertura de un diálogo y el intercambio de opiniones entre los representantes de los trabajadores y la dirección central o cualquier otro nivel de dirección más apropiado, en un momento, de una manera y con un contenido que permitan a los representantes de los trabajadores emitir un dictamen sobre la base de la información facilitada sobre las medidas propuestas acerca de las cuales se realiza la consulta y sin perjuicio de las responsabilidades de la dirección, y en un plazo razonable, que pueda ser tenida en cuenta en la empresa o el grupo de empresas de dimensión comunitaria.

10.º «cuestiones transnacionales»: las que afectan al conjunto de la empresa o grupo de empresas de dimensión comunitaria o al menos a dos empresas o centros de trabajo de la empresa o del grupo situados en dos Estados miembros diferentes.»

Cuatro. El apartado 4.a) del artículo 4 queda redactado como sigue:

«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 el artículo 3, apartado 5, letras a) o c), del Reglamento (CE)

núm. 139/2004 del Consejo, de 20 de enero de 2004, sobre control de las concentraciones entre empresas.»

Cinco. El artículo 6 queda redactado como sigue:

«Artículo 6. Responsabilidad del procedimiento de negociación.

1. 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.

2. La dirección de toda empresa incluida en el grupo de empresas de dimensión comunitaria, así como la dirección central, o la que se presuma dirección central según el artículo 3.1.6.º, de la empresa o del grupo de empresas de dimensión comunitaria, serán responsables de la obtención y transmisión a las partes interesadas de la información indispensable para la apertura de las negociaciones, en particular, la información relativa a la estructura de la empresa o del grupo y su plantilla. Esta obligación se referirá señaladamente a la información relativa al número de trabajadores contemplado en el artículo 3.1.2.º y 4.º»

Seis. Se da nueva redacción al apartado 1 del artículo 9:

«1. La comisión negociadora estará compuesta por miembros elegidos o designados en proporción al número de trabajadores empleados en cada Estado miembro por la empresa o el grupo de empresas de dimensión comunitaria, de manera que para cada Estado miembro exista un miembro por cada grupo de trabajadores empleados en ese Estado miembro que suponga el 10 por ciento del número de trabajadores empleados en el conjunto de los Estados miembros, o una fracción de dicho porcentaje.

Siete. Se modifica el apartado 4 del artículo 9 en los siguientes términos:

«4. La comisión negociadora informará de su composición a la dirección central de la empresa o grupo. Una vez llevado a cabo lo anterior, la dirección central y la comisión negociadora informarán a las direcciones locales, así como a las organizaciones europeas de trabajadores y empresarios competentes, de la composición de la propia comisión negociadora y del inicio de las negociaciones.

Ocho. Los apartados 2 y 3 del artículo 11 quedan redactados de la siguiente forma:

«2. La comisión negociadora tendrá derecho a reunirse antes y después de cada reunión con la direc-

ción central, sin la presencia de ésta, y con los medios necesarios para su comunicación.

3. La comisión negociadora podrá pedir que le asistan en su tarea expertos de su elección, entre los que podrán figurar representantes de organizaciones de trabajadores competentes y reconocidas a nivel comunitario. Estos expertos, sean o no representantes de organizaciones de trabajadores competentes, podrán asistir, con carácter consultivo, a las reuniones de negociación a solicitud de la comisión negociadora.»

Nueve. El apartado 1 del artículo 12 queda redactado en los términos siguientes:

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

a) La identificación de las partes que lo concertan.

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, de modo que pueda tenerse en cuenta, dentro de lo posible, la necesidad de una representación equilibrada de los trabajadores por actividades, categorías y sexos 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 así como las modalidades de articulación entre la información y la consulta al comité de empresa europeo y a los órganos nacionales de representación de los trabajadores, respetando los principios enunciados en el artículo 2.3.

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 fecha de entrada en vigor del acuerdo, su duración, las modalidades conforme a las cuales puede ser modificado o denunciado, así como los casos en los que el acuerdo deberá renegociarse y el procedimiento de su renegociación, incluyendo, en su caso, cuando se produzcan cambios en la estructura de la empresa o del grupo de empresas de dimensión comunitaria.

h) En su caso, la composición, las modalidades de designación, las atribuciones y las modalidades de reunión del comité restringido constituido dentro del comité de empresa europeo.»

Diez. El apartado 2 del artículo 17 queda redactado en los términos siguientes:

«2. El comité de empresa europeo estará compuesto por los miembros elegidos o designados en proporción al número de trabajadores empleados en cada Estado miembro por la empresa o el grupo de empresas de dimensión comunitaria, de manera que para cada Estado miembro exista un miembro por cada grupo de trabajadores empleados en ese Estado miembro que suponga el 10 por ciento del número de trabajadores empleados en el conjunto de los Estados miembros, o una fracción de dicho porcentaje.»

Once. Se añade un apartado con el número 5 al artículo 17, del siguiente tenor:

«5. Para coordinar sus actividades, el comité de empresa europeo elegirá en su seno un comité restringido de no más de cinco miembros, que deberá contar con las condiciones que le permitan ejercer su actividad regularmente.»

Doce. Los apartados 2 y 3 del artículo 18 quedan redactados como sigue:

«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. La dirección central informará de ello a las direcciones locales.

Sin perjuicio de otras cuestiones que puedan plantearse, en la reunión anual se analizarán aquellas relacionadas con la estructura, la situación económica y financiera, la evolución probable de las actividades, la producción y las ventas de la empresa o del grupo de empresas de dimensión comunitaria.

La información y la consulta al comité de empresa europeo se referirán sobre todo a la situación y evolución probable del empleo, las inversiones, los cambios relevantes que afecten a la organización, la introducción de nuevos métodos de trabajo o de nuevos métodos de producción, los traslados de producción, las fusiones, la reducción del tamaño o el cierre de empresas, de centros de trabajo o de partes importantes de estos y los despidos colectivos.

La consulta se efectuará de modo que permita a los representantes de los trabajadores reunirse con la dirección central y obtener una respuesta motivada a cualquier dictamen que puedan emitir.

3. El comité de empresa europeo deberá ser informado con la debida antelación de aquellas circunstancias excepcionales o de aquellas decisiones que vayan a adoptarse que afecten de manera relevante a los intereses de

los trabajadores, especialmente en los casos de traslados de empresas, de cierres de centros de trabajo o empresas o de despidos colectivos. Además, tendrá derecho a reunirse, a petición propia, con la dirección central, o con cualquier otro nivel de dirección de la empresa o grupo más adecuado y con competencia para adoptar decisiones propias, al objeto de recibir la citada información y de ser consultado sobre ella. Esta reunión o reuniones serán, en su caso, adicionales a la reunión anual prevista en el apartado 2, salvo que, en función de los plazos existentes, puedan incorporarse al contenido de la citada reunión sin poner en peligro la efectividad de la consulta.

Las reuniones de información y consulta a que se refiere este apartado se efectuarán con la antelación necesaria para que el criterio del comité pueda ser tenido en cuenta a la hora de adoptar o de ejecutar las decisiones, sobre la base de un informe elaborado por la dirección central o por cualquier otro nivel de dirección adecuado de la empresa o grupo.

El comité de empresa europeo podrá emitir un dictamen al finalizar la reunión o en un plazo máximo de siete días. En caso de que el comité no estime necesaria la celebración de una reunión, el plazo para la emisión del dictamen se contará a partir de la recepción de la información a la que se refiere el primer párrafo de este apartado.

Esta reunión no afectará a las prerrogativas de la dirección central.

La información y la consulta previstas en tales circunstancias se efectuarán sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 1, apartados 1 y 1 bis, y en el artículo 22.»

Trece. El segundo párrafo del apartado 2 del artículo 19 queda redactado en los siguientes términos:

En las reuniones en que participe el comité restringido tendrán derecho a participar igualmente aquellos otros miembros del comité de empresa europeo elegidos o designados en representación de las empresas o centros de trabajo directamente afectados por las circunstancias o decisiones de que se trate.

Catorce. Se añade un apartado 4 al artículo 28 del siguiente tenor:

«4. Cuando sea necesario para el ejercicio de su función representativa en un entorno internacional, los miembros de la comisión negociadora y del comité de empresa europeo recibirán formación sin pérdida de salario.»

Quince. Se adiciona un nuevo artículo, el número 29, del siguiente tenor:

«Artículo 29. Cometido de los representantes de los trabajadores.

1. Los miembros del comité de empresa europeo representan colectivamente los intereses de los trabaja-

dores de la empresa o del grupo de empresas de dimensión comunitaria, sin perjuicio de la capacidad de otras instancias u organizaciones al respecto. Con tal finalidad dispondrán de los medios necesarios para aplicar los derechos derivados de esta Ley.

2. Los miembros del comité de empresa europeo informarán a los representantes de los trabajadores de los centros de trabajo o de las empresas de un grupo de empresas de dimensión comunitaria o, en defecto de representantes, al conjunto de los trabajadores, sobre el contenido y los resultados del procedimiento de información y consulta establecido de conformidad con lo dispuesto en esta Ley, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 22.»

Dieciséis. El artículo 29, sobre la eficacia jurídica en España de las disposiciones de otros Estados miembros, pasa a ser el artículo 30, formando parte del título II, sin cambios en su redacción.

Diecisiete. Se añade un nuevo artículo, el 31, que forma parte del título II, del siguiente tenor:

«Artículo 31. Relación con otras disposiciones comunitarias y nacionales.

1. La información y la consulta del comité de empresa europeo se articularán con las de los órganos nacionales de representación de los trabajadores, con respeto de las competencias y los ámbitos de intervención de cada uno de ellos, y de los principios enunciados en el artículo 2.3.

2. Las modalidades de articulación entre la información y la consulta del comité de empresa europeo y de los órganos nacionales de representación de los trabajadores deberán quedar reguladas por el acuerdo previsto en el artículo 12. Este acuerdo se entenderá sin perjuicio de las disposiciones previstas en la legislación estatal sobre derechos de información y consulta de los trabajadores y sus representantes.

3. En defecto de modalidades de articulación definidas en el acuerdo, el proceso de información y consulta previo a la decisiones que puedan acarrear cambios relevantes en la organización del trabajo o en los contratos de trabajo se seguirá simultáneamente tanto con el comité de empresa europeo, como con los órganos nacionales de representación de los trabajadores.»

Dieciocho. Se añade un nuevo artículo, el 32, que forma parte del título II, del siguiente tenor:

«Artículo 32. Adaptación.

1. Cuando se produzcan modificaciones relevantes en la estructura de la empresa o del grupo de empresas de dimensión comunitaria que tengan su dirección central en España y no existan disposiciones previstas en los acuerdos vigentes o se produzcan conflictos entre las disposiciones de dos o más acuerdos aplicables, la

dirección central abrirá la negociación contemplada en el artículo 7 por iniciativa propia o a solicitud escrita de al menos 100 trabajadores o de sus representantes en al menos dos empresas o centros de trabajo situados en al menos dos Estados miembros.

2. De la comisión negociadora, además de los miembros elegidos o designados en aplicación de lo dispuesto en los artículos 8 y 9, formarán parte al menos tres miembros del comité de empresa europeo existente o de cada uno de los comités de empresa europeos existentes.

3. Durante esta negociación, el comité o los comités de empresa europeos existentes seguirán funcionando conforme a las modalidades que se adopten mediante acuerdo celebrado entre los miembros del comité o los comités y la dirección central.»

Disposición adicional única. Acuerdos en vigor.

1. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 32 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, no estarán sometidas a las obligaciones derivadas de la presente Ley, las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria que tengan su dirección central en España, en los que:

a) Ya existiera 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 requisitos de haber sido negociado, en representación de los trabajadores españoles, por quienes están legitimados para ello conforme a lo dispuesto en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores, y que haya sido formalizado en los términos establecidos en el artículo 13, apartado 2 de la Ley 10/1997, de 24 de abril.

b) Se haya firmado, entre el 22 de septiembre de 1996 y el 5 de junio de 2009, un acuerdo celebrado con arreglo los artículos 12 y 13 de la Ley 10/1997, de 24 de abril, que haya sido revisado entre el 5 de junio de 2009 y el 5 de junio de 2011.

c) Se haya concluido un acuerdo con arreglo a los artículos 12 y 13 de la Ley 10/1997, de 24 de abril, entre 5 de junio de 2009 y 5 de junio de 2011.

2. En el momento de expiración de la vigencia de los acuerdos que pudieran existir conforme a lo dispuesto en el apartado anterior, las partes podrán acordar su prórroga, aplicándose en caso contrario las disposiciones de la presente Ley.»

Disposición final primera. Título competencial.

Esta Ley se dicta al amparo de la competencia exclusiva que atribuye al Estado el artículo 149.1.7.^a de la Constitución en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas.

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

Mediante esta Ley se incorpora al derecho español la Directiva 2009/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 6 de mayo, sobre 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.

Las referencias hechas, en las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas vigentes, a la derogada Directiva 94/45/CE del Consejo, de 22 de septiembre de 1994, sobre constitución de un comité de empresa o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, se entenderán hechas a la Directiva 2009/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 6 de mayo, sobre 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.

Disposición final tercera. Entrada en vigor.

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

Palacio del Congreso de los Diputados, 13 de abril de 2011.—El Presidente de la Comisión, **Juan Antonio Barranco Gallardo**.—La Secretaria de la Comisión, **María del Carmen Juana Achutegui Basagoiti**.

Edita: **Congreso de los Diputados**

Calle Floridablanca, s/n. 28071 Madrid

Teléf.: 91 390 60 00. Fax: 91 429 87 07. <http://www.congreso.es>

Imprime y distribuye: **Imprenta Nacional BOE**

Avenida de Manoteras, 54. 28050 Madrid

Teléf.: 902 365 303. <http://www.boe.es>



Depósito legal: **M. 12.580 - 1961**