



2025/2450

11.12.2025

DIRECTIVA (UE) 2025/2450 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO

de 26 de noviembre de 2025

por la que se modifica la Directiva 2009/38/CE en lo que se refiere a la constitución y al funcionamiento de los comités de empresa europeos y a la aplicación efectiva de los derechos de información y consulta transnacional

(Texto pertinente a efectos del EEE)

EL PARLAMENTO EUROPEO Y EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, y en particular su artículo 153, apartado 2, letra b), en relación con su artículo 153, apartado 1, letra e),

Vista la propuesta de la Comisión Europea,

Prevía transmisión del proyecto de acto legislativo a los Parlamentos nacionales,

Visto el dictamen del Comité Económico y Social Europeo ⁽¹⁾,

Prevía consulta al Comité de las Regiones,

De conformidad con el procedimiento legislativo ordinario ⁽²⁾,

Considerando lo siguiente:

- (1) De conformidad con lo dispuesto en el artículo 27 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Carta»), debe garantizarse a los trabajadores o a sus representantes, en los niveles adecuados, la información y consulta con suficiente antelación, en los casos y las condiciones previstos en el Derecho de la Unión y en las legislaciones y prácticas nacionales. El principio n.º 8 del pilar europeo de derechos sociales reafirma el derecho de los trabajadores o sus representantes a ser informados y consultados oportunamente sobre asuntos de interés para ellos.
- (2) Por lo que respecta a las cuestiones transnacionales, el objetivo de la Directiva 2009/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo ⁽³⁾ es dar efecto práctico a estos principios básicos mediante el establecimiento de requisitos mínimos de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria.
- (3) En su evaluación de la Directiva 2009/38/CE, de 15 de mayo de 2018, la Comisión confirmó el valor añadido y la pertinencia en principio de dicha Directiva. Concluyó que muchas de las disposiciones de la Directiva son suficientemente flexibles para adaptarse a la evolución de las realidades tecnológica y económica y a una variedad de formas de empresas o grupos. Por ejemplo, se aplica a todos los grupos de empresas de dimensión comunitaria, independientemente del tipo de régimen jurídico que permita el ejercicio de influencia dominante entre la empresa que ejerce el control y las empresas controladas de tales grupos. En consecuencia, las empresas vinculadas mediante, por ejemplo, acuerdos de franquicia o de licencia pueden incluirse en la definición de grupo de empresas de dimensión comunitaria, siempre que se establezca dicha influencia dominante.
- (4) No obstante, la evaluación de la Comisión también detectó deficiencias en relación, por ejemplo, con la eficacia del proceso de consulta, el acceso a la justicia, las sanciones y la interpretación de determinados conceptos.
- (5) El 2 de febrero de 2023, el Parlamento Europeo adoptó, en virtud del artículo 225 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), una Resolución de propia iniciativa legislativa con recomendaciones para la revisión de la Directiva 2009/38/CE. Posteriormente, la Comisión realizó una consulta en dos fases con los interlocutores sociales con arreglo al artículo 154 del TFUE sobre la necesidad y el posible contenido de las medidas para subsanar las deficiencias de la Directiva 2009/38/EC. La Comisión también recabó pruebas a través de un estudio que incluyó una encuesta específica en línea, entrevistas con las partes interesadas, talleres y análisis de la jurisprudencia nacional y de las disposiciones pertinentes del Derecho nacional.

⁽¹⁾ DO C, C/2024/4664, 9.8.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2024/4664/oj>.

⁽²⁾ Posición del Parlamento Europeo de 9 de octubre de 2025 (pendiente de publicación en el Diario Oficial) y Decisión del Consejo de 27 de octubre de 2025.

⁽³⁾ 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 (DO L 122 de 16.5.2009, p. 28, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2009/38/oj>).

- (6) Las pruebas demuestran que la inseguridad jurídica en torno al concepto de cuestiones transnacionales ha dado lugar a diferencias de interpretación y a litigios. Para mejorar la seguridad jurídica y reducir el riesgo de tales litigios, es necesario aclarar el concepto de cuestiones transnacionales. A tal fin, conviene aclarar que la Directiva 2009/38/CE no solo abarca los casos en que quepa esperar razonablemente que las medidas consideradas por la dirección de una empresa o grupo de empresas afecten a los trabajadores de dicha empresa, de dicho grupo o de cualquier establecimiento de dicha empresa o grupo en más de un Estado miembro, sino también los casos en que quepa esperar razonablemente que dichas medidas afecten a esos trabajadores de un solo Estado miembro y que las consecuencias de dichas medidas puedan afectar razonablemente a esos trabajadores en al menos otro Estado miembro. Esta aclaración es necesaria en vista de casos en que las empresas prevean medidas, como procedimientos de regulación de empleo, despidos o asignación de actividades de producción o externalización de actividades, dirigidas explícitamente a establecimientos en un solo Estado miembro cuyas consecuencias puedan previsible y razonablemente afectar a los trabajadores de dicha empresa, de dicho grupo o de cualquier establecimiento de dicha empresa o grupo en otro Estado miembro, por ejemplo, debido a cambios en la cadena de suministro transfronteriza o en las actividades de producción. El concepto de cuestiones transnacionales abarca medidas que pueden afectar a los trabajadores de manera significativa, es decir, de manera que no sea trivial y no afecte solo a trabajadores aislados o a decisiones operativas ordinarias. A tal fin, debe aclararse que, al determinar si una cuestión es competencia o no de un comité de empresa europeo, debe tenerse en cuenta el alcance de los posibles efectos de las cuestiones transnacionales para los trabajadores, así como el nivel de dirección implicado.
- (7) Las definiciones de información y consulta de la Directiva 2009/38/CE incluyen requisitos normativos. En aras de la coherencia y la claridad jurídica, conviene trasladar esas disposiciones normativas al artículo sobre el funcionamiento del comité de empresa europeo y del procedimiento de información y consulta de los trabajadores.
- (8) La elección y designación de los representantes de los trabajadores se rigen por el Derecho y las prácticas nacionales. Los sistemas nacionales para la elección y designación de los representantes de los trabajadores varían entre Estados miembros. Los representantes de los trabajadores pueden ser representantes sindicales cuando el Derecho o las prácticas nacionales de los Estados miembros así lo dispongan.
- (9) A fin de celebrar un acuerdo de constitución de un comité de empresa europeo, la dirección central debe entablar negociaciones con una comisión negociadora que represente a los trabajadores. Para una mayor seguridad jurídica en este sentido, debe aclararse que la dirección central debe convocar un número de reuniones con la comisión negociadora suficiente para que ambas partes lleguen a un acuerdo.
- (10) Es posible que los miembros de las comisiones negociadoras necesiten asesoramiento jurídico para desempeñar sus tareas con arreglo a la Directiva 2009/38/CE. Sin embargo, no está suficientemente claro que tengan derecho a la cobertura de los gastos jurídicos asociados. A tal fin, debe aclararse que la dirección central sufraga tales gastos cuando incurran en ellos los miembros de las comisiones negociadoras. Las comisiones negociadoras deben comunicarlos por adelantado a la dirección central. Cuando se desconozca con antelación el importe exacto, se debe notificar a la dirección central una estimación de los gastos, así como información sobre su naturaleza. Conviene limitar la obligación de la dirección central de sufragar tales gastos a costes jurídicos razonables para garantizar que la dirección central no sea responsable de costes manifiestamente desproporcionados, costes sin vínculo justificable con la prestación de asesoramiento jurídico pertinente, o costes generados por demandas manifiestamente infundadas, frívolas o vejatorias. Asimismo, la Directiva 2009/38/CE otorga a los Estados miembros la facultad discrecional de establecer normas presupuestarias relativas al funcionamiento de las comisiones negociadoras y los comités de empresa europeos sobre la base de requisitos subsidiarios, teniendo en cuenta el principio de que los gastos relacionados con el desempeño adecuado de las funciones de la comisión negociadora deben correr a cargo de la dirección central. Las disposiciones de la Directiva 2009/38/CE relativas al número de expertos que debe financiar la dirección central son por consiguiente redundantes y deben suprimirse.
- (11) La Directiva 2009/38/CE establece que las partes en un acuerdo sobre un comité de empresa europeo deben determinar el lugar de celebración de las reuniones de dicho comité. Dichas partes deben determinar también el formato de esas reuniones, a saber, presenciales, en línea o híbridas, a fin de, entre otras cosas, evitar cualquier duda sobre su libertad para acordar, por una parte, que algunas o todas las reuniones se celebren en un entorno virtual, utilizando herramientas de reunión en línea, lo que reduce la huella medioambiental de las reuniones en consonancia con los objetivos de reducción de emisiones de la Unión, nacionales y de la empresa, al tiempo que garantiza un intercambio de información y una consulta significativos y eficientes con menores costes medioambientales y financieros, y, por otra parte, la celebración de reuniones presenciales, que pueden ofrecer un entorno confidencial que inspire confianza y brindan la oportunidad de dialogar en persona.

- (12) Durante el funcionamiento de los comités de empresa europeos también pueden surgir incertidumbres y conflictos en relación con la cobertura de determinados gastos y el acceso a determinados recursos. De conformidad con el principio de autonomía de las partes, conviene exigir que ciertos tipos de recursos financieros y materiales se determinen específicamente en los acuerdos sobre los comités de empresa europeos, a saber, el posible asesoramiento por parte de expertos (como representantes de las organizaciones sindicales reconocidas a escala de la Unión, expertos en asuntos técnicos o expertos jurídicos) y la cobertura de los honorarios de los expertos, así como la posible participación de expertos en las reuniones. Los acuerdos también deben abordar la impartición de la formación pertinente a los miembros del comité de empresa europeo y la cobertura de los gastos conexos, sin perjuicio del requisito de impartir la formación necesaria con arreglo a la Directiva 2009/38/CE.
- (13) El requisito de la Directiva 2009/38/CE de tener en cuenta, siempre que sea posible, la necesidad de una representación equilibrada en materia de género de los trabajadores a la hora de determinar la composición de los comités de empresa europeos ha resultado insuficiente para promover el equilibrio de género. Las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en la mayoría de los comités de empresa europeos. Por lo tanto, es necesario establecer objetivos más eficaces y específicos respecto al equilibrio de género, que han de aplicar la dirección y los representantes de los trabajadores al negociar o renegociar sus acuerdos. Para alcanzar estos objetivos, en algunos casos puede ser necesario dar prioridad al género infrarrepresentado en la composición de comités de empresa europeos o de sus comités restringidos. De conformidad con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea ⁽⁴⁾, tal acción positiva es posible, de conformidad con el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, siempre que las medidas adoptadas para alcanzar el objetivo de equilibrio de género no den prioridad de manera automática e incondicional a las personas de un determinado género, sino que permitan tener en cuenta otros criterios, como los méritos y las cualificaciones y el procedimiento de elección establecido por el Derecho nacional pertinente. Por consiguiente, las partes en los acuerdos sobre comités de empresa europeos deben tener la flexibilidad necesaria para respetar las limitaciones de hecho y de derecho de la acción positiva. Por consideraciones similares, también es conveniente procurar el equilibrio de género en la composición de las comisiones negociadoras, a fin de promover el equilibrio de género ya durante la fase de negociación.
- (14) Las pruebas demuestran que el inicio de las negociaciones a veces se retrasa más allá del período de seis meses establecido en la Directiva 2009/38/CE. En algunos casos, la dirección ni toma medidas ni se niega expresamente a iniciar negociaciones tras una solicitud de constitución de un comité de empresa europeo. Por consiguiente, conviene precisar que los requisitos subsidiarios establecidos en la Directiva 2009/38/CE se aplican cuando la primera reunión de la comisión negociadora no se convoca en el plazo de seis meses tras la solicitud de constitución de un comité de empresa europeo, independientemente de que la dirección central se niegue expresamente a iniciar las negociaciones.
- (15) Al compartir información sensible con miembros de las comisiones negociadoras, miembros de los comités de empresa europeos o representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento de información y consulta, la dirección central puede exigir que dicha información se comparta con carácter confidencial y prohibir que se siga divulgando. Para evitar el recurso excesivo a estas restricciones de confidencialidad y armonizar las disposiciones correspondientes de la Directiva 2009/38/CE con las disposiciones correspondientes de la Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y el Consejo ⁽⁵⁾, las restricciones de confidencialidad solo deben ser posibles para proteger el interés legítimo de la empresa en cuestión. La existencia de tal interés legítimo debe evaluarse según los criterios objetivos que se establezcan en el Derecho nacional. Asimismo, cuando comparta información con carácter confidencial, la dirección central debe estar obligada a proporcionar al mismo tiempo razones que justifiquen la confidencialidad. La restricción de confidencialidad solo se debe aplicar mientras persistan las razones que justifiquen la confidencialidad. Establecer mecanismos adecuados para salvaguardar la confidencialidad de la información sensible puede inspirar confianza y facilitar el intercambio de dicha información, protegiendo al mismo tiempo los intereses de las empresas y los trabajadores, también para evitar riesgos crecientes como el espionaje industrial.
- (16) La posibilidad de que la dirección central no transmita información a los miembros de las comisiones negociadoras, los miembros de los comités de empresa europeos o los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento de información y consulta debe limitarse a los casos en que dicha transmisión perjudique gravemente el funcionamiento de las empresas afectadas. En aras de la transparencia y de la eficacia de las vías de recurso, la dirección central también debe estar obligada a especificar las razones que justifiquen la no transmisión de la información de manera que permita suficiente control jurídico sin divulgar información protegida.

⁽⁴⁾ Sentencia del Tribunal de Justicia de 28 de marzo de 2000, Badeck y otros, C-158/97, ECLI:EU:C:2000:163.

⁽⁵⁾ Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea. (DO L 80 de 23.3.2002, p. 29, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2002/14/oj>).

- (17) Con el fin de aumentar la claridad jurídica, conviene establecer las disposiciones relativas a la transmisión de información con carácter confidencial y a la no transmisión de información en dos artículos distintos. Además, la disposición que permite a los Estados miembros establecer normas particulares para las empresas que persiguen un objetivo de orientación ideológica debe trasladarse a un artículo relativo a la relación con otras disposiciones nacionales, ya que se refiere a la aplicación de los requisitos de la Directiva 2009/38/CE en sentido más amplio.
- (18) Las decisiones sobre cuestiones transnacionales pueden tener consecuencias de gran calado para los trabajadores, como en el caso de los despedidos resultantes de planes de negocio, planes sociales o innovaciones en materia de procesos. Una consulta transnacional eficaz requiere un verdadero diálogo entre la dirección central y los comités de empresa europeos o los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento de información y consulta. Esto implica que la información y la consulta deben realizarse de manera significativa y oportuna para que los representantes de los trabajadores puedan expresar su opinión antes de la adopción de la decisión. De igual modo, implica que los dictámenes emitidos por los comités de empresa europeos o los representantes de los trabajadores han de recibir una respuesta motivada de la dirección central o del nivel de dirección que resulte más adecuado antes de que se adopte la decisión sobre la medida propuesta en cuestión. Deben establecerse requisitos explícitos a tal efecto en la Directiva 2009/38/CE para garantizar la seguridad jurídica.
- (19) En el contexto de la información y consulta sobre cuestiones transnacionales, es importante garantizar que las empresas o los grupos de empresas de dimensión comunitaria puedan tomar decisiones con eficacia y que la información y consulta no dé lugar a demoras indebidas en el proceso de toma de decisiones. También es fundamental que los representantes de los trabajadores dispongan del tiempo adecuado para definir, coordinar y expresar sus puntos de vista sobre cuestiones transnacionales que pueden ser complejas, teniendo en cuenta todas las modalidades acordadas para articular la información y consulta al comité de empresa europeo y a los órganos nacionales de representación de los trabajadores. Para que las partes puedan compaginar dichas consideraciones en la práctica, los requisitos mínimos del proceso de consulta deben seguir siendo lo suficientemente flexibles como para que puedan programar el proceso según proceda, teniendo en cuenta las respectivas circunstancias y el contenido de la consulta. En lugar de imponer un plazo rígido para que los representantes de los trabajadores emitan su dictamen y la dirección dé una respuesta motivada, procede establecer como principio que la consulta tenga lugar en un plazo razonable, teniendo en cuenta el grado de urgencia de la cuestión. Este principio permite a las partes acelerar el proceso de consulta en situaciones de urgencia. Debe aclararse también que el requisito de que la dirección proporcione una respuesta motivada antes de adoptar una decisión se aplica cuando los representantes de los trabajadores emitan su dictamen en un plazo razonable con respecto a todas las circunstancias pertinentes, como la complejidad y la relevancia de la cuestión o el interés de la dirección en adoptar una decisión con prontitud.
- (20) Las disposiciones de la Directiva 2009/38/CE sobre el cometido y la protección de los representantes de los trabajadores deben modificarse para aumentar la claridad y la precisión, en particular en lo que se refiere a la protección de los miembros de las comisiones negociadoras y de los miembros de los comités de empresa europeos contra medidas de represalia o despido relacionadas con el ejercicio de sus funciones. Los miembros de las comisiones negociadoras, los miembros de los comités de empresa europeos y los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento de información y consulta deben gozar, en el ejercicio de sus funciones, de una protección y garantías equivalentes a las previstas para los representantes de los trabajadores nacionales en el Derecho y las prácticas nacionales aplicables en su país de empleo.
- (21) Con el fin de evitar conflictos, también ha de especificarse que la dirección central asume los costes razonables de formación y los gastos conexos de los miembros de la comisión negociadora y los miembros del comité de empresa europeo que sean necesarios para el ejercicio de sus funciones, cuando la dirección central haya sido informada previamente de dichos costes.

- (22) En algunos Estados miembros, los titulares de derechos en virtud de la Directiva 2009/38/CE encuentran dificultades para emprender acciones judiciales a fin de hacer valer sus derechos. Por lo tanto, es necesario reforzar las obligaciones de los Estados miembros de garantizar vías de recurso efectivas y el acceso a la justicia, así como la supervisión por parte de la Comisión del cumplimiento de dichas obligaciones. En lo que respecta a los titulares de derechos en virtud de dicha Directiva, incluidas las comisiones negociadoras y los comités de empresa europeos, los Estados miembros, de conformidad con el Derecho nacional sobre su legitimación o sobre la forma de representación legal, deben garantizar el acceso a los procedimientos judiciales y, en su caso, a los procedimientos administrativos para hacer valer los derechos en virtud de la Directiva 2009/38/CE. Además, debe aclararse que los procedimientos pertinentes tienen que permitir una aplicación efectiva y oportuna. Cuando los Estados miembros impongan procedimientos previos obligatorios de resolución extrajudicial, es importante garantizar que dichos requisitos no impiden a las partes ejercer plenamente su derecho de acceso al sistema judicial ni imposibiliten o dificulten en exceso en la práctica el ejercicio de sus derechos en virtud del Derecho de la Unión, en lo que respecta a las demoras, las consecuencias en los plazos, los costes y otros posibles obstáculos ⁽⁶⁾. Por lo tanto, en la Directiva 2009/38/CE debe aclararse que, cuando los Estados miembros supediten el acceso a los procedimientos judiciales a la aplicación previa de un procedimiento de resolución alternativa de litigios, tal procedimiento no debe suponer perjuicio o límite alguno de los derechos de las partes interesadas a emprender acciones judiciales. Asimismo, a efectos de la supervisión por la Comisión, debe exigirse a los Estados miembros que notifiquen a la Comisión la manera y circunstancias en las que los titulares de derechos en virtud de la Directiva 2009/38/CE pueden iniciar procedimientos judiciales y, en su caso, administrativos, en relación con todos los derechos que les confiere dicha Directiva.
- (23) La evaluación de la Directiva 2009/38/CE realizada por la Comisión en 2018 puso de manifiesto que las sanciones aplicables en caso de incumplimiento de los requisitos de información y consulta transnacional no suelen ser suficientemente eficaces, disuasorias o proporcionadas. Por lo tanto, conviene establecer la obligación de los Estados miembros de prever sanciones efectivas, disuasorias y proporcionadas. Deben preverse sanciones pecuniarias en caso de incumplimiento de los procedimientos de información y consulta establecidos en la Directiva 2009/38/CE. También podrían preverse otras formas de sanción. Para que sean efectivas, disuasorias y proporcionadas, las sanciones deben determinarse teniendo en cuenta la gravedad, la duración y las consecuencias del incumplimiento, así como si tal incumplimiento es intencionado o negligente. Para que las sanciones sean disuasorias, debe tenerse en cuenta el volumen de negocios de la empresa o grupo de que se trate o las sanciones aplicables deben tener un carácter disuasorio similar.
- (24) Las comisiones negociadoras, los comités de empresa europeos y, en su nombre, sus miembros deben contar con los medios necesarios para cubrir los costes de representación legal y participación en procedimientos judiciales y, en su caso, administrativos. Tales costes pueden cubrir los gastos de viaje y dietas por la participación en los procedimientos de los miembros que representen al órgano de que se trate. Los Estados miembros deben establecer que los costes razonables de la representación legal y la participación en los procedimientos judiciales y, en su caso, administrativos estén a cargo de la dirección central, o bien deben tomar otras medidas equivalentes para garantizar que no se impida *de facto* que ni las comisiones negociadoras ni los comités de empresa europeos participen en procedimientos judiciales o, en su caso, administrativos debido a la falta de recursos financieros. Para ello se puede, por ejemplo, requerir la asignación al comité de empresa europeo de un presupuesto operativo adecuado, el establecimiento de fondos de solidaridad a escala nacional, la provisión de seguros para hacer frente a costas judiciales, el acceso a asistencia jurídica en determinadas circunstancias u otras disposiciones de conformidad con el Derecho y las prácticas nacionales.

⁽⁶⁾ Sentencia del Tribunal de Justicia, de 18 de marzo de 2010, en los asuntos acumulados C-317/08 a C-320/08: Alassini y otros ECLI: EU:C:2010:146.

- (25) Las empresas con un acuerdo de información y consulta transnacional de los trabajadores celebrado antes del 23 de septiembre de 1996, es decir, antes de la fecha de aplicación de la Directiva 94/45/CE del Consejo ⁽⁷⁾, están exentas de la aplicación de las obligaciones derivadas de la Directiva 2009/38/CE. Se han celebrado acuerdos relativos a los órganos de información y consulta de los trabajadores que siguen funcionando fuera del ámbito de aplicación del Derecho de la Unión. La Directiva 2009/38/CE no ofrece a los trabajadores de las empresas exentas la posibilidad de solicitar la constitución de un comité de empresa europeo en virtud de dicha Directiva. No obstante, por razones de claridad jurídica, igualdad de trato y eficacia, los trabajadores y sus representantes en todas las empresas o grupos de empresas de dimensión comunitaria deben, en principio, tener derecho a solicitar la constitución de un comité de empresa europeo. Casi treinta años después de que se estableciera a escala de la Unión un marco legislativo que fijaba requisitos mínimos para la información y consulta transnacional de los trabajadores, estas razones prevalecen sobre las consideraciones de continuidad de los acuerdos preexistentes que motivaron inicialmente la exención. Por consiguiente, procede suprimir dicha exención, sin perjuicio del estatuto jurídico de tales acuerdos, que siguen rigiéndose por las normas nacionales aplicables. El inicio y el desarrollo de las negociaciones para la constitución de los comités de empresa europeos en empresas con acuerdos de este tipo deben cumplir el procedimiento establecido en la Directiva 2009/38/CE, mientras que el período tras el cual entran en vigor los requisitos subsidiarios debe reducirse de tres a dos años, en consonancia con el período aplicable para la adaptación de los acuerdos vigentes sobre comités de empresa europeos.
- (26) Además, por idénticas consideraciones, deben aplicarse los mismos requisitos mínimos a todas las empresas de dimensión comunitaria con comité de empresa europeo que funcionen con arreglo a la Directiva 2009/38/CE y a aquellas en las que se haya firmado o revisado un acuerdo sobre un comité de empresa europeo entre el 5 de junio de 2009 y el 5 de junio de 2011. Por consiguiente, también debe suprimirse la exención a dichas empresas de la aplicación de la Directiva 2009/38/CE.
- (27) Los comités de empresa europeos que funcionan sobre la base de los requisitos subsidiarios establecidos en el anexo I de la Directiva 2009/38/CE tienen derecho a reunirse con la dirección central una vez al año para ser informados y consultados sobre la evolución de la actividad y las perspectivas de la empresa o grupo de empresas de dimensión comunitaria correspondiente. A fin de reforzar la información y consulta transnacional de esos comités de empresa europeos, conviene aumentar el número de tales reuniones ordinarias en los requisitos subsidiarios a dos reuniones presenciales.
- (28) Además, deben introducirse algunos cambios técnicos en los requisitos subsidiarios establecidos en el anexo I de la Directiva 2009/38/CE, a fin de garantizar la coherencia con la parte dispositiva.
- (29) Por lo tanto, conviene modificar la Directiva 2009/38/CE para incluir a todas las empresas admisibles en su ámbito de aplicación, aclarar algunos de sus conceptos clave, mejorar el proceso de información y consulta transnacional y garantizar un recurso efectivo así como una aplicación efectiva de los derechos.
- (30) En virtud del artículo 27 de la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad, las personas con discapacidad deben poder ejercer sus derechos laborales y sindicales en igualdad de condiciones respecto del resto de personas. Dado que la Unión y los Estados miembros son partes en dicha Convención, la Directiva 2009/38/CE y la legislación nacional pertinente deben interpretarse de conformidad con ese principio, por ejemplo, en relación con la accesibilidad y los ajustes razonables para los miembros de las comisiones negociadoras, los miembros de los comités de empresa europeos y los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento de información o consulta, así como con la asunción de los costes conexos por parte de la dirección central.

(7) 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 (DO L 254 de 30.9.1994, p. 64, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/1994/45/oj>).

- (31) En virtud de las Directivas 2014/23/UE⁽⁸⁾, 2014/24/UE⁽⁹⁾ y 2014/25/UE⁽¹⁰⁾ del Parlamento Europeo y del Consejo, los Estados miembros han de adoptar las medidas adecuadas para garantizar que, en la ejecución de los contratos públicos, los operadores económicos cumplan las obligaciones aplicables en los ámbitos del Derecho social y laboral establecidas por el Derecho de la Unión. La integración, según proceda, de criterios de sostenibilidad social en los criterios de adjudicación establecidos por las entidades adjudicadoras para seleccionar las ofertas más ventajosas desde el punto de vista económico puede contribuir a la aplicación efectiva de los requisitos establecidos en la presente Directiva. Sin embargo, la presente Directiva no crea ninguna obligación adicional en relación con dichas Directivas.
- (32) Cuando apliquen el Derecho de la Unión, los Estados miembros deben respetar los derechos establecidos en la Carta y promover su aplicación de conformidad con el artículo 51 de la Carta, incluidos el derecho a la libertad de asociación en todos los niveles, especialmente en los ámbitos político, sindical y cívico, lo que supone el derecho de toda persona a fundar con otros sindicatos y a afiliarse a los mismos para la defensa de sus intereses.
- (33) A fin de que los representantes de los trabajadores y la dirección central de las empresas o grupos de empresas de dimensión comunitaria dispongan de tiempo suficiente para examinar los requisitos mínimos revisados y prepararse para su aplicación, conviene aplazar un año la aplicación de las disposiciones adoptadas por los Estados miembros para dar cumplimiento a lo dispuesto en la presente Directiva.
- (34) Es posible que los acuerdos sobre comités de empresa europeos celebrados con arreglo a la Directiva 94/45/CE o la Directiva 2009/38/CE antes de la transposición de la presente Directiva no aborden los requisitos de contenido de tales acuerdos tal como se han modificado por la presente Directiva. Por lo tanto, procede establecer medidas transitorias que permitan a las partes en dichos acuerdos modificarlos.
- (35) Dado que el objetivo general de la presente Directiva, a saber, garantizar la efectividad de los requisitos de la Directiva 2009/38/CE en materia de información y consulta a los trabajadores de las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, no puede ser alcanzado de manera suficiente por los Estados miembros sino que, por la naturaleza intrínsecamente transnacional y la escala de esos requisitos, puede lograrse mejor a escala de la Unión, esta puede adoptar medidas con arreglo al principio de subsidiariedad establecido en el artículo 5 del Tratado de la Unión Europea. De conformidad con el principio de proporcionalidad establecido en el mismo artículo, la presente Directiva no excede de lo necesario para alcanzar dicho objetivo.

HAN ADOPTADO LA PRESENTE DIRECTIVA:

Artículo 1

La Directiva 2009/38/CE se modifica como sigue:

1) El artículo 1 se modifica como sigue:

a) el apartado 3 se sustituye por el texto siguiente:

«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 a los trabajadores regulado por la presente Directiva se limitarán a las cuestiones transnacionales, teniendo en cuenta los posibles efectos en los trabajadores y el nivel de dirección de que se trate.»;

b) el apartado 4 se sustituye por el texto siguiente:

«4. Se considerarán transnacionales las cuestiones de las que quepa razonablemente esperar que afecten al conjunto de la empresa o grupo de empresas de dimensión comunitaria o al menos a dos empresas o establecimientos de la empresa o del grupo situados en dos Estados miembros diferentes.

⁽⁸⁾ Directiva 2014/23/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, relativa a la adjudicación de contratos de concesión (DO L 94 de 28.3.2014, p. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2014/23/oj>).

⁽⁹⁾ Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre contratación pública y por la que se deroga la Directiva 2004/18/CE (DO L 94 de 28.3.2014, p. 65, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2014/24/oj>).

⁽¹⁰⁾ Directiva 2014/25/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, relativa a la contratación por entidades que operan en los sectores del agua, la energía, los transportes y los servicios postales y por la que se deroga la Directiva 2004/17/CE (DO L 94 de 28.3.2014, p. 243, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2014/25/oj>).

Se considerará que se cumplen dichas condiciones cuando:

- a) pueda preverse razonablemente que las medidas consideradas por la dirección de la empresa o del grupo de empresas de dimensión comunitaria afecten a los trabajadores de esa empresa o ese grupo, o de cualesquiera de los establecimientos de dicha empresa o grupo, situados en más de un Estado miembro, o
- b) pueda preverse razonablemente que las medidas consideradas por la dirección de la empresa o del grupo de empresas de dimensión comunitaria afecten a los trabajadores de dicha empresa o de dicho grupo, o de cualesquiera de los establecimientos de dicha empresa o grupo, situados en un Estado miembro, y que las consecuencias de dichas medidas afecten a sus trabajadores en al menos otro Estado miembro.».

2) En el artículo 2, apartado 1, las letras f) y g) se sustituyen por el texto siguiente:

- «f) “información”: la transmisión de datos por el empleador a los representantes de los trabajadores para que estos puedan tener conocimiento del tema tratado y examinarlo;
- g) “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;».

3) En el artículo 3, el apartado 1 se sustituye por el texto siguiente:

«1. A efectos de la presente Directiva, se entenderá por “empresa que ejerce el control”, la empresa que pueda ejercer una influencia dominante en otra empresa (en lo sucesivo, “empresa controlada”), por ejemplo, por motivos de propiedad, participación financiera o los estatutos y reglamentos que la rijan.».

4) El artículo 5 se modifica como sigue:

a) el apartado 1 se sustituye por el texto siguiente:

«1. A fin de alcanzar el objetivo establecido en el artículo 1, apartado 1, la dirección central iniciará la negociación para la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta, por propia iniciativa o a solicitud escrita conjunta o independiente de un mínimo de cien trabajadores, o de sus representantes, pertenecientes por lo menos a dos empresas o establecimientos situados en al menos dos Estados miembros diferentes.»;

b) en el apartado 2, la letra b) se sustituye por el texto siguiente:

«b) los miembros de la comisión negociadora serán elegidos o designados de manera que se intente alcanzar una representación equilibrada de género, en la que tanto mujeres como hombres representen al menos el 40 % de los miembros de la comisión negociadora, y en proporción al número de trabajadores empleados en cada Estado miembro por la empresa o el grupo de empresas de dimensión comunitaria, designando para cada Estado miembro un miembro por cada grupo de trabajadores empleados en ese Estado miembro que represente el 10 % del número de trabajadores empleados en el conjunto de los Estados miembros, o una fracción de ese porcentaje. En caso de que no se alcance el objetivo del equilibrio de género, la comisión negociadora explicará por escrito las razones a los trabajadores. El incumplimiento del objetivo de equilibrio de género no impedirá la creación de una comisión negociadora;»;

c) en el apartado 4, el párrafo primero se sustituye por el texto siguiente:

«4. Para la celebración de un acuerdo de conformidad con el artículo 6, la dirección central convocará un número suficiente de reuniones de negociación con la comisión negociadora. Informará de ello a las direcciones locales.»;

d) el apartado 6 se sustituye por el texto siguiente:

«6. Los gastos relativos a las negociaciones contempladas en los apartados 3 y 4 correrán a cargo de la dirección central, de manera que la comisión negociadora pueda cumplir su misión adecuadamente. Esos gastos incluirán los costes razonables de expertos, incluidos los de expertos jurídicos, en la medida en que sea necesario a tal efecto. Tales gastos se notificarán a la dirección central antes de incurrir en ellos.

Respetando este principio, los Estados miembros podrán fijar las normas relativas a la financiación del funcionamiento de la comisión negociadora.».

5) El artículo 6 se modifica como sigue:

a) el apartado 2 se modifica como sigue:

i) las letras c) y d) se sustituyen por el texto siguiente:

«c) las atribuciones y el procedimiento de información y consulta al comité de empresa europeo, 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 y requisitos enunciados en el artículo 1, apartado 3, y en el artículo 9;

d) el formato, el lugar, la frecuencia y la duración de las reuniones del comité de empresa europeo;»;

ii) las letras f) y g) se sustituyen por el texto siguiente:

«f) los recursos financieros y materiales que se asignarán al comité de empresa europeo, incluidos como mínimo los que se refieren a los aspectos siguientes:

i) el posible recurso a expertos y su posible participación en reuniones, incluido el posible recurso a expertos jurídicos y a representantes de organizaciones sindicales reconocidas a escala comunitaria, y su posible participación en reuniones, para asistir al comité de empresa europeo en relación con el desempeño de sus funciones;

ii) la impartición de la formación pertinente a los miembros del comité de empresa europeo, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 10, apartado 4, párrafo primero;

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

b) se inserta el apartado siguiente:

«2 bis. La dirección central y la comisión negociadora, al negociar o renegociar un acuerdo sobre un comité de empresa europeo, establecerán los mecanismos necesarios y harán cuanto esté razonablemente en su mano para alcanzar, sin perjuicio del Derecho y las prácticas nacionales sobre la elección o la designación de representantes de los trabajadores, el objetivo del equilibrio de género, según el cual tanto mujeres como hombres representen al menos el 40 % de los miembros del comité de empresa europeo y, cuando proceda, al menos el 40 % de los miembros del comité restringido. En caso de que no se alcance el objetivo del equilibrio de género, el comité de empresa europeo explicará por escrito las razones a los trabajadores. El incumplimiento del objetivo de equilibrio de género no impedirá la creación de un comité de empresa europeo o un comité restringido.».

6) En el artículo 7, apartado 1, el segundo guion se sustituye por el texto siguiente:

«— cuando la primera reunión de la comisión negociadora no sea convocada por la dirección central en el plazo de seis meses a partir de la presentación de una solicitud con arreglo al artículo 5, apartado 1,».

7) El artículo 8 se sustituye por el texto siguiente:

*«Artículo 8***Comunicación de información con carácter confidencial**

1. Los Estados miembros dispondrán que los miembros de la comisión negociadora, los miembros de los comités de empresa europeos o los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento de información y consulta, así como los expertos que, en su caso, les asistan, no están autorizados para divulgar a terceros información que la dirección central les haya comunicado expresamente con carácter confidencial, en el interés legítimo de la empresa, de conformidad con criterios objetivos establecidos por los Estados miembros. Además, la dirección central podrá establecer mecanismos apropiados de transmisión y almacenamiento para contribuir a salvaguardar la confidencialidad de la información.

2. Cuando la dirección central comunique información confidencial con arreglo al apartado 1, informará a los miembros de las comisiones negociadoras, a los miembros de los comités de empresa europeos, o a los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento de información y consulta, de los motivos que justifican la confidencialidad y determinará la duración de la obligación de confidencialidad cuando sea posible.

3. La obligación de confidencialidad a que se refiere el apartado 1 subsistirá, independientemente del lugar en que se encuentren las personas contempladas en dicho apartado, incluso tras la expiración de su mandato, hasta que las razones que la justifiquen hayan quedado obsoletas.».

8) Se inserta el artículo siguiente:

*«Artículo 8 bis***No transmisión de información**

1. Los Estados miembros dispondrán, en casos específicos, en las condiciones y con los límites establecidos por el Derecho nacional, que la dirección central situada en su territorio no está obligada a transmitir información a los miembros de las comisiones negociadoras, a los miembros de los comités de empresa europeos, ni a los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento de información y consulta, ni tampoco a los expertos que les asistan, cuando la naturaleza de dicha información sea tal que, según criterios objetivos establecidos por los Estados miembros, su transmisión pudiera perjudicar gravemente el funcionamiento de las empresas afectadas.

El Estado miembro de que se trate podrá supeditar esta dispensa a una autorización previa de carácter administrativo o judicial.

2. Cuando la dirección central no transmita información por los motivos contemplados en el apartado 1, informará a los miembros de las comisiones negociadoras, a los miembros de los comités de empresa europeos, o a los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento de información y consulta, de los motivos que justifiquen la no transmisión de información.».

9) Los artículos 9 y 10 se sustituyen por el texto siguiente:

*«Artículo 9***Funcionamiento del comité de empresa europeo y del procedimiento de información y consulta de los trabajadores**

1. La dirección central y el comité de empresa europeo trabajarán con espíritu de cooperación, respetando sus derechos y sus obligaciones recíprocos.

De igual forma se procederá respecto de la colaboración entre la dirección central y los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento de información y consulta de los trabajadores.

2. La información sobre las cuestiones transnacionales se comunicará 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 de su posible impacto y, en su caso, preparar las consultas con el órgano competente de la empresa o del grupo de empresas de dimensión comunitaria. La comunicación de tal información tendrá en cuenta además cualquier mecanismo dispuesto con arreglo al artículo 6, apartado 2, letra c).

3. La consulta se efectuará en un momento, de una manera y con un contenido tales que permita a los representantes de los trabajadores emitir su dictamen antes de la adopción de la decisión, a partir de la información comunicada de conformidad con el apartado 2, sin perjuicio de las responsabilidades de la dirección, y en un plazo razonable teniendo en cuenta la urgencia del asunto. Los representantes de los trabajadores tendrán derecho a una respuesta escrita motivada de la dirección central o de cualquier otro nivel de dirección más apropiado antes de la adopción de la decisión sobre las medidas en cuestión, siempre que los representantes de los trabajadores hayan emitido su dictamen en un plazo razonable de conformidad con el presente apartado.

Artículo 10

Cometido y protección de los representantes de los trabajadores

1. Sin perjuicio de la capacidad de otras instancias u organizaciones al respecto, los representantes de los trabajadores, incluidos los miembros de la comisión negociadora y los miembros del comité de empresa europeo, dispondrán de los medios necesarios para aplicar los derechos derivados de la presente Directiva para representar colectivamente los intereses de los trabajadores de la empresa o del grupo de empresas de dimensión comunitaria.

2. Sin perjuicio de los artículos 8 y 8 bis, los miembros del comité de empresa europeo tendrán el derecho y los medios necesarios para informar a los representantes de los trabajadores de los establecimientos 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, en particular antes y después de las reuniones con la dirección central.

3. Los miembros de la comisión negociadora, los miembros del comité de empresa europeo y los representantes de los trabajadores que ejerzan sus funciones en el marco del procedimiento a que se refiere el artículo 6, apartado 3, gozarán, en el ejercicio de sus funciones, de una protección y garantías equivalentes a las previstas para los representantes de los trabajadores en el Derecho o las prácticas nacionales vigentes en su país de empleo.

Esto se refiere, en particular, a la participación en las reuniones de la comisión negociadora, del comité de empresa europeo o en cualquier otra reunión realizada en el marco del acuerdo a que se refiere el artículo 6, apartado 3, al pago de su salario en el caso de los miembros pertenecientes a la plantilla de la empresa o del grupo de empresas de dimensión comunitaria durante el período de ausencia necesario para el ejercicio de sus funciones, así como a la protección contra medidas de represalia o despido.

Los miembros de una comisión negociadora o de un comité de empresa europeo, o sus suplentes, que sean miembros de la tripulación de un buque de navegación marítima, podrán participar en las reuniones de la comisión negociadora o del comité de empresa europeo, o en cualesquiera otras reuniones previstas en los procedimientos establecidos en virtud del artículo 6, apartado 3, siempre que, cuando se celebre la reunión, dichos miembros o suplentes no estén navegando o en puerto en un país distinto de aquel en el que esté domiciliada la compañía naviera.

En la medida de lo posible, las reuniones se programarán para facilitar la participación de los miembros o suplentes que sean miembros de las tripulaciones de los buques de navegación marítima.

Cuando un miembro de una comisión negociadora o de un comité de empresa europeo, o su suplente, que sea miembro de la tripulación de un buque de navegación marítima no pueda asistir a una reunión, se planteará la posibilidad de utilizar, siempre que sea posible, las nuevas tecnologías de la información y de las comunicaciones.

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.

Sin perjuicio de los acuerdos celebrados en virtud del artículo 6, apartado 2, letra f), los costes razonables de dicha formación y los gastos conexos correrán a cargo de la dirección central, siempre que esta haya sido informada al respecto previamente.».

10) El artículo 11 se modifica como sigue:

a) el apartado 2 se sustituye por el texto siguiente:

«2. Los Estados miembros establecerán las medidas adecuadas en caso de incumplimiento de las disposiciones nacionales adoptadas con arreglo a la presente Directiva. En particular, garantizarán que:

- a) se disponga de procedimientos adecuados para que los derechos y las obligaciones derivados de la presente Directiva puedan hacerse valer de manera oportuna y eficaz;
- b) se apliquen sanciones efectivas, disuasorias y proporcionadas en caso de infracción de los derechos y las obligaciones derivados de la presente Directiva.

Los Estados miembros establecerán sanciones pecuniarias disuasorias por el incumplimiento de cualesquiera de las disposiciones nacionales de transposición de las obligaciones establecidas en el artículo 9, apartados 2 y 3. Las sanciones se determinarán teniendo en cuenta los criterios enumerados en el párrafo tercero del presente apartado, sin perjuicio de la posibilidad de establecer además otros tipos de sanciones.

A efectos de la letra b), al determinar las sanciones los Estados miembros tendrán en cuenta la gravedad, la duración y las consecuencias del incumplimiento, además de si es intencionado o negligente. En el caso de las sanciones pecuniarias, también tendrán en cuenta el volumen de negocios anual de la empresa o grupo de que se trate, o garantizarán que las sanciones aplicables tengan un carácter disuasorio similar.»;

b) el apartado 3 se modifica como sigue:

i) el párrafo primero se sustituye por el texto siguiente:

«3. Los Estados miembros establecerán procedimientos judiciales y, en su caso, procedimientos administrativos que puedan incoar los miembros de la comisión negociadora o del comité de empresa europeo, o los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento de información y consulta, con respecto a la aplicación del artículo 8 u 8 bis.»;

ii) se añade el párrafo siguiente:

«La duración de los procedimientos a que se refiere el párrafo primero permitirá el ejercicio efectivo de los derechos de información y consulta previstos en la presente Directiva.»;

c) se añaden los apartados siguientes:

«4. En lo que respecta a los derechos conferidos por la presente Directiva, los Estados miembros se asegurarán de que las comisiones negociadoras, los comités de empresa europeos, o sus miembros o representantes en su nombre, tengan un acceso efectivo a los procedimientos judiciales y, en su caso, a los procedimientos administrativos. Los Estados miembros establecerán que los costes razonables de representación legal y participación en dichos procedimientos corran a cargo de la dirección central, o tomarán otras medidas equivalentes para evitar restricciones *de facto* a tal acceso por razones de falta de recursos financieros.

5. Cuando los Estados miembros supediten el acceso a los procedimientos judiciales a la aplicación previa de un procedimiento de resolución alternativa de litigios, el recurso a tal procedimiento no irá en perjuicio de los derechos de las partes interesadas a emprender acciones judiciales ni limitará tales derechos.».

11) El artículo 12 se modifica como sigue:

a) el apartado 2 se sustituye por el texto siguiente:

«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 quedarán reguladas, en aras de una buena coordinación entre ellos, por el acuerdo a que se refiere el artículo 6. Dicho acuerdo se entenderá sin perjuicio de las disposiciones del Derecho nacional o las prácticas nacionales en relación con la información y consulta a los trabajadores.»;

b) se añade el párrafo siguiente:

«6. Cada Estado miembro podrá establecer disposiciones especiales en favor de la dirección central de las empresas situadas en su territorio que persigan, directa y sustancialmente, un objetivo de orientación ideológica relativo a la información y a la expresión de opiniones siempre que, en la fecha de adopción de la presente Directiva, dichas disposiciones particulares existan ya en el Derecho nacional.».

12) Se suprime el artículo 14.

13) Se insertan los artículos siguientes:

«Artículo 14 bis

Disposiciones transitorias

1. Cuando, después del 1 de enero de 2028, un acuerdo sobre un comité de empresa europeo celebrado antes del 2 de enero de 2029 de conformidad con los artículos 5 y 6 de la Directiva 94/45/CE o con los artículos 5 y 6 de la presente Directiva, no contemple, como consecuencia de las modificaciones que entraron en vigor el 31 de diciembre de 2025, uno o varios de los elementos y requisitos del artículo 6 de la presente Directiva, la dirección central, a petición escrita del comité de empresa europeo o de al menos cien trabajadores o sus representantes en al menos dos empresas o establecimientos situados en al menos dos Estados miembros diferentes, iniciará negociaciones para adaptar el acuerdo de manera que contemple esos elementos y requisitos del artículo 6 de la presente Directiva. La dirección central también podrá iniciar dichas negociaciones por iniciativa propia. Las negociaciones podrán limitarse a contemplar en el acuerdo los elementos y requisitos del artículo 6 de la presente Directiva que se introdujeron el 31 de diciembre de 2025.

2. Cuando el acuerdo sobre el comité de empresa europeo contenga medidas de procedimiento para su adaptación o renegociación, la adaptación podrá negociarse con arreglo a dichas medidas. De lo contrario, la adaptación seguirá el procedimiento establecido en el artículo 5, en relación con el artículo 13, párrafos segundo y tercero.

3. Cuando un procedimiento de adaptación con arreglo al presente artículo no conduzca a un acuerdo en el plazo de dos años a partir de la fecha de la solicitud de los trabajadores o de sus representantes o a partir de la fecha de inicio de las negociaciones por parte del comité de empresa europeo o de la dirección central a iniciativa propia, se aplicarán los requisitos subsidiarios establecidos en el anexo I.

4. El presente artículo no tendrá como efecto eximir a las partes en acuerdos sobre comités de empresa europeos del respeto de los requisitos mínimos aplicables indicados en la presente Directiva.

Artículo 14 ter

Empresas antes exentas

Cuando se inicien negociaciones en virtud del artículo 5 de la presente Directiva para celebrar un acuerdo en virtud de la presente Directiva en una empresa o grupo de empresas de dimensión comunitaria en los que, antes de la fecha de aplicación de la Directiva 94/45/CE, se haya celebrado un acuerdo aplicable al conjunto de los trabajadores que prevea la información y consulta transnacional a los trabajadores, y cuando dicho acuerdo siga en vigor, el período a que se refiere el artículo 7, apartado 1, tercer inciso, de la presente Directiva se reducirá a dos años. El inicio de las negociaciones no afecta a las condiciones de los acuerdos existentes en vigor.».

14) El anexo I se modifica de conformidad con el anexo de la presente Directiva.

Artículo 2

1. Los Estados miembros adoptarán y publicarán, a más tardar el 1 de enero de 2028, las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo dispuesto en la presente Directiva. Comunicarán inmediatamente a la Comisión el texto de dichas disposiciones.

Aplicarán dichas disposiciones a partir del 2 de enero de 2029. No obstante, aplicarán las disposiciones de transposición del artículo 1, puntos 12 y 13, en la medida en que se refieran al artículo 14 y al artículo 14 **bis**, apartados 1, 2 y 3, a partir del 2 de enero de 2028.

Cuando los Estados miembros adopten dichas disposiciones, estas incluirán una referencia a la presente Directiva o irán acompañadas de tal referencia en su publicación oficial. Los Estados miembros establecerán las modalidades de la mencionada referencia.

2. Los Estados miembros comunicarán a la Comisión el texto de las principales disposiciones de Derecho interno que adopten en el ámbito regulado por la presente Directiva.

Los Estados miembros notificarán a la Comisión, a más tardar el 1 de enero de 2028, los medios a través de los cuales las comisiones negociadoras, los comités de empresa europeos y los representantes de los trabajadores podrán, en virtud del artículo 11, apartados 2 a 5, de la Directiva 2009/38/CE, en su versión modificada, emprender acciones judiciales y, cuando proceda, administrativas, en relación con todos los derechos contemplados en dicha Directiva.

Artículo 3

La presente Directiva entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el *Diario Oficial de la Unión Europea*.

Artículo 4

Los destinatarios de la presente Directiva son los Estados miembros.

Hecho en Estrasburgo, el 26 de noviembre de 2025.

Por el Parlamento Europeo

La Presidenta

R. METSOLA

Por el Consejo

La Presidenta

M. BJERRE

ANEXO

REQUISITOS SUBSIDIARIOS

El anexo I de la Directiva 2009/38/CE se modifica como sigue:

1) El punto 1 se modifica como sigue:

a) la parte introductoria se sustituye por el texto siguiente:

«1. A fin de alcanzar el objetivo establecido en el artículo 1, apartado 1, y en los casos previstos en el artículo 7, apartado 1, y en el artículo 14 bis, se constituye un comité de empresa europeo cuya composición y competencias se regularán por las normas siguientes:»;

b) en la letra a), los párrafos segundo y tercero se sustituyen por el texto siguiente:

«La información del comité de empresa europeo sobre cuestiones transnacionales se referirá, en particular, a la estructura, la situación económica y financiera, la evolución probable de las actividades y 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, en particular, a la situación y la evolución probable del empleo, las inversiones, las políticas de capacidades y formación, la anticipación del cambio y la gestión de los procesos de reestructuración, incluidos los relacionados con las transiciones ecológica y digital, los cambios sustanciales en las condiciones de trabajo, en particular la organización del trabajo o las relaciones contractuales, la introducción de nuevos métodos de trabajo o procesos de producción, así como los traslados de producción, las fusiones, la reducción del tamaño o el cierre de empresas, de establecimientos o de partes importantes de estos, y los despidos colectivos, también en empresas controladas.

La consulta se efectuará de modo que permita a los representantes de los trabajadores reunirse con la dirección central o con cualquier otro nivel de dirección más apropiado. Los representantes de los trabajadores tendrán derecho a una respuesta escrita motivada a todo dictamen que puedan emitir antes de la adopción de la decisión sobre las medidas en cuestión, siempre que lo hayan emitido en un plazo razonable.»;

c) en la letra b), después del párrafo primero se añade el párrafo siguiente:

«Al hacer esto y en la medida de lo posible, tanto mujeres como hombres representarán al menos el 40 % de los miembros del comité de empresa europeo y de los miembros del comité restringido. El incumplimiento del objetivo de equilibrio de género no impedirá la creación del comité de empresa europeo. En caso de que no se alcance el objetivo de equilibrio de género, el comité de empresa europeo explicará por escrito las razones a los trabajadores.».

2) El punto 2 se sustituye por el texto siguiente:

«2. El comité de empresa europeo tendrá derecho a mantener al menos dos reuniones anuales presenciales con la dirección central para que se le informe y consulte, tomando como base un informe elaborado por la dirección central, sobre la evolución y las perspectivas de las actividades de la empresa o grupo de empresas de dimensión comunitaria. Se informará de ello a las direcciones locales. En casos excepcionales, podrán utilizarse medios digitales de comunicación y coordinación para celebrar las reuniones ordinarias, cuando proceda y así se acuerde, y garantizando al mismo tiempo que la información y consulta sean sustanciales.».

3) El punto 3 se modifica como sigue:

a) los párrafos primero y segundo se sustituyen por el texto siguiente:

«3. Cuando concurren circunstancias excepcionales o se adopten decisiones que pueda esperarse razonablemente que afecten de manera importante a los intereses de los trabajadores, y la urgencia no permita que la información o la consulta tengan lugar en la siguiente reunión prevista del comité de empresa europeo, sobre todo en caso de traslados de empresas, de cierre de establecimientos o empresas, o de despidos colectivos, el comité restringido o, si este no existe, el comité de empresa europeo, tendrá derecho a ser informado a su debido tiempo. Asimismo, tendrá derecho a reunirse, a petición propia, con la dirección central o cualquier otro nivel de dirección más apropiado de la empresa o el grupo de empresas de dimensión comunitaria que tenga competencias para adoptar decisiones propias, a fin de que se le informe y consulte.

En el caso de una reunión organizada con el comité restringido, tendrán también derecho a participar los miembros del comité de empresa europeo elegidos o designados por los establecimientos o empresas que estén directamente afectados o que pueda esperarse razonablemente que estén afectados por las circunstancias o decisiones de que se trate.»;

b) el párrafo quinto se sustituye por el texto siguiente:

«La información y la consulta previstas en las circunstancias a que se refiere el presente punto se efectuarán sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 1, apartado 2, y en los artículos 8 y 8 bis.».

4) El punto 5 se sustituye por el texto siguiente:

«5. El comité de empresa europeo o el comité restringido podrán solicitar el asesoramiento de expertos de su elección, en la medida en que sea necesario para el desempeño de sus funciones. Entre esos expertos podrán figurar representantes de organizaciones sindicales reconocidas a escala comunitaria. A petición del comité de empresa europeo, dichos expertos tendrán derecho a estar presentes, a título consultivo, en las reuniones del comité de empresa europeo y en las reuniones con la dirección central. La dirección central será informada al respecto con antelación.».

5) El punto 6 se sustituye por el texto siguiente:

«6. Los gastos de funcionamiento del comité de empresa europeo correrán a cargo de la dirección central.

La dirección central proporcionará a los miembros del comité de empresa europeo los recursos financieros y materiales necesarios para que puedan cumplir convenientemente su cometido.

En particular, la dirección central se hará cargo, salvo que se convenga otra cosa, de los gastos de organización de reuniones y de interpretación, así como de los gastos de alojamiento y viaje de los miembros del comité de empresa europeo y de su comité restringido.

Los gastos de funcionamiento del comité de empresa europeo incluirán los costes razonables de expertos jurídicos. Los gastos de funcionamiento se notificarán a la dirección central antes de incurrir en ellos.

Desde el respeto de los principios establecidos en el presente punto, los Estados miembros podrán fijar normas relativas a la financiación del funcionamiento del comité de empresa europeo.».