

INFORMACIONES económicas

Revista semanal de Economía

NUM. 495

Madrid, 18 de abril de 1978

SEGUN UN INFORME DE CEPYME, A TRAVES DEL DERECHO COMPARADO

EL PROYECTO DE LEY DE ACCION SINDICAL PODRIA SER ANTICONSTITUCIONAL

ES INOPORTUNO, IMPROVISADO Y DE CLARO TONO SOCIALISTA

EL largo debate sobre el proyecto de Constitución ha sido superado en las últimas semanas por la polémica levantada a propósito del proyecto de ley de Acción Sindical en la Empresa, tema sin duda crucial en cualquier país y en cualquier circunstancia, pero mucho más en el aquí y ahora —la etapa de consolidación de la democracia— español. La Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) encargó un minucioso análisis del proyecto, del que INFORMACIONES ofrece hoy un amplio resumen. El trabajo ha sido dirigido por don Joaquín Garrigues y Díaz-Cañabate, abogado y catedrático de Derecho Mercantil.

El análisis consta de tres partes: en la primera se describe el proyecto de ley; en la segunda se ofrece una amplia visión de las soluciones dadas al tema en distintos países europeos occidentales y del área socialista, y en la tercera, y a la luz del Derecho comparado, se analiza críticamente el proyecto español. Finalmente se llega a unas conclusiones de las que ofrecemos un amplio resumen, así como referencias a otros asuntos tratados en el exhaustivo informe.

A modo de presentación, el documento justifica su trascendencia y oportunidad y fija los problemas con que se enfrentan distintos países del Occidente, con mayor experiencia que el nuestro en relaciones sindicales; el estudio no excluye la participación de los trabajadores en la empresa, pero propone un sistema gradual y paulatino. Y acusa, finalmente, de improvisación e inoportunidad al proyecto del ley redactado por la ponencia del Congreso de Diputados, que incluso podría ser anticonstitucional.

“La aspiración de todas las normas sobre representación de los trabajadores en la empresa —destaca el informe— ha sido en la Europa occidental la de conseguir, a través de una mejor información de la marcha de la misma, una motivación suficiente que, si de un lado puede disminuir la conflictividad en el seno de la empresa, de otro, puede incrementar la productividad. Estos fines han hecho preciso un gran debate público, todavía no concluido en ningún país occidental. Son multitud los libros y trabajos publicados en cada uno de estos países, y puede afirmarse que ninguno de ellos llega a conclusiones demasiado entusiastas sobre el acierto de las respectivas legislaciones.

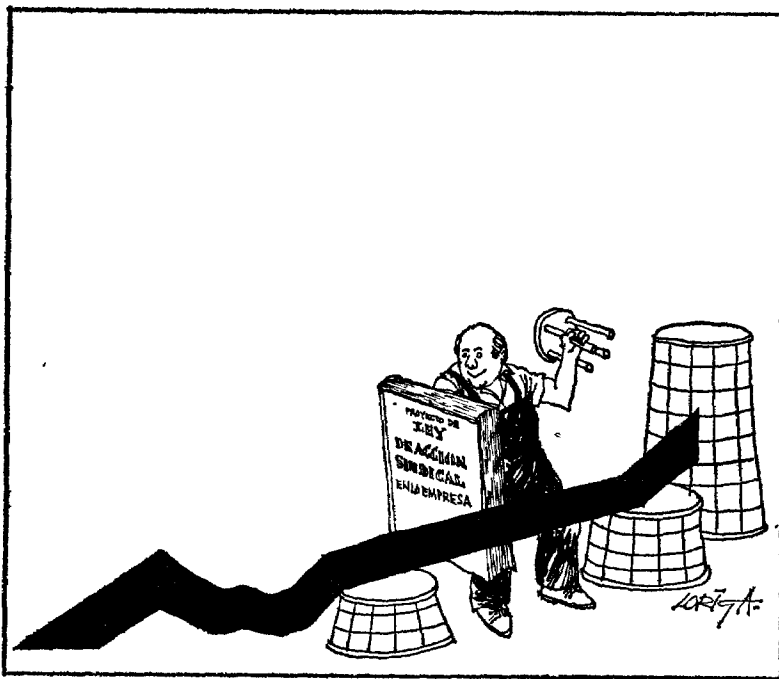
No obstante, el informe es favorable al establecimiento en España, con carácter gradual, de la participación de los trabajadores en la empresa, siguiendo la pauta de los países de Europa occidental (básicamente, Francia e Italia).

Pero, además de considerar que el momento es inoportuno jurídicamente (la Constitución todavía no ha sido aprobada) y económicamente (incidencia negativa sobre las expectativas empresariales, pudiendo agravar la atonía inversora), se echa de menos un debate de información pública y se señala que el texto de la ponencia ha modificado sustancialmente el proyecto del Gobierno.”

CONCLUSIONES PRINCIPALES DEL INFORME

1 Sistema de autogestión yugoslava. — Las modificaciones introducidas en el proyecto presentado por la ponencia a la Comi-

sión significarían la instauración en España de un sistema muy singular al de la autogestión yugoslava. Sistema este que, por otra



parte, no ha logrado penetrar en los restantes Estados socialistas, y, desde luego, en ninguno de los países de la Europa occidental, aun aquellos gobernados por partidos socialdemócratas.

2 Modificación sustancial del proyecto del Gobierno. — Hay un profundo desfase del proyecto del Gobierno y la propuesta-informe de la ponencia, pues se modifican sustancialmente los términos del proyecto al alterarse la acción sindical en la empresa (sustituyendo esta expresión a la de representación de los trabajadores en aquella) y ampliarse fuertemente las facultades que el artículo 9.º confiere al Comité de Empresa.

3 Enmiendas de grupos minoritarios. — Debe destacarse que estas modificaciones sustanciales se han introducido mediante enmiendas presentadas por dos grupos minoritarios (la presentada por el Grup Parlamentari del Congrès - Socialistes de Catalunya y la presentada por el Partido Comunista), siendo así que las presentadas por el grupo mayoritario en el Congreso no han incidido sobre la acción sindical ni sobre la ampliación de facultades que el artículo 9.º contiene.

4 Posible anticonstitucionalidad. — El texto de la ponencia podría ser anticonstitucional caso de aprobarse el actual proyecto de Constitución, que señala que el empresario tiene derecho a establecer las condiciones de empleo.

CONCLUSIONES DE LOS EMPRESARIOS

A modo de resumen del estudio, los empresarios agrupados en la CEPYME, hacen suyas las siguientes conclusiones:

1 Deben darse normas que regulen la representación de los trabajadores en la empresa, orientadas (como en Europa) a disminuir la conflictividad, a incrementar la productividad y a garantizar las justas y compartidas relaciones laborales.

Estas normas no pueden atentar, ni directa ni indirectamente a la legítima propiedad de los empresarios, ni a su derecho y libertad de dirigir sus empresas.

2 Por razones democráticas, jurídicas, económicas y políticas, debe celebrarse sobre este tema un gran debate público (como en Europa) y sólo después de él (en Francia duró siete meses) deberán ser dictadas y aplicadas, gradualmente, las normas de representación.

3 El Gobierno tiene la gran responsabilidad ante todo el país de no improvisar y mucho menos en esta decisión, que afecta tan directamente a nuestro presente y futuro sistema económico y, por tanto, presente y futuro sistema político de todo los españoles. (Estas dimensiones del problema son reales y, por tanto, no son cuestionables.)

4 El acierto del Gobierno en su política de “consenso” para este período preconstitucional, debe comportar el criterio de posponer decisiones trascendentales hasta que la Constitución sea referendada por el país, y sólo entonces edificar sobre ella una legislación consecuente, democrática y positiva.

(Existe un precedente, pues en Alemania se está debatiendo en la actualidad la posible anticonstitucionalidad de su normativa al efecto.)

5 El empresario, mediatizado. — Si en España se aceptase la tesis de la ponencia, el elemento obrero vendría a ser el decisivo en la empresa, ya que todas las iniciativas del empresario quedarían mediatizadas o subordinadas a la aquiescencia de ese elemento.

Así se desprende de la lectura del artículo 9.º de la ponencia,

(Pasa a la pág. siguiente.)

ACCION SINDICAL: CONCLUSIONES

- EXCESIVAS SOBRECARGAS ECONOMICAS PARA LAS EMPRESAS
- FALTA DE PREVIA INFORMACION Y DEBATE PUBLICOS, QUE EN OTROS PAISES HAN NECESITADO MUCHOS MESES
- NECESIDAD DE UN IMPLANTAMIENTO PAULATINO, NO RADICAL, DE LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

(Viene de la pág. anterior.)

que contiene tres formas de participación de los trabajadores:

A) La primera es el derecho a ser informado por la Dirección de la empresa sobre temas que no afectan directamente al elemento de trabajo, como son: el programa de producción e inversiones, la situación contable de la entidad, los procesos de fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa y sobre modificaciones en la actividad empresarial.

Lo más sorprendente en este aspecto es que en las reuniones informativas, el Comité podrá estar asesorado por los expertos en cada materia, que libremente designe, corriendo a cargo de la empresa los honorarios.

En las legislaciones más avanzadas, como es la alemana, la información se limita a la que se proporciona al socio o capitalista y en el tiempo en que esta información se produce. En toda la legislación comparada no se abre una posibilidad de información tan ilimitada.

Que en ningún país se obliga a la empresa a pagar los honorarios de asesores ajenos a la empresa. Nada se dice del deber de secreto, cuyo quebrantamiento en Francia es causa de despido.

B) La segunda impone el previo acuerdo del Comité de Empresa, es decir, el consentimiento del Comité de Empresa, con el aditamento de que el incumplimiento de este derecho provocará la nulidad de las decisiones adoptadas. Es cierto que se trata de temas sobre organización del trabajo, pero en tal caso, parece obligada la intervención del magistrado, que será el que diga si el acuerdo es o no válido.

C) Finalmente, el Comité de Empresa ha de intervenir

no sólo en el cumplimiento de las normas en materia laboral (derecho que parece lógico), sino también en los «pactos, condiciones o usos de empresa en vigor», expresión que no sabemos qué alcance puede tener.

En resumen, se pretende insertar en España un tipo de empresa de neto sello socialista —señala el informe de la CEPYME.

EL COMITE Y LAS PEQUEÑAS EMPRESAS

6 Condiciones para la constitución del Comité.—La constitución del Comité es en la legislación comparada voluntaria respecto de las pequeñas empresas, pero en modo alguno se llega, salvo muy excepcionalmente en Alemania, a la constitución necesaria de modo general, según el cuadro que a continuación se recoge:

Dinamarca y Noruega: Para la constitución se precisan más de 50 obreros y petición de la constitución del Comité por más de la mitad de la plantilla.

Suecia: Más de 100 obreros y petición por más de la mitad de la plantilla.

Holanda: Para la constitución necesaria se precisan 100 trabajadores y que se trate de empresas con capital superior a 40 millones de florines.

Austria: 300 trabajadores.

Luxemburgo: 1.000 trabajadores.

7 Delegados.—Los delegados son en la Europa occidental inamovibles por los períodos de tiempo por los que fueron elegidos. Confiar su libre revocación a la asamblea es impedir una seria formación de estos delegados en materias económicas o contables

que les serán indispensables para cumplir adecuadamente su misión. La solución que da el proyecto de la ponencia a la revocación en cualquier momento por la asamblea gironaliza la empresa y añade además algo que no sólo causa perplejidad, sino la máxima extrañeza: El Comité de Empresa puede designar asesores de toda índole, cuyos honorarios paga la empresa. Si ya algunas empresas pequeñas y medianas podían tener dificultades para abonar estos asesores para su Dirección, ahora tendrían que hacerlo para la información al Comité de Empresa.

8 La nulidad de actuación de la Dirección.—Es paradójica e inusitada en la legislación comparada la constitución de un Comité con facultades decisorias y acuerdos previos que lleven aparejada la nulidad de actuación de la Dirección, en caso de ausencia de tales acuerdos. No se ha podido encontrar en toda la legislación comparada algo similar.

El proyecto de ley ha de considerarse contradictorio con el resto de la legislación e incluso, como ya se ha señalado, con el proyecto de Constitución.

9 Falta de previa información pública y tiempo necesario de gestación.—Un proyecto de esta naturaleza requiere, como ha requerido en toda la legislación comparada, un adecuado tiempo de gestación, así como una amplísima información técnica y un gran debate nacional.

Así, en Francia, la Comisión Sudreau trabajó durante siete meses en la elaboración del informe que el Presidente de la República Francesa prometió hacer público inmediatamente. El informe en cuestión suscitó, ya antes de su aparición en febrero de 1975 y más tarde en un sector más amplio del público, este gran debate nacional que el Presidente de la República se había propuesto conseguir con el deseo de que las mentalidades se fueran preparando progresivamente.

Es importante el método de trabajo seguido por el Comité, que no sólo consultó directamente con los principales interesados, sino que además formó aparte 12 grupos de trabajo (130 personas procedentes de los medios sindicales, industriales y universitarios).

10 La legislación comparada se ha desarrollado paulatinamente.—Al contrario que en España, en donde se intenta llevar a cabo la reforma a través de la actual ley, en el derecho comparado debe destacarse el carácter paulatino de las modificaciones y el largo período de tiempo transcurrido. Francia, Italia y Alema-

nia nos demuestran que la participación de los trabajadores no se ha implementado de repente vía una única ley, sino que es un largo proceso todavía inacabado.

11 Escasa aplicación de las normas.—Conocido es el escaso papel representado por el Comité de Empresa en Francia.

Si esto sucede en un país en que ha habido un gran debate nacional —la legislación sobre participación de los trabajadores se inició ya en 1959, en época de prosperidad, y ha seguido hasta nuestros días—, ¿qué cabe suponer sobre la eficacia real de una ley aprobada sin debate alguno en el país, sino con simple deliberación parlamentaria?

12 Inoportunidad respecto al momento económico y social.—El momento de implantación en España no puede ser más inoportuno: Cuando la cifra que se cita de parados es de un millón y medio, cuando proliferan suspensiones de pago y quiebras, regularización de empleo y expedientes de crisis de trabajo, esta ley podría incidir negativamente sobre las ya deprimidas expectativas empresariales, agravando la atonía inversora en un momento en que precisamente las últimas encuestas revelan la necesidad por parte de los profesionales de la economía de tener confianza en el marco político-económico como condición fundamental para la mejoría de las expectativas y en el lanzamiento de las empresas.

EL POLEMICO ARTICULO 9

Para un mejor conocimiento de la raíz del problema que ha ocupado la atención de este informe, es de rigor hacer público el controvertido artículo 9, tal y como lo presentó el Gobierno y en qué términos fue redactado por la ponencia del Congreso de Diputados, así como una síntesis de las enmiendas propuestas por los grupos parlamentarios y un análisis de las más importantes modificaciones introducidas en su redacción y que alteran el texto remitido por el Gobierno a las Cortes.

1. EL PROYECTO DE LEY PRESENTADO POR EL GOBIERNO

EN el proyecto de ley es de destacar lo dispuesto en el artículo 4.º y más fundamentalmente, en el artículo 9.º. Según este último artículo:

«Son funciones de los Comités de Empresa:

- Asegurar el cumplimiento de las normas laborales, seguridad e higiene en el trabajo, y de Seguridad Social vigentes para la empresa, advirtiendo a la dirección de ésta de las posibles infracciones, y ejercitando, en su caso, cuantas reclamaciones fueran necesarias para su cumplimiento.
- Ser informado y consultado sobre las decisiones que afecten sustancialmente a la organización del trabajo.
- Recibir periódicamente de la dirección de la empresa información sobre la marcha general de la producción, el valor y volumen de las ventas, las perspectivas del mercado y las inversiones acordadas de trascendencia para el futuro de la misma.
- Conocer anualmente del balance, la cuenta de resultados y memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.
- Ser informado de cuantas medidas afecten directamente a los intereses de sus representados, y especialmente de aquéllas que pudiesen adoptarse sobre reestructuraciones de plantilla, despidos, traslado de la empresa, modificación de su régimen jurídico, introducción de nuevos métodos de trabajo.
- Proponer a la empresa cuantas medidas consideren adecuadas en materia de organización de producción o de mejoras técnicas.
- Informar sobre todas las reclamaciones que se produzcan en materia de clasificación profesional.»

2. ENMIENDAS

SIN embargo, en las enmiendas presentadas, se proponía la alteración sustancial del mencionado artículo 9.º, en los términos siguientes:

«Para el mejor cumplimiento de su misión de defensa de los intereses de los trabajadores, el Comité de Empresa tendrá las siguientes atribuciones y derechos:

1. Deberá ser informado por la dirección de la empresa:

- Trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción e inversiones y la evolución probable del empleo en la empresa y en las que de ella dependan, sobre la situación contable de la entidad y, en general, sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
- Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales, sobre los planes de formación profesional en la empresa, sobre procesos de fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la empresa y sobre modificaciones en la actividad empresarial.

En el curso de estas reuniones informativas, el Comité de Empresa podrá estar asesorado por los expertos en cada materia que él libremente designe. Los honorarios de estos expertos serán satisfechos por la empresa.

Con base en el contenido de estas informaciones, el Comité de Empresa podrá formular proposiciones a la dirección de la misma, que ésta deberá considerar y debatir conjuntamente con los miembros del Comité y sus expertos.

2. Será preciso el acuerdo del Comité de Empresa en relación a las decisiones empresariales sobre los temas que siguen:

a) Acuerdo sobre implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

b) Acuerdo en relación a todas las medidas que afecten genéricamente a la duración y al tiempo de trabajo.

El incumplimiento de lo establecido en este apartado determinará la nulidad de las decisiones adoptadas de otra forma por el empresario.

3. Los Comités de Empresa tendrán las siguientes funciones de intervención y control:

a) Intervenir, frente a la dirección, para asegurar el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando en su caso las acciones oportunas ante los organismos y Tribunales competentes.

b) Control sobre la colocación de los trabajadores en la empresa. A tal efecto, el empresario comunicará al Comité de Empresa el o los puestos de trabajo que piensa cubrir y las condiciones de los aspirantes, pudiendo el Comité oponerse a la propuesta empresarial si estima que existe infracción a una norma, y reclamar, en su caso, contra la decisión del empresario ante los organismos y Tribunales competentes. Asimismo corresponde al Comité el reconocimiento y visado de los contratos y de los documentos que justifiquen la terminación de la relación laboral y el reconocimiento por el trabajador de que le han sido satisfechos los derechos laborales consecuentes a la rescisión.

c) Control de la calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

d) Vigilancia sobre las condiciones de seguridad e higiene en la empresa. El Comité podrá suspender la prestación de trabajo de los trabajadores afectados por riesgo de accidente de trabajo o enfermedad profesional, comunicando su decisión a la empresa y a la autoridad laboral.

e) En materia disciplinaria y, en especial, en supuestos de despido, el Comité de Empresa habrá de ser oído con carácter previo a toda decisión, cualquiera que sea su causa.

4. Corresponde asimismo a los Comités de Empresa el ejercicio de todas las funciones que la legislación vigente encomienda a los representantes de los trabajadores en la empresa, pudiendo interponer ante los organismos y Tribunales competentes las reclamaciones y acciones que estimen conducentes a la defensa de los intereses y derechos de sus representados.

Lo previsto en este artículo no supondrá en ningún caso limitación a la posibilidad de incluir las materias que en el mismo se regulan como contenido de la negociación colectiva.»

Esta enmienda fue presentada por el grupo parlamentario del Congreso Socialistas de Cataluña.

Asimismo, en la enmienda 109, se propone la inclusión de un nuevo artículo, los numéricos 120 y 121 del proyecto: «Los gastos ocasionados por la elección correrán a cargo de la empresa.»

LA PROPUESTA COMUNISTA

Hay que resaltar que solamente este grupo parlamentario y el portavoz del Partido Comunista son los que apuntan a la modificación del artículo 9.º. En la enmienda del Partido Comunista últimamente se propone:

Sustitución del artículo 9.º por el siguiente texto:

«Son funciones de los Comités de Empresa y de los delegados de los trabajadores la defensa de los intereses de sus representados, la negociación y representación de los trabajadores ante la empresa y, en su caso, ante la Administración del Estado.

Ello supone la intervención en las formas que se especifican en las siguientes materias:

1.º Contratación de trabajadores. Los contratos de trabajo serán conocidos y visados por el Comité de Empresa o delegados de los trabajadores, al igual que el documento que dé por resuelta la relación laboral.

2.º El Comité de Empresa y los delegados de los trabajadores tendrán la facultad de solicitar la negociación de convenio colectivo, elaborar la propuesta de convenio, y presentarla a ratificación por la asamblea de los trabajadores, constituir la representación de los trabajadores en la comisión negociadora del convenio, así como llegar a la firma del mismo, o, en caso contrario, aprobar la ruptura de negociaciones.

3.º Sistema de trabajo. El establecimiento de un sistema de rendimientos en base a primas o incentivos a la producción serán libremente pactados entre el Comité de Empresa o los delegados de los trabajadores y la empresa. El control de todo el sistema de rendimientos será realizado, en su caso, por personal técnico que previamente haya sido aceptado por el Comité de Empresa o delegados de los trabajadores.

4.º Seguridad e higiene. La vigilancia de las condiciones de seguridad e higiene, así como la tramitación de los expedientes colectivos de toxicidad, penosidad y peligrosidad serán competencia del Comité de Empresa o delegados de los trabajadores, pudiéndose suspender por los mismos la prestación de trabajo de aquellos trabajadores que pudieran estar afectados de riesgo de accidente.

5.º Clasificación profesional. El Comité de Empresa o delegados de los trabajadores intervendrán en la fijación de la escala de categorías profesionales de cada empresa, establecidas en los convenios colectivos o mediante acuerdos específicos con la empresa.

Las reclamaciones de clasificación profesional serán resueltas por la empresa, con intervención preceptiva del Comité de Empresa o delegados de los trabajadores.

6.º Movilidad del personal. Las reclamaciones por los cambios de puesto de trabajo y en general por modificaciones de las condiciones de

(Pasa a la pág. siguiente.)

EL PROYECTO DE ACCION SINDICAL

(Viene de la pág. anterior.)

trabajo serán resueltas por la empresa con intervención preceptiva del Comité de Empresa o delegados de los trabajadores.

7.º Expedientes de regulación de empleo. En los expedientes de regulación de empleo, las funciones y competencias del Comité de Empresa o delegados de los trabajadores serán las siguientes:

a) Podrán solicitar expediente de regulación de empleo ante la autoridad laboral competente y en representación de los trabajadores.

b) En los supuestos de solicitud de expediente de regulación de empleo formulada por la empresa, deberá acompañarse a la misma informe preceptivo del Comité de Empresa o delegados de los trabajadores, que a tales efectos tendrán acceso a los libros de contabilidad y a las operaciones comerciales y financieras de la empresa, correspondientes a los cinco años anteriores a la solicitud, asistidos, en su caso, por expertos técnicos de su elección.

c) A partir de la solicitud de expediente de regulación de empleo, formulado por la empresa o de que sea admitida la solicitud formulada por la representación de los trabajadores, el Comité de Empresa o delegados de los trabajadores designarán de entre sus miembros hasta un número de cuatro, que constituirán la Comisión de intervención de los bienes muebles e inmuebles de la empresa, junto con un representante legal de la empresa y el inspector de Trabajo actuante en el expediente.

8.º Medidas disciplinarias. Las medidas disciplinarias propuestas por la empresa a cualquier trabajador deberán ser puestas en conocimiento con carácter previo al Comité de Empresa o delegados de los trabajadores, que remitirán a la autoridad laboral competente un informe preceptivo.

9.º Huelga. El Comité de Empresa o delegados de los trabajadores podrán proponer a la asamblea de los trabajadores, convocada a tales efectos, el derecho de huelga.

La propuesta motivada o su ratificación por la mayoría de los trabajadores afectados será comunicada por el Comité de Empresa o delegados de los trabajadores a la empresa y a la autoridad laboral. El Comité de Empresa o delegados de los trabajadores constituirán el comité de huelga.

10. Libros de contabilidad. El Comité de Empresa o delegados de los trabajadores podrán solicitar trimetralmente vista de los libros de contabilidad de la empresa, y en caso de negativa empresarial podrán solicitar la intervención de la autoridad laboral oportuna, en el plazo de diez días tendrá vista de los libros de contabilidad junto con los representantes de los trabajadores y en su caso de expertos técnicos nombrados por los mismos y de la representación legal de la empresa.

11. Situación económica de la empresa. El Comité de Empresa o delegados de los trabajadores serán informados con carácter previo de la política de inversiones de la empresa, ejerciendo un control sobre las mismas en las formas que se determinen en los convenios colectivos.

12. Cambios de titularidad. En los cambios de titularidad de la empresa el Comité de Empresa o los delegados de los trabajadores serán informados previamente y emitirán un informe preceptivo para la autoridad laboral.

13. El Comité de Empresa o delegados de los trabajadores administrarán los fondos sociales, culturales o recreativos que pudieran existir en la empresa.

3. INFORME DE LA PONENCIA

En el texto presentado por la ponencia, el artículo 9.º queda transformado en el siguiente tenor:

«Para el mejor cumplimiento de su misión de defensa de los intereses de los trabajadores, el Comité de Empresa tendrá las siguientes atribuciones y derechos:

1. Deberá ser informado por la dirección de la empresa:

a) Trimetralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción e inversiones y la evolución probable del empleo en la empresa y en las que de ella dependan, sobre la situación contable de la entidad y, en general, sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

b) Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales, sobre los planes de formación profesional de la empresa, sobre procesos de fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la empresa y sobre modificaciones en la actividad empresarial.

En el curso de estas reuniones informativas, el Comité de Empresa podrá estar asesorado por los expertos en cada materia que él libremente designe. Los honorarios de estos expertos serán satisfechos por la empresa.

Con base en el contenido de estas informaciones, el Comité de Empresa podrá formular proposiciones a la dirección de la misma, que ésta deberá considerar y debatir conjuntamente con los miembros del Comité y sus expertos.

2. Será preciso el acuerdo del Comité de Empresa en relación a las decisiones empresariales sobre los temas que siguen:

a) Acuerdos sobre implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias. Estudio de los tiempos, establecimiento de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

b) Acuerdo en relación a todas las medidas que afecten genéricamente a la duración del tiempo de trabajo.

El incumplimiento de lo establecido en este apartado determinará la nulidad de las decisiones adoptadas de otra forma por el empresario.

3. Los Comités de Empresa tendrán las siguientes funciones de intervención y control:

a) Intervenir, frente a la dirección, para asegurar el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando en su caso las acciones oportunas ante los organismos y Tribunales competentes.

b) Control sobre la colocación de los trabajadores en la empresa. A tal efecto, el empresario comunicará al Comité de Empresa el o los puestos de trabajo que piensa cubrir y las condiciones de los aspirantes, pudiendo el Comité oponerse a la propuesta empresarial si estima que existe infracción a una norma y reclamar, en su caso, contra la decisión del empresario ante los organismos y Tribunales competentes. Asimismo corresponde al Comité el reconocimiento y visado de los contratos y de los documentos que justifiquen la terminación de la relación laboral y el reconocimiento por el trabajador de que le han sido satisfechos los derechos laborales conexas a la rescisión.

c) Control de la calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

d) Vigilancia sobre las condiciones de seguridad e higiene en la empresa. El Comité podrá suspender la prestación de trabajo de los trabajadores afectados con riesgo de accidente de trabajo o enfermedad profesional, comunicando su decisión a la empresa y a la autoridad laboral.

e) En materia disciplinaria, y en especial en supuestos de despido, el Comité de Empresa habrá de ser oído con carácter previo a toda decisión, cualquiera que sea su causa.

4. Corresponde a los Comités de Empresa el ejercicio de todas las funciones que la legislación vigente encomienda a los representantes de los trabajadores en la empresa, pudiendo interponer ante los organismos y Tribunales competentes las reclamaciones y acciones que estimen conducentes a la defensa de los intereses y derechos de sus representados.

Lo previsto en este artículo no supondrá en ningún caso limitación a la posibilidad de incluir las materias que en el mismo se regulan como contenido de la negociación colectiva.»