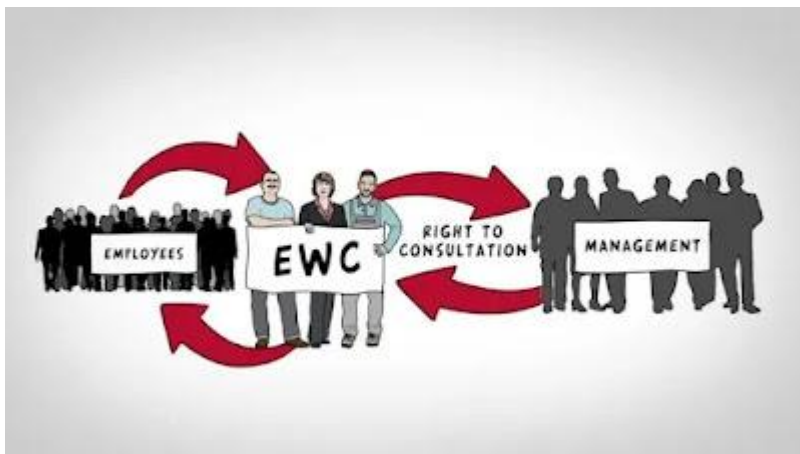


UNA BREVE NOTA SOBRE LA APROBACIÓN DE LA REFORMA DE LA DIRECTIVA DE LOS COMITÉS DE EMPRESA EUROPEOS

Antonio Baylos

Publicado en su blogspot, diciembre 2025



El 11 de diciembre de 2025 se publicó en el Diario Oficial de la Unión Europea la 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. Entrará en vigor el 31 de diciembre de 2025 es decir, el día de nochevieja. Todos los Estados miembros de la UE, así como Noruega, Islandia y Liechtenstein, deberán haber adaptado su legislación nacional en la materia a más tardar el 1 de enero de 2028. Sin embargo, la nueva normativa solo será aplicable a partir del 2 de enero de 2029. Sin perjuicio de análisis más detallados, se dan cuenta en esta entrada los rasgos fundamentales de esta regulación, a partir de las informaciones que suministra EWC – News, la página de la *EWC Academy / Académie pour les comités d'entreprise européens et SE* (ewc@workscouncil.eu)

Es importante resaltar que aproximadamente un tercio de los comités de empresa europeos se crearon antes del 22 de septiembre de 1996 y, por lo tanto, aún no están sujetos a esta directiva. Este estatuto especial finalizará definitivamente el 1 de enero de 2028. Si los acuerdos relativos a estos comités no cumplen en esa fecha los requisitos de la nueva directiva, será necesario renegociarlos. Si estas negociaciones fracasan al cabo de dos años, se aplicarán automáticamente las disposiciones subsidiarias (comité de empresa europeo «de pleno derecho»). Los requisitos mínimos de la nueva directiva se aplicarán en todos los casos a partir del 2 de enero de 2029.

Un largo proceso de elaboración

Es interesante resaltar que el texto de la nueva directiva coincide exactamente con el compromiso alcanzado en las negociaciones tripartitas de mayo de 2025, que había estado precedido de un intenso trabajo con especial protagonismo del grupo La Izquierda (GUE(NGL) y la diputada española **Maria Eugenia Rodríguez Palop** que consiguió un texto básico en abril de 2024 (se puede consultar el enlace en este blog <https://baylos.blogspot.com/2024/04/la-reforma-de-la-directiva-sobre.html>) que luego sería sometido a votación en diciembre de 2024. En esa ocasión, la mayoría no parecía garantizada puesto que las organizaciones empresariales de Business Europe hicieron una amplia presión de cabildeo e intentaron bloquear su aprobación, con un cierto éxito, ya que en la votación del Parlamento de diciembre de 2024, la mayoría a favor del texto de reforma solo obtuvo un 52%.

Sin embargo, ya en mayo de 2025 se alcanzó un acuerdo a tres, que sería fundamental para la viabilidad de la Directiva, al que también en este bog se dio cuenta por su indudable importancia (<https://baylos.blogspot.com/2025/05/se-avecina-la-modificacion-de-la.html>)

Oposición cerrada del empresariado europeo

No obstante, el empresariado europeo redobló sus esfuerzos por impedir la ejecución de este acuerdo, y el mismo 5 de octubre de 2025 dirigió una carta de refutación del texto muy significativa. En efecto, el texto de la carta de Business Europe decía lo siguiente:

“Para BusinessEurope, el acuerdo provisional alcanzado por los legisladores el 20 de mayo de 2025 no es un buen resultado. En un momento en el que existe una necesidad urgente de centrar las políticas de la UE en el apoyo a la competitividad industrial y la simplificación de la legislación de la UE para facilitar su cumplimiento, la directiva revisada derivada del resultado provisional del diálogo tripartito :

1. creará incertidumbre jurídica y complicará los procesos de información y consulta de las empresas al difuminar el alcance de sus consultas a los comités de empresa europeos. Hasta ahora, la directiva se centraba acertadamente en situaciones transnacionales genuinas que afectaban al menos a dos Estados miembros. Esta revisión la lleva a un terreno que hasta ahora se pensaba claramente para consultas a nivel nacional;
2. Aumentará los riesgos jurídicos de las empresas y los posibles costes relacionados al obligar, en virtud de la legislación de la UE, a la dirección central de las empresas a asumir los costes jurídicos de los comités de empresa europeos.
3. Socavará la capacidad de las empresas para proteger la información confidencial y sensible para el mercado, perjudicando una protección que es crucial para su competitividad y que es más importante que nunca en un entorno internacional cada vez más tenso”.

Es especialmente relevante la relación que establece el empresariado europeo entre el proceso de “simplificación” de la legislación a través de la Directiva Omnibus y la reducción de derechos laborales. Una constante que abre múltiples interrogantes sobre el desarrollo posterior del Pilar Social Europeo que sin duda tendrán que plantearse por el sindicalismo europeo y las fuerzas políticas progresistas en el inmediato futuro.

El contenido de la reforma de la Directiva de los Comités de Empresa Europeos. Pros y contras.

Pese a estas presiones en contra y a la orientación conservadora del Parlamento y de las instituciones europeas tras las elecciones de junio de 2024, el texto se debatió en sesión plenaria el 8 de octubre de 2025 y se sometió a votación al día siguiente. La nueva directiva fue aprobada por una abrumadora mayoría del 75 %. Tras la aprobación del Parlamento, las cosas se aceleraron: el 27 de octubre de 2025, el Consejo de Ministros también la aprobó, con una abstención. Letonia no apoyó la directiva, aunque no hay ningún CEE en este Estado báltico.

¿Cuál es el contenido de la Directiva? Al margen de un estudio más detallado, los sindicatos europeos valoran positivamente este texto legal, destacando una serie de puntos positivos que se resumen en lo siguiente:

En el futuro, habrá dos reuniones plenarias al año, presenciales. La reunión solo podrá ser híbrida o por videoconferencia si el CEE da su consentimiento explícito (derecho de veto). Sigue sin haber un plazo para la aplicación de los procedimientos de consulta, a diferencia del comité de empresa nacional en Francia.

Los expertos del CEE pueden ahora participar en todas las reuniones con la dirección y ya no pueden ser excluidos. Esto afecta especialmente a las empresas estadounidenses.

En el futuro, los costes de los procedimientos judiciales siempre correrán a cargo de la empresa, lo que forma parte integrante de cualquier sistema de comité de empresa. En algunos países aún no se ha aclarado esta cuestión. Además, todos los países de la UE deben comunicar a la Comisión Europea las vías de recurso previstas en la legislación nacional sobre los CEE. Esto debería evitar en el futuro problemas como los que se han producido en Irlanda, cuya trasposición de la Directiva era deficiente y no planteaba vías de respuesta frente al incumplimiento de los deberes de información y consulta. El tema era más grave porque ante el Brexit, una gran parte de las empresas transnacionales estadounidenses y británicas trasladaron su sede a Irlanda, que pasó del 13º lugar al 3º en presencia de Comités de Empresa Europeos, solo detrás de Alemania y de Francia.

En el futuro, todos los costes razonables de los expertos, incluidos los expertos jurídicos, correrán a cargo de la dirección central. Se suprime la limitación a un solo experto.

Todos los acuerdos «voluntarios», celebrados por primera vez antes de septiembre de 1996, deben ajustarse a la nueva directiva de la CEE. Para ello, el plazo de negociación es de dos años. Si estas negociaciones fracasan, ya no existe la amenaza de disolución del CEE, pero las disposiciones subsidiarias se aplican inmediatamente (CEE «por fuerza de ley»). Es decir, si una empresa desea suprimir su comité de empresa europeo (CEE), la dirección central puede rescindir un acuerdo de CEE «voluntario» a finales de 2027. En ese caso, el CEE se disolverá y solo se constituirá un grupo especial de negociación (GSN) si posteriormente se recibe una solicitud oficial de dos países. En esos casos no habría CEE hasta principios o mediados de 2031 (con la excepción de Austria, donde la disolución del CEE es imposible). Los juristas cercanos a los empresarios ya han señalado esta laguna. Un ejemplo especialmente flagrante es el de la empresa estadounidense Hewlett-Packard, que

vulneró el derecho de información y consulta ante despidos masivos, rescindió el acuerdo “voluntario” y antes de iniciar las negociaciones de un CEE, la empresa procedió al desmantelamiento de la empresa transfiriendo la división de servicios informáticos a otra empresa norteamericana, e integrando el resto parte del personal a una Sociedad Europea y parte a otra empresa transnacional de prestación de servicios.

La clasificación de la información como «confidencial» estará sujeta en lo sucesivo a criterios objetivos y a una fecha límite en la que finalizará la confidencialidad.

Si no se respeta la cuota de género del 40 % de los puestos en el CEE, deberá justificarse ante el personal.

Sin embargo, el Parlamento Europeo y los sindicatos no han logrado que medidas como los despidos colectivos puedan ser suspendidas temporalmente por los tribunales en caso de incumplimiento de la legislación sobre los comités de empresa europeos. Del mismo modo, las multas no se han armonizado con el Reglamento General de Protección de Datos. Por el contrario, cada país de la UE debe fijar por sí mismo el importe de las multas, lo que puede dar lugar a una carrera a la baja y a conflictos judiciales. Otro punto negativo es el largo período de aplicación de tres años antes de que las nuevas normas entren plenamente en vigor.

Para la principal federación europea, UNI Europa, la Directiva se inscribe en una línea positiva que busca reforzar el acceso a la justicia, garantizando que los CEE puedan defender sus derechos sin tener que soportar costes judiciales prohibitivos, aclara qué constituye una cuestión transnacional, garantizando que las decisiones que afectan a los trabajadores de varios Estados miembros den lugar a una consulta obligatoria y limita el uso indebido de las cláusulas de confidencialidad, exigiendo una justificación objetiva y restricciones limitadas en el tiempo, garantizando que los miembros del CEE reciban la formación y los recursos adecuados para cumplir su mandato.

De esta forma sigue diciendo UNI Europa, estas mejoras permitirán a los CEE “afirmarse más, estar mejor conectados y contribuir de manera más eficaz a la elaboración de estrategias empresariales equitativas y sostenibles”.

Al margen de estas expectativas optimistas, lo que si es conveniente es su incorporación al ordenamiento interno de los estados miembros. Este es el objetivo de la Confederación Europea de Sindicatos, que insta ahora a todos los Estados miembros a que transpongan rápidamente la Directiva al Derecho nacional y garanticen su aplicación plena y ambiciosa. Los trabajadores no pueden permitirse más retrasos. El plazo de transposición de dos años no debe convertirse en una excusa para la inacción. Una apreciación importante que debe trasladarse al caso español. Así lo esperamos.