ELEMENTOS DESTACADOS EN LA RENOVACIÓN DE LOS COMITÉS DE EMPESA EUROPEOS

JUAN JOSÉ FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Valladolid

La demora de casi dos años en el cumplimiento del trámite de informar al Parlamento y al Comité Económico y Social Europeo sobre el proceso de implementación de la Directiva 2009/38/UE; un documento final la Comisión a este propósito donde destacaba "claridad", "transparencia", "eficacia", "eficiencia", "pertinencia", "coherencia" o "valor añadido" de la norma allá donde la mayor parte de los informes de otras Instituciones resaltaban "el número limitado de comités" y "los deficiencias en la aplicación e incumplimiento de algunas de las principales disposiciones" [SWD (2018) 1987 final]; la necesidad de una admonición del Parlamento para mover a la revisión de su contenido [2020/2021 (INI)]; o, en fin, la oposición frontal al inicio –más tarde suavizada— de la gran patronal, no auguraban un éxito en el empeño, repetidamente demandado por la Confederación Europea de Sindicatos, de modificar la Directiva 2009/30/CE.

El liderazgo del Parlamento Europeo fue decisivo en este punto, a través de una ambiciosa ponencia acompañada de la solicitud a la Comisión para que llevara a cabo "la muy esperada revisión de la Directiva [con] el propósito [de] reforzar los comités de empresa europeos y su capacidad para ejercer los derechos de información y consulta, así como aumentar su número". Sobre sus bases se articula el nuevo texto de la Directiva (UE) 2025/2450 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de noviembre de 2025, que modifica su precedente en cuanto hace a la constitución y funcionamiento de los comités de empresa europeos y a la aplicación efectiva de los derechos de información y consulta transnacional. La semblanza de los cambios más significativos que introduce puede ser condensada en el siguiente decálogo:

1.- Desaparece la pluralidad de especies de comités según su origen, al hacerlo las exenciones de acomodo a la Directiva de que disfrutaban hasta cuatro grupos distintos (considerandos 25 a 28), pues junto a los "voluntarios" o "previos a la Directiva" (todavía un 32% al amparo del anterior art. 13), pervivían los firmados

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita reproducir algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com ; 91 702 19 70 / 93 272 04 47).

en el periodo de dos años concedido para la transposición de la norma de 1994 (un 3% al calor del anterior art. 14), los suscritos acomodándose a las normas subsidiarias (un 2%) o, en fin, los constituidos a través de otros procedimientos de información o consulta (un 1%). Ahora y "por razones de claridad jurídica, igualdad de trato y eficacia" (considerando 25), los trabajadores y sus empresas o grupos de dimensión comunitaria ostentan el derecho a constituir un comité, o a adaptar el que tienen en la actualidad, siguiendo el procedimiento previsto en la Directiva y aplicando –en su caso— los requisitos subsidiarios ya no en el plazo de tres años, sino de dos (arts. 14 *bis* y 14 *ter*).

2.- La inseguridad jurídica que ha venido rodeando al concepto de cuestiones transnacionales, capaz de provocar importantes controversias en su aplicación y frecuentes litigios (bastando para apreciarlo con una remisión a la reciente STS 4767/2025, de 17 de octubre de 2025), ha tratado de ser paliada ampliando la noción para emprender no solo los supuestos en los cuales cabe esperar razonablemente que las medidas adoptadas por la dirección de una empresa (siempre de carácter significativo y no trivial) estén en disposición de afectar a sus trabajadores en más de un Estado miembro, sino también en los que, proyectándose únicamente sobre las personas trabajadoras ubicadas en un Estado, sus consecuencias están en disposición de extenderse a las empleadas en, al menos, otro más (considerando 6 y apartado 4 de art. 1). Abierto queda el flanco de la articulación entre comité y representantes (o trabajadores) de cada Estado, pues aun cuando se trata de una cuestión típica de la autonomía colectiva, la experiencia alerta sobre la formación de grupos dominantes dentro de los comités que dificulten una fluida comunicación, o incluso provoquen el conflicto entre niveles representativos.

3.- En la conformación del comité preocupa de manera singular la existencia de una representación equilibrada por razón de género, dado lo baldío de los esfuerzos hasta el momento realizados, motivo por el cual se entiende imprescindible la introducción de una medida de acción positiva al efecto. De este modo, la dirección central y la comisión, al negociar o renegociar el acuerdo sobre un comité, deberán establecer los mecanismos para lograr el objetivo de que tanto mujeres como hombres representen, al menos, el 40% de los miembros del comité de empresa europeo y, en su caso, al menos el 40% del comité de empresa restringido [considerando 13 y arts. 5. 2 b) y 6.2 *bis*].

4.- Los evidentes y repetidos abusos que se han detectado en la utilización de las cláusulas de confidencialidad han movido a propiciar su adecuada restricción a dos supuestos netamente diferenciados y separados en dos preceptos distintos (considerando 5 y arts. 8 y 8 *bis*): de un lado, la limitación de la posibilidad de no transmitir información a los supuestos en los cuales la notificación pudiera perjudicar gravemente el funcionamiento de las entidades afectadas, especificando las motivos de forma tal que permitan el control jurídico sin desvelar la información protegida; de

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita reproducir algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com ; 91 702 19 70 / 93 272 04 47).

otro, cuando la dirección central comparta la información, pero lo haga con carácter confidencial, habrá de proporcionar justificación razonable de las razones para así considerarla.

5.- Con una estructura del derecho de información que poco margen deja en sus elementos temporales, funcionales y de contenido a diseños teóricos más incisivos, gran parte de las aspiraciones sindicales se centraban en el desarrollo de la fase de consultas, que incorpora tres cambios significativos: dos instrumentales y no de fondo. El primero tiene que ver con el lugar de celebración y formato (acogiendo de manera expresa la posibilidad de que sean virtuales o presenciales –considerando 11—). El segundo atiende al factor temporal, pues de una única reunión anual se pasa a un mínimo de dos, una de las cuales ha de ser presencial (considerando 27, convertidas en dos presenciales mínimas con la dirección general en los requisitos subsidiarios del anexo I, punto 2.2). El asunto de fondo viene dado por la exigencia de trocar la anterior práctica ritual de pedir meramente opinión, por la exigencia de configurar "un verdadero diálogo" (considerando 18), asentado sobre las premisas de una información tempestiva y oportuna y con un contenido bastante para permitir la emisión de un dictamen que asegure el ejercicio efectivo de los derechos conferidos por la norma sin desconocer el derecho empresarial a que no existan demoras excesivas (considerando 19). Por este motivo, y a pesar de la amplia flexibilidad en su concepción como intercambio de posiciones, no alcanza en su diseño al reconocimiento de un papel negociador [arts. 2 g) y 9. 2 y 3], aun cuando sí a esperar una respuesta escrita y motivada de la dirección o de cualquier otro nivel más apropiado antes de adoptar la decisión.

6.- La preocupación por cohonestar de manera adecuada los derechos de información y consulta con los procedimientos –previos, que no alternativos— de solución extrajudicial y el acceso a la vía judicial, mueve al legislador europeo a introducir en vía administrativa o judicial una cuádruple obligación para los Estados: adoptar los procedimientos necesarios para hacer valer los derechos y obligaciones destinados a hacer eficaz la Directiva; fijar el momento inicial desde el cual quepa acudir a la vía administrativa y judicial; hacer pesar los costes razonables de representación que se generen por esta causa sobre la dirección central, o adoptar otro tipo de medidas destinadas a evitar restricciones de hecho por carecer de recursos financieros; por último, y, si existe en el ordenamiento una vía prejudicial obligatoria antes de acudir a la judicial, articular el modo en virtud del cual tan requisito no ponga en peligro el derecho de los interesados a emprender acciones legales (art. 11.3 y 4).

7.- Bajo idéntica lógica a la expuesta de reforzar la eficacia de la norma, se contempla la necesidad de introducir en los ordenamientos estatales "sanciones efectivas, disuasorias y proporcionadas en caso de infracción de los derechos y obligaciones" por el empleador; a la par, se calibran los elementos destinados a conseguir la necesaria proporcionalidad en su imposición (considerandos 4 y 23 y

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita reproducir algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com ; 91 702 19 70 / 93 272 04 47).

art. 11.2). De la mayor utilidad resultaría, en este punto, la inclusión de medidas cautelares de suspensión de la ejecución de decisiones empresariales hasta tanto se haya materializado de manera satisfactoria el procedimiento de interlocución.

8.- El apunte sobre financiación reseñado no es sino una muestra saliente de la preocupación por los recursos que precisan los comités para funcionar eficazmente, centrando la atención en dos aspectos concretos: de una parte, los honorarios razonables (y previamente notificados a la dirección central) en favor de las personas expertas (técnicas y jurídicas) que asesoren a la parte social en las comisiones negociadoras, pudiendo establecer los Estados normas presupuestarias al respecto; de otra, el derecho de los miembros del comité a recibir la financiación adecuada con cargo a la empresa para desempeñar adecuadamente su labor (considerandos 21 y 30 y art. 10.4).

9.- La preocupación específica por garantizar una adecuada protección de los miembros de las comisiones negociadoras late en la profunda remodelación del art. 10, que a la disponibilidad de los medios humanos y materiales indispensables para desarrollar su labor une tres decisiones fundamentales para desarrollar sus funciones: las facilidades necesarias a la hora de mantener una comunicación fluida con los representantes nacionales de los trabajadores (o con estos directamente), antes y después de las reuniones, presumiendo siempre el deber de confidencialidad; la extensión en su favor de la protección y garantías reconocidas a los representantes en la normativa del país de empleo (en particular en materia salarial y garantía de indemnidad); y, a la postre, el cómputo como tiempo de trabajo efectivo del necesario para una formación adecuada que, según los expertos, habría de ir orientada a corregir las barreras idiomáticas y a proporcionar un conocimiento apropiado de los aspectos de mayor interés en la gestión económica y jurídica.

10.- Por último, y si el silencio de la dirección central es la única respuesta a la solicitud de la parte social destinada a constituir un comité europeo, no hará falta un rechazo de la apertura del procedimiento de interlocución, sino que bastará con que no convoque la comisión negociadora (considerando 14 y arts. 5. 1 y 7. 1); igual consecuencia a la que seguirá el transcurso de dos años sin obtención del acuerdo (art. 14 *bis* 3).

Un tránsito desde la insatisfacción a la esperanza, que aprovecha la experiencia del pasado, rectifica con tiento y, aun cuando permanezcan algunas sombras, augura un impulso transcendente a la interlocución social en el Viejo Continente.

CITA: FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, JUAN JOSÉ, “Elementos destacados en la renovación de los Comités de Empresa Europeos”, Briefs AEDTSS, número 122, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2025.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita reproducir algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com ; 91 702 19 70 / 93 272 04 47).