

EUROPA REFUERZA LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS: ASÍ CAMBIA LA NUEVA DIRECTIVA SOBRE COMITÉS DE EMPRESA EUROPEOS

Ha costado, pero ya es una realidad: tenemos nueva Directiva sobre Comités de Empresa Europeos (**CEEs**)¹. La reforma de 2009 (actualmente en vigor) ya tenía como objetivo reforzar el poder de los CEEs, aunque, como es bien sabido, una cosa es lo que el poder legislativo desea (sea a nivel nacional o transnacional, como en este caso), y otra la realidad. Aquella reforma no consiguió ni que aumentara el número de CEEs, ni que estos tuvieran mayor impacto en la toma de decisiones.

En esta ocasión, la iniciativa de modificación partió del Parlamento Europeo, que en varias ocasiones había solicitado una revisión a la Comisión, y adoptó una resolución al respecto a principios de 2023. En enero de 2024, la Comisión publicó su propuesta, y la Directiva ha sido finalmente adoptada el pasado 27 de octubre de 2025. Veremos si a la tercera va la vencida, y realmente esta nueva modificación garantiza que la voz de las personas trabajadoras se escuche y se tenga en cuenta en las decisiones que afectan a todo el grupo, sin importar en qué país trabajen.

Empecemos por lo básico. Un CEE es un órgano de representación de las personas trabajadoras en empresas multinacionales, cuyo objetivo es asegurar que sean informadas y consultadas sobre decisiones importantes que puedan tener impacto en varios países de la Unión Europea. En el mundo globalizado en el que vivimos, en grandes multinacionales, las decisiones importantes no suelen tomarse a nivel nacional, sino a nivel global, y con el CEE la UE trata de garantizar que, antes de que dicha decisión sea definitiva, las personas trabajadoras tengan oportunidad de ser escuchadas.

La directiva fue finalmente aprobada el 26 de noviembre, publicada en el DOCE el pasado 11 de diciembre, y entra en vigor el 31 de diciembre de 2025. Los Estados Miembros tienen hasta el 1 de enero de 2028 para transponerla a derecho nacional. Las nuevas disposiciones entrarán en vigor en 2009, aunque algunos preceptos lo harán ya en enero de 2028.

¿Qué novedades trae la nueva Directiva?

En primer lugar, una nueva definición de qué se consideran decisiones “transnacionales”. Antes, para serlo, las decisiones tenían que afectar al menos a dos países distintos. Ahora, sin embargo, aunque la decisión se tome en un solo país, si es posible que vaya a tener consecuencias en otro país, también se considerará transnacional. La exposición de motivos hace referencia a que este podría ser el caso, por ejemplo, por generar cambios en la cadena de suministro transfronteriza o en las actividades de producción. De hecho este concepto ya aparecía en la directiva de 2009, pero solo en la exposición de motivos, y es ahora cuando se incorpora al articulado de la directiva.

Se simplifican las definiciones de “información” y “consulta” se simplifican, y se detalla cómo deben realizarse estos procesos para que sean realmente efectivos, estableciendo que la dirección debe contestar expresamente a la posición del CEE antes de tomar una decisión.

La dirección de la empresa deberá convocar un número suficiente de reuniones para negociar, así como cubrir los costes razonables de expertos, incluidos asesores jurídicos, que ayuden a los

¹ 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.

representantes de las personas trabajadoras. Y no podrá abusar a las restricciones de confidencialidad con vistas a limitar la divulgación de cualquier información. Así pues, la dirección deberá justificar por qué se considera cierta información confidencial, y el periodo durante el cual se mantiene esta confidencialidad.

Las reuniones del Comité podrán ser presenciales, en línea o híbridas, facilitando la participación y reduciendo el impacto ambiental.

La Directiva trata de conseguir que exista una representación equilibrada en los CEE, estableciendo como objetivo que al menos el 40% de los miembros del CEE sean mujeres y el 40% hombres. De no lograrse este objetivo, la comisión negociadora deberá justificarlo por escrito ante la plantilla.

Los miembros del CEE estarán mejor protegidos frente a represalias o despidos y tendrán derecho a formación, cuyos costes asumirá la empresa.

Las empresas que no respeten las obligaciones de información y consulta podrán enfrentarse a sanciones económicas más severas, y deberán cubrir los gastos legales de los representantes de las personas trabajadoras en caso de litigio.

Finalmente, la Directiva pone fin a las exenciones existentes. Las empresas que hasta ahora estaban exentas de cumplir la Directiva, por tener en vigor acuerdos anteriores a septiembre de 1996, los llamados acuerdos del artículo 13, o anteriores a junio de 2011, los llamados acuerdos del artículo 6, deberán adaptarse a las nuevas reglas, sin que quepan en el futuro exenciones. Este cambio tendrá un impacto importante, puesto que hay en torno a 320 multinacionales con este tipo de acuerdos.

¿Por qué es importante el cambio de norma?

La nueva Directiva busca que las personas trabajadoras tengan una voz real y efectiva en las grandes decisiones empresariales, especialmente en un contexto de cambios rápidos como la digitalización, la transición ecológica o las reestructuraciones, de conformidad con lo previsto en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Para ello, trata de enmendar ciertas deficiencias detectadas al evaluar el funcionamiento de la normativa actualmente en vigor, aclarando conceptos y tratando de fortalecer ciertas instituciones

Además, promueve la igualdad y la transparencia, y refuerza la protección de quienes representan a la plantilla.

En definitiva, la Unión Europea apuesta por empresas más responsables y personas mejor informadas y protegidas, adaptando la normativa a los retos actuales y futuros del mundo laboral. Veremos si esta vez lo consigue.



Raquel Flórez Escobar
Freshfields



