Asinado dixitalmente por:
Rexistro electrónico
Data: 23/02/2024 12:10:41
Razón: Rexistro electrónico
Localización: Parlamento de Galicia

PARLAMENTO DE GALICIA

BOLETÍN OFICIAL DO **PARLAMENTO DE GALICIA**

XI lexislatura
Número 632
23 de febreiro de 2024

CSV: BOPGDSPG-UuEVpvsGG-2
Verificación: https://sede.parlamentodegalicia.gal/tramites/csv/

SUMARIO

1. Procedementos parlamentarios

1.5. Procedementos relativos a outras institucións e órganos
1.5.4. De ámbito europeo
1.5.4.1. Unión Europea

Resolución da Presidencia, do 22 de febreiro de 2024, pola que se admite a trámite o escrito das Cortes Xerais polo que se achega documentación relativa á Proposta de directiva do Parlamento Europeo e do Consello pola que se modifica a Directiva 2009/38/CE no que se refire á constitución e ao funcionamento dos comités de empresa europeos e á aplicación efectiva dos dereitos de información e consulta transnacional (Texto pertinente para efectos do EEE) [COM (2024) 14 final] [COM (2024) 14 final anexo] [2024/0006 (COD)] {SEC (2024) 35 final} {SWD (2024) 9 final} {SWD (2024) 10 final} {SWD (2024) 11 final} [2024/0006 (COD)] {SEC (2024) 35 final} {SWD (2024) 9 final} {SWD (2024) 10 final} {SWD (2024) 11 final}

- 12/UECS-000003 (9) Consulta sobre a aplicación do principio de subsidiariedade relativa á Proposta de directiva do Parlamento Europeo e do Consello pola que se modifica a Directiva 2009/38/CE no que se refire á constitución e ao funcionamento dos comités de empresa europeos e á aplicación efectiva dos dereitos de información e consulta transnacional (Texto pertinente para efectos do EEE) [COM (2024) 14 final] [COM (2024) 14 final anexo] [2024/0006 (COD)] {SEC (2024) 35 final} {SWD (2024) 9 final} {SWD (2024) 10 final} {SWD (2024) 11 final} [2024/0006 (COD)] {SEC (2024) 35 final} {SWD (2024) 9 final} {SWD (2024) 10 final} {SWD (2024) 11 final} 236189

4. Informacións e correccións de erros

4.2. Correccións de erros

Corrección de erros na Resolución da Presidencia, do 21 de febreiro de 2024, relativa ao documento de política de seguridade da información do Parlamento de Galicia 236188

CSV: BOPGDSPG-UuEVpvsGG-2
Verificación: https://sede.parlamentodegalicia.gal/tramites/csv/

1. Procedementos parlamentarios

1.5. Procedementos relativos a outras institucións e órganos
1.5.4. De ámbito europeo
1.5.4.1. Unión Europea

Resolución da Presidencia, do 22 de febreiro de 2024, pola que se admite a trámite o escrito das Cortes Xerais polo que se achega documentación relativa á Proposta de directiva do Parlamento Europeo e do Consello pola que se modifica a Directiva 2009/38/CE no que se refire á constitución e ao funcionamento dos comités de empresa europeos e á aplicación efectiva dos dereitos de información e consulta transnacional (Texto pertinente para efectos do EEE) [COM (2024) 14 final] [COM (2024) 14 final anexo] [2024/0006 (COD)] {SEC (2024) 35 final} {SWD (2024) 9 final} {SWD (2024) 10 final} {SWD (2024) 11 final} [2024/0006 (COD)] {SEC (2024) 35 final} {SWD (2024) 9 final} {SWD (2024) 10 final} {SWD (2024) 11 final}

- 12/UECS-000003 (9) Consulta sobre a aplicación do principio de subsidiariedade relativa á Proposta de directiva do Parlamento Europeo e do Consello pola que se modifica a Directiva 2009/38/CE no que se refire á constitución e ao funcionamento dos comités de empresa europeos e á aplicación efectiva dos dereitos de información e consulta transnacional (Texto pertinente para efectos do EEE) [COM (2024) 14 final] [COM (2024) 14 final anexo] [2024/0006 (COD)] {SEC (2024) 35 final} {SWD (2024) 9 final} {SWD (2024) 10 final} {SWD (2024) 11 final} [2024/0006 (COD)] {SEC (2024) 35 final} {SWD (2024) 9 final} {SWD (2024) 10 final} {SWD (2024) 11 final}

No Rexistro Xeral do Parlamento de Galicia tivo entrada, co número 9, o escrito das Cortes Xerais polo que se achega documentación relativa á solicitude da Comisión Mixta para a Unión Europea en relación coa consulta sobre a aplicación do principio de subsidiariedade na Proposta de directiva do Parlamento Europeo e do Consello pola que se modifica a Directiva 2009/38/CE no que se refire á constitución e ao funcionamento dos comités de empresa europeos e á aplicación efectiva dos dereitos de información e consulta transnacional (Texto pertinente para efectos do EEE) [COM (2024) 14 final] [COM (2024) 14 final anexo] [2024/0006 (COD)] {SEC (2024) 35 final} {SWD (2024) 9 final} {SWD (2024) 10 final} {SWD (2024) 11 final} [2024/0006 (COD)] {SEC (2024) 35 final} {SWD (2024) 9 final} {SWD (2024) 10 final} {SWD (2024) 11 final}.

Conforme o establecido na norma segunda das Normas reguladoras do procedemento para o control do principio de subsidiariedade nos proxectos lexislativos da Unión Europea (nos BOPG núms. 276, do 16 de xullo de 2010 e 446, do 7 de abril de 2011), resolvo:

1º. Trasladar o referido escrito aos portavoces dos grupos parlamentarios e ordenar a súa publicación no *Boletín Oficial do Parlamento de Galicia.*

2º. Conforme o disposto na norma terceira das citadas normas, no prazo dos dez días naturais seguintes á remisión do proxecto de acto lexislativo, os grupos parlamentarios poderán presentar propostas de ditame motivado nas que deberán expoñer as razóns polas que consideran que o proxecto de acto lexislativo da Unión Europea resulta contrario, en todo ou en parte, ao principio de subsidiariedade.

CSV: BOPGDSPG-UuEVpvsGG-2
Verificación: https://sede.parlamentodegalicia.gal/tramites/csv/

As propostas de ditame motivado presentaranse ante a Mesa da Deputación Permanente, que as cualificará e admitirá a trámite se reúnen os requisitos establecidos neste acordo.
A ausencia de propostas de ditame determinará a finalización do procedemento.

3º. Dar conta desta resolución na próxima reunión da Mesa da Deputación Permanente que teña lugar.

Santiago de Compostela, 22 de febreiro de 2024
Miguel Ángel Santalices Vieira
Presidente

4. Informacións e correccións de erros

4.2. Correccións de erros

Corrección de erros na Resolución da Presidencia, do 21 de febreiro de 2024, relativa ao documento de política de seguridade da información do Parlamento de Galicia

Advertidos erros na publicación da devandita resolución, no *Boletín Oficial do Parlamento de Galicia* número 631, do 21 de febreiro, procédese á súa corrección nos seguintes termos:

Na páxina 236010 aparece repetido o parágrafo que comeza por «O obxectivo da seguridade da información» e termina por «con presteza aos incidentes.», polo que debe eliminarse a segunda das redaccións.

Na páxina 236016, onde di: «establécense catro niveis de privacidade» debe dicir: «establécense tres niveis de privacidade».

Santiago de Compostela, 23 de febreiro de 2024
Xosé Antón Sarmiento Méndez
Letrado oficial maior

CSV: BOPGDSPG-UuEVpvsGG-2
Verificación: https://sede.parlamentodegalicia.gal/tramites/csv/

Parlamento de Galicia
Lexislatura XII
Entrada: 9 21-02-2024
12:21:47

Asunto: Propuesta de DIRECTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO 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) [COM (2024) 14 final] [COM (2024) 14 final anexo] [2024/0006 (COD)] {SEC (2024) 35 final} {SWD (2024) 9 final} {SWD (2024) 10 final} {SWD (2024) 11 final} [2024/0006 (COD)] {SEC (2024) 35 final} {SWD (2024) 9 final} {SWD (2024) 10 final} {SWD (2024) 11 final}

En aplicación del artículo 6.1 de la Ley 8/1994, de 19 de mayo, la Secretaría de la Comisión Mixta para la Unión Europea remite a su Parlamento, por medio del presente correo electrónico, la iniciativa legislativa de la Unión Europea que se acompaña, a efectos de su conocimiento y para que, en su caso, remita a las Cortes Generales un dictamen motivado que exponga las razones por las que considera que la referida iniciativa de la Unión Europea no se ajusta al principio de subsidiariedad.

Aprovecho la ocasión para recordarle que, de conformidad con el artículo 6.2 de la mencionada Ley 24/2009, el dictamen motivado que, en su caso, apruebe su Institución debería ser recibido por las Cortes Generales en el plazo de cuatro semanas a partir de la remisión de la iniciativa legislativa europea.

Con el fin de agilizar la transmisión de los documentos en relación con este procedimiento de control del principio de subsidiariedad, le informamos de que se ha habilitado el siguiente correo electrónico de la Comisión Mixta para la Unión Europea: cmue@congreso.es

SECRETARÍA DE LA COMISIÓN MIXTA PARA LA UNIÓN EUROPEA

CSV: BOPGDSPG-UuEVpvsGG-2
Verificación: https://sede.parlamentodegalicia.gal/tramites/csv/

COMISIÓN
EUROPEA

Bruselas, 24.1.2024
COM(2024) 14 final

2024/0006 (COD)

Propuesta de

DIRECTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO

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)

{SEC(2024) 35 final} - {SWD(2024) 9 final} - {SWD(2024) 10 final} -
{SWD(2024) 11 final}

CSV: BOPGDSPG-UuEVpvsGG-2
Verificación: https://sede.parlamentodegalicia.gal/tramites/csv/

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1. CONTEXTO DE LA PROPUESTA

• Razones y objetivos de la propuesta

En la transformación en curso del mundo laboral, impulsada por la búsqueda de la sostenibilidad medioambiental, económica y social y el despliegue de nuevas tecnologías, una participación significativa de los trabajadores y sus representantes a todos los niveles puede ayudar a anticipar y gestionar el cambio, disminuir la pérdida de puestos de trabajo, mantener la empleabilidad y mitigar los efectos sobre los sistemas de bienestar social y los costes de ajuste correspondientes. En las empresas o los grupos multinacionales, la información y la consulta de los trabajadores a nivel transnacional pueden contribuir de manera importante a dicha participación. A tal fin, la Directiva 2009/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo[1] (en lo sucesivo, la «Directiva» o la «Directiva 2009/38/CE») establece los requisitos mínimos para la constitución y el funcionamiento de los órganos de representación de los trabajadores en determinadas empresas multinacionales, los denominados comités de empresa europeos («CEE»). Los CEE y los procedimientos de información y consulta transnacional complementan la información y consulta de los trabajadores a nivel nacional.

La presente propuesta tiene por objeto subsanar las deficiencias de la Directiva y mejorar así la eficacia del marco de información y consulta de los trabajadores a escala transnacional. No afecta a las normas y prácticas nacionales y de la UE relativas a la participación de los trabajadores a escala nacional.

La evaluación de 2018 de la Directiva[2] confirmó su valor añadido y las mejoras que había aportado a la calidad y al alcance de la información a los trabajadores. También identificó varios retos, principalmente el bajo índice de creación de nuevos CEE, la consulta de los CEE a veces ineficaz, los obstáculos al acceso de los CEE a los tribunales y la falta de vías de recurso eficaces y sanciones efectivas y disuasorias en algunos Estados miembros.

En su Resolución de propia iniciativa legislativa «con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre la revisión de la Directiva sobre los comités de empresa europeos»[3], el Parlamento Europeo pidió que se reforzaran el papel y la capacidad de los CEE como órganos de información y consulta en las empresas de dimensión comunitaria. El presente acto modificativo responde al compromiso político expresado en las orientaciones políticas de la presidenta Von der Leyen de responder a las resoluciones basadas en el artículo 225 del TFUE con una propuesta legislativa, respetando plenamente los principios de proporcionalidad, subsidiariedad y mejora de la legislación.

Con respecto a los resultados de la evaluación y a la posterior recopilación de pruebas, esta propuesta pretende abordar las siguientes deficiencias principales:

---

1 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 (versión refundida) (DO L 122 de 16.5.2009, p. 28).

2 COM(2018) 292 final. En respuesta a las constataciones de la evaluación, la Comisión actuó mediante acciones no legislativas, entre ellas el apoyo financiero a proyectos de los interlocutores sociales, la propuesta de un manual para los profesionales de los CEE y el inicio de un diálogo estructurado con los Estados miembros sobre la aplicación de la legislación.

3 Resolución del Parlamento Europeo, de 2 de febrero de 2023, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre la revisión de la Directiva sobre los comités de empresa europeos [2019/2183(INL)].

CSV: BOPGDSPG-UuEVpvsGG-2
Verificación: https://sede.parlamentodegalicia.gal/tramites/csv/

– Debido a las exenciones de su ámbito de aplicación, la Directiva no se aplica a unas 350 empresas de dimensión comunitaria[4] en las que existen acuerdos de información y consulta transnacional[5]. Esto hace que el marco regulador sea complejo y se encuentre fragmentado, lo que genera distintos niveles de protección para los trabajadores de las empresas de dimensión comunitaria. La propuesta tiene por objeto evitar diferencias injustificadas en los derechos mínimos de información y consulta de los trabajadores a nivel transnacional.

– Puede haber incertidumbre en cuanto al proceso de constitución de los CEE y a la cobertura de los gastos de las comisiones negociadoras que representan a los trabajadores. Además, en la mayoría de los casos, el proceso de constitución no da lugar necesariamente a CEE equilibrados en materia de género. La propuesta tiene por objeto garantizar una creación más eficiente y eficaz de CEE con mayor equilibrio de género.

– En algunos casos, no existe un diálogo auténtico, oportuno y significativo entre la dirección y los CEE. Este es el caso, en particular, cuando la dirección no da una respuesta motivada a los dictámenes de los CEE antes de adoptar una decisión sobre cuestiones transnacionales. Algunos CEE también se enfrentan a la inseguridad jurídica sobre la cobertura de sus recursos y sobre las condiciones en las que la dirección puede exigir el tratamiento confidencial de la información o negarse a revelar determinada información a los CEE. La propuesta tiene por objeto garantizar un proceso más eficaz de información y consulta de los CEE y su adecuada dotación de recursos.

– Los titulares de derechos en virtud de la Directiva no siempre disponen de vías de recurso efectivas ni de acceso a la justicia para hacer valer sus derechos. Además, el incumplimiento de los requisitos de información y consulta transnacional no suele penalizarse con sanciones suficientemente eficaces, proporcionadas y disuasorias. La propuesta tiene por objeto promover una aplicación más eficaz de la Directiva para mejorar su cumplimiento.

• **Coherencia con las disposiciones existentes en la misma política sectorial**

El derecho a la información y consulta de los trabajadores en la empresa está recogido en la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE (artículo 27). El Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) establece que la UE apoyará y completará la acción de los Estados miembros en el ámbito de la información y la consulta a los trabajadores (artículo 153), promoverá el diálogo social entre los interlocutores sociales (artículo 151) y reconocerá el papel de los interlocutores sociales (artículo 152). El principio 8 del pilar europeo de derechos sociales establece que «los trabajadores o sus representantes tienen derecho a ser informados y consultados oportunamente sobre asuntos de interés para ellos».

El marco jurídico de la UE que regula la información y la consulta a nivel nacional se ha desarrollado a lo largo de varias décadas. Varias directivas de la UE establecen normas sobre la información y la consulta de los representantes de los trabajadores. La Directiva contiene

4 El término «empresa de dimensión comunitaria» sigue utilizándose a efectos de la presente propuesta, ya que se trata de un término definido en la Directiva 2009/38/CE y no es necesario introducir modificaciones sustanciales en dicha definición.

5 De acuerdo con el considerando 41 de la Directiva 2009/38/CE, las exenciones se basaban en la consideración de que debía permitirse la continuidad de los acuerdos en vigor para evitar su renegociación obligatoria cuando ello fuera innecesario.

CSV: BOPGDSPG-UuEVpvsGG-2
Verificación: https://sede.parlamentodegalicia.gal/tramites/csv/

disposiciones sobre la interacción entre los marcos de información y consulta a distintos niveles, con vistas a garantizar la coherencia, la complementariedad y las sinergias con los distintos instrumentos jurídicos existentes. La presente propuesta mantiene estos principios. En particular:

– El marco de los CEE se entiende sin perjuicio de los procedimientos de información y consulta establecidos en las Directivas 2002/14/CE[6], 98/59/CE[7] y 2001/23/CE[8] y de los requisitos de información y consulta de los representantes de los trabajadores en el contexto de la reestructuración empresarial con arreglo a la Directiva 2004/25/CE[9], la Directiva (UE) 2017/1132[10] y la Directiva (UE) 2019/1023[11].

– La información y consulta a los trabajadores deben efectuarse al nivel pertinente de dirección y de representación, en función del tema tratado. Para lograrlo, la competencia de los CEE y los requisitos de la Directiva 2009/38/CE se limitan a cuestiones transnacionales. Esta delimitación es importante para evitar conflictos de competencias, que difieren según el instrumento: mientras que las Directivas 98/59/CE, 2001/23/CE y 2002/14/CE obligan a la dirección a informar y consultar a los representantes nacionales de los trabajadores «con objeto de llegar a un acuerdo» sobre una cuestión en el contexto de las relaciones laborales nacionales, la consulta transnacional de los CEE con arreglo a la Directiva 2009/38/CE se entiende «sin perjuicio de las responsabilidades de la dirección».

– Las Directivas 2001/86/CE[12] y 2003/72/CE[13] prevén la constitución de órganos representativos de información y consulta sobre cuestiones transnacionales en las sociedades anónimas europeas («SE») y las sociedades cooperativas europeas («SCE»). Con el fin de evitar solapamientos, se excluye la aplicación de la Directiva 2009/38/CE a las sociedades de esos tipos. Este planteamiento no se ve alterado por la presente iniciativa.

---

6 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).

7 Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos (DO L 225 de 12.8.1998, p. 16).

8 Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo de 2001, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad (DO L 82 de 22.3.2001, p. 16).

9 Directiva 2004//25/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 21 de abril de 2004, relativa a las ofertas públicas de adquisición (DO L 142 de 30.4.2004, p. 12).

10 Directiva (UE) 2017/1132 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de junio de 2017, sobre determinados aspectos del Derecho de sociedades (versión codificada) (DO L 169 de 30.6.2017, p. 46).

11 Directiva (UE) 2019/1023 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, sobre marcos de reestructuración preventiva, exoneración de deudas e inhabilitaciones, y sobre medidas para aumentar la eficiencia de los procedimientos de reestructuración, insolvencia y exoneración de deudas, y por la que se modifica la Directiva (UE) 2017/1132 (Directiva sobre reestructuración e insolvencia) (DO L 172 de 26.6.2019, p. 18).

12 Directiva 2001/86/CE del Consejo, de 8 de octubre de 2001, por la que se completa el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores (DO L 294 de 10.11.2001, p. 22).

13 Directiva 2003/72/CE del Consejo, de 22 de julio de 2003, por la que se completa el Estatuto de la sociedad cooperativa europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores (DO L 207 de 18.8.2003, p. 25).

CSV: BOPGDSPG-UuEVpvsGG-2
Verificación: https://sede.parlamentodegalicia.gal/tramites/csv/

- **Coherencia con otras políticas de la Unión**

La propuesta prevé medidas para garantizar que los representantes de los trabajadores tengan acceso a la justicia en relación con los derechos de información y consulta transnacional. De este modo, puede promover el derecho a la tutela judicial efectiva (artículo 47 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE).

La propuesta también es coherente con el derecho de negociación colectiva (artículo 28 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE), ya que deja un amplio margen de discrecionalidad a los interlocutores sociales a nivel de empresa para negociar soluciones adecuadas para una información y consulta transnacionales eficaces. Además, preserva plenamente la capacidad de la dirección para tomar decisiones de forma eficaz, de conformidad con la libertad de empresa (artículo 16 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE).

El alcance de la información y consulta de los CEE con arreglo a la Directiva se limita a las «cuestiones transnacionales». Las cuestiones transnacionales no se definen en función de temas o asuntos específicos, sino de su capacidad para afectar a los trabajadores de varios Estados miembros. Así pues, los CEE tienen el potencial de mejorar la aplicación de diversas políticas de la UE en las empresas multinacionales, al facilitar un foro para el diálogo entre la dirección central y los representantes de los trabajadores. De este modo, pueden producirse sinergias entre esta iniciativa y cualquier ámbito político de la UE que pueda beneficiarse de la participación efectiva de los CEE, en particular en el contexto de la doble transición.

2. BASE JURÍDICA, SUBSIDIARIEDAD Y PROPORCIONALIDAD

- **Base jurídica**

La Directiva se adoptó en virtud del artículo 137 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea. En el Tratado actual, la base jurídica adecuada para una revisión de la Directiva es el artículo 153, apartado 1, letra e), en relación con el artículo 153, apartado 2, letra b), del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE). El artículo 153, apartado 1, letra e), del TFUE proporciona la base jurídica para que la Unión apoye y complete la acción de los Estados miembros con el fin de mejorar la información y la consulta a los trabajadores. En este ámbito, el artículo 153, apartado 2, letra b), del TFUE faculta al Parlamento Europeo y al Consejo para adoptar, de conformidad con el procedimiento legislativo ordinario, directivas que establezcan requisitos mínimos para su implementación progresiva, teniendo en cuenta las condiciones y reglamentaciones técnicas existentes en cada uno de los Estados miembros.

- **Subsidiariedad (en el caso de competencia no exclusiva)**

Solo una iniciativa de la UE puede establecer normas comunes en materia de información y consulta de los trabajadores a nivel transnacional dentro de la UE. Los retos que reducen la eficacia del derecho de los trabajadores a la información y consulta transnacional están estrechamente relacionados con la cobertura y el contenido de las obligaciones de la Directiva, y producen efectos en las empresas y sus trabajadores en toda la UE. Dado el carácter transfronterizo de las empresas y los grupos incluidos en el ámbito de aplicación de la Directiva y la naturaleza transnacional de las cuestiones sujetas a los requisitos de información y consulta transnacional, los Estados miembros no pueden abordar individualmente las deficiencias del marco actual de manera coherente y eficaz. Por lo tanto, los retos identificados deben abordarse a escala de la UE.

CSV: BOPGDSPG-UuEVpvsGG-2
Verificación: https://sede.parlamentodegalicia.gal/tramites/csv/

- **Proporcionalidad**

Esta propuesta modifica y establece unos requisitos normativos mínimos, garantizando así que el grado de intervención se mantenga en el mínimo necesario para alcanzar los objetivos de la propuesta. Los Estados miembros que ya dispongan de medidas más favorables que las que ofrece la presente propuesta no tendrán que modificarlas ni reducirlas. Los Estados miembros también pueden decidir ir más allá de las normas mínimas aquí establecidas.

Habida cuenta de la dimensión y la naturaleza de los problemas detectados, se respeta el principio de proporcionalidad. La evaluación de impacto que acompaña a la presente iniciativa ha permitido comparar las opciones políticas en cuanto a su proporcionalidad con respecto a la base de referencia[14]. La opción preferida establece un equilibrio entre la necesidad de adoptar medidas suficientemente sólidas para alcanzar los objetivos políticos, reforzando el marco para el diálogo social en las empresas, sin alterar la naturaleza del instrumento y sin modificar las disposiciones de la Directiva que hayan demostrado su eficacia en el pasado.

- **Elección del instrumento**

La base jurídica pertinente permite la adopción de requisitos mínimos vinculantes únicamente en forma de directivas. También se consideraron instrumentos no vinculantes, como una comunicación de la Comisión que ofrezca orientaciones interpretativas o recomendaciones de la Comisión sobre la aplicación por parte de los Estados miembros. Sin embargo, se consideró que estas alternativas eran menos eficaces y eficientes que una revisión específica de la Directiva.

3. RESULTADOS DE LAS EVALUACIONES *EX POST*, DE LAS CONSULTAS CON LAS PARTES INTERESADAS Y DE LAS EVALUACIONES DE IMPACTO

- **Evaluaciones *ex post* / controles de la adecuación de la legislación existente**

La Comisión publicó una evaluación de la Directiva en 2018. La evaluación confirmó el valor añadido de la Directiva para la UE y las mejoras que había aportado a la calidad y al alcance de la información a los trabajadores. Todas las partes interesadas consideraron pertinente la Directiva, y los interlocutores sociales reconocieron la necesidad de un diálogo transnacional. En la evaluación se concluyó que la Directiva no impone obligaciones administrativas, financieras y jurídicas que constituyan una carga desproporcionada para las empresas.

No obstante, la evaluación también constató que la consulta de los CEE es a veces ineficaz, que los CEE se enfrentan a obstáculos para acceder a los tribunales en algunos Estados miembros y que en algunos Estados miembros faltan vías de recurso efectivas y sanciones eficaces y disuasorias[15]. En respuesta, la Comisión actuó a través de acciones no legislativas: apoyo financiero continuado a los proyectos de los interlocutores sociales, propuesta de un manual para los profesionales de los CEE[16] y participación en un diálogo estructurado con los

14 SWD(2024) xxx, sección 7.4.
15 SWD(2018) 187, p. 15.
16 El trabajo sobre el manual se suspendió en abril de 2019, a raíz de la negativa de las organizaciones sindicales a escala de la UE a participar en un grupo de expertos que contribuiría a su elaboración.

CSV: BOPGDSPG-UuEVpvsGG-2
Verificación: https://sede.parlamentodegalicia.gal/tramites/csv/

Estados miembros sobre la aplicación de la legislación[17]. Estas acciones no resolvieron los escollos detectados.

- **Consultas con las partes interesadas**

De conformidad con el artículo 154 del TFUE, la Comisión llevó a cabo las fases primera y segunda de la consulta con los interlocutores sociales europeos para recabar su opinión, en primer lugar, sobre la necesidad y la posible orientación de la acción de la UE para abordar los retos relacionados con el funcionamiento de los CEE y, posteriormente, sobre el contenido de la propuesta prevista. Cuatro organizaciones sindicales y ocho organizaciones patronales respondieron a las fases primera y segunda de la consulta. En el contexto de la segunda fase de la consulta, las organizaciones patronales expresaron su disposición a participar en las negociaciones para alcanzar un acuerdo en virtud del artículo 155 del TFUE; las organizaciones de trabajadores, con la excepción de la Confederación Europea de Cuadros («CEC European Managers»), no lo hicieron.

En general, los sindicatos ven la necesidad de una revisión jurídicamente vinculante de la Directiva, mientras que las organizaciones patronales se muestran mayoritariamente contrarias a una revisión, considerando que la Directiva se ajusta a su finalidad y advirtiendo contra una carga normativa adicional para las empresas. En concreto:

– Los sindicatos consideran que las exenciones del ámbito de aplicación de la Directiva dan lugar a una desigualdad de condiciones, crean complejidad jurídica y deberían suprimirse. Las organizaciones patronales sostienen que es conveniente mantener las exenciones, haciendo hincapié en la autonomía de las partes y en la necesidad de preservar el buen funcionamiento de los mecanismos de información y consulta existentes.

– Por lo que se refiere al proceso de constitución de nuevos CEE, los sindicatos afirman que no es infrecuente que la dirección central retrase el inicio de las negociaciones. Los sindicatos también subrayan la necesidad de garantizar recursos adecuados y el apoyo de expertos de organizaciones sindicales reconocidas en el proceso. Las organizaciones patronales afirman que la constitución de CEE funciona satisfactoriamente.

– Las partes interesadas de ambos lados de las relaciones laborales reconocen el problema del desequilibrio de género en la composición de los CEE, en particular en sectores en los que predominan los hombres, como la industria manufacturera y la construcción, donde se han creado la mayoría de los CEE. Sin embargo, expresan su preocupación por la viabilidad práctica de aplicar una cuota vinculante para garantizar el equilibrio de género.

– En cuanto al funcionamiento práctico del marco transnacional de información y consulta, los sindicatos consideran que la Directiva no garantiza la suficiente claridad jurídica sobre los requisitos esenciales de consulta, como el alcance de las cuestiones transnacionales y la necesidad de garantizar un seguimiento adecuado de los dictámenes de los CEE. En consecuencia, apoyan medidas vinculantes para aclarar y ampliar dichos requisitos. Además, afirman que la obligación de confidencialidad suele ser aplicada en exceso por la dirección, y sostienen que los CEE no tienen

[17] Los servicios de la Comisión celebraron una reunión con expertos de los Estados miembros centrada en la aplicación de la legislación y las sanciones en 2019, mientras que en 2022 se inició un procedimiento de infracción relativo al sistema de aplicación irlandés, que está en curso.

CSV: BOPGDSPG-UuEVpvsGG-2
Verificación: https://sede.parlamentodegalicia.gal/tramites/csv/

asegurados recursos suficientes (que cubran, por ejemplo, el asesoramiento de expertos, la formación o los costes jurídicos). Por el contrario, las organizaciones patronales consideran que el concepto actual de cuestiones transnacionales es adecuado y no provoca conflictos en la práctica más allá de lo que puede esperarse razonablemente en un entorno empresarial. Afirman que muchos acuerdos de CEE ya prevén plazos específicos de información y consulta y una respuesta formal de la dirección a los dictámenes de los CEE. Los empleadores hacen hincapié en la necesidad de evitar costes adicionales, y piden que se alivien las cargas administrativas y financieras de las empresas mediante la promoción de las reuniones en línea de los CEE.

– En cuanto a las sanciones y vías de recurso, los sindicatos consideran que los CEE no tienen suficiente acceso a la justicia en algunos Estados miembros y que la Directiva no garantiza una aplicación efectiva. Solicitan disposiciones más estrictas que incluyan umbrales específicos para las sanciones pecuniarias de hasta el 4 % del volumen de negocios global, así como requerimientos para suspender las decisiones de la dirección. Por el contrario, los empleadores afirman que las normas vigentes son suficientes y sostienen que el número limitado de casos judiciales no se debe a una falta de acceso a la justicia, sino a que la mayoría de los CEE funcionan satisfactoriamente. Advierten contra las sanciones desproporcionadas y el riesgo de retrasar la toma de decisiones de las empresas.

Paralelamente a la consulta formal de los interlocutores sociales basada en el Tratado, se llevaron a cabo amplias actividades de consulta en el contexto del estudio de apoyo[18], en las que se recabó la opinión de un grupo diverso de partes interesadas, entre las que se encontraban también responsables políticos, representantes de los CEE, la dirección de empresas de dimensión comunitaria y expertos jurídicos y académicos. Estas actividades consistieron en:

- una encuesta en línea dirigida a la dirección y a los representantes de los trabajadores de las empresas con CEE;
- entrevistas semiestructuradas con las partes interesadas;
- talleres de recopilación de datos con representantes de la dirección y de los trabajadores.

Estas actividades confirmaron en gran medida las aportaciones recibidas durante la consulta a los interlocutores sociales y proporcionaron información más detallada que se incorporó a la definición del problema y a la evaluación de las opciones políticas.

No se llevó a cabo ninguna consulta pública sobre esta iniciativa. Dado el carácter específico y técnico de las cuestiones y opciones pertinentes, la iniciativa no se presta a recabar la opinión del público en general. La iniciativa solo es directamente relevante para las partes interesadas a las que se dirigen las actividades de consulta descritas anteriormente, mientras que las repercusiones indirectas sobre otras partes interesadas o el público en general son demasiado tenues para ser cubiertas por una consulta pública general de manera significativa.

[18] ICF (2023) Estudio que explora cuestiones y posibles soluciones en relación con la Directiva refundida 2009/38/CE sobre el comité de empresa europeo.

CSV: BOPGDSPG-UuEVpvsGG-2
Verificación: https://sede.parlamentodegalicia.gal/tramites/csv/

- **Obtención y uso de asesoramiento especializado**

En la evaluación de impacto se han tenido en cuenta varios estudios realizados por expertos externos: el estudio de apoyo a la evaluación de la Directiva, el nuevo estudio de recopilación de pruebas de apoyo a la evaluación de impacto, las revisiones jurídicas comparativas de las disposiciones nacionales de transposición de la Directiva y los estudios de casos que exploran los retos y las soluciones en relación con los CEE.Para más información sobre la recopilación y el uso de conocimientos especializados, véase el anexo 1 de la evaluación de impacto. En la evaluación de impacto se citan otras fuentes científicas.

También se han tenido en cuentala Resolución del Parlamento Europeo de 2021 sobre la democracia en el trabajoy la Resolución de iniciativa legislativa de 2023 sobre la revisión de la Directiva sobre los comités de empresa europeos, junto con la correspondiente evaluación del valor añadido europeo del servicio de investigación del Parlamento.

Además, las recopilaciones de datos *ad hoc* de Eurostat y del Instituto Sindical Europeo (de la base de datos de CEE del Instituto Sindical Europeo y de la encuesta del Instituto Sindical Europeo de 2018 a representantes de los CEE y los comités de empresa de las sociedades anónimas europeas) respaldaron la evaluación de impacto.

- **Evaluación de impacto**

La propuesta va acompañada de una evaluación de impacto[19], que se debatió con el Comité de Control Reglamentario el 29 de noviembre de 2023. El Comité de Control Reglamentario emitió un dictamen favorable con observaciones[20], que se han abordado mediante lo siguiente:

– la aclaración de los objetivos de la iniciativa y las opciones políticas, en particular su interacción con otras normas nacionales y de la UE en materia de información y consulta de los trabajadores;

– el refuerzo de la evaluación de la proporcionalidad y de la evaluación de los costes y beneficios, como las repercusiones sobre la competitividad;

– el desarrollo de rangos de posibles costes agregados basados en escenarios hipotéticos con respecto al índice de creación de CEE en las empresas actualmente exentas, la necesidad de renegociar los acuerdos vigentes para tener en cuenta los requisitos mínimos revisados y los posibles aumentos marginales de los costes de funcionamiento de los CEE debidos a la iniciativa;

– el reconocimiento por adelantado de las limitaciones e incertidumbres de los datos que repercuten en la solidez del análisis.

Para garantizar una evaluación de impacto proporcionada y específica, el análisis se centró en las medidas políticas sustantivas que se espera tengan una repercusión significativa en las partes interesadas. Las aclaraciones y los pequeños ajustes de la Directiva 2009/38/CE se consideraron medidas de acompañamiento y no se evaluaron individualmente. En general, se supone que las medidas de acompañamiento refuerzan los efectos de las opciones sin producir efectos significativos por sí mismas.

Sobre la base del análisis cuantitativo y cualitativo de las repercusiones, se espera que la opción política preferida tenga los siguientes beneficios principales:

[19] SWD(2024) xxx. Véase la ficha resumen *[Enlace por facilitar]*.
[20] *[Enlace al dictamen del Comité de Control Reglamentario.]*

CSV: BOPGDSPG-UuEVpvsGG-2
Verificación: https://sede.parlamentodegalicia.gal/tramites/csv/

– Las 678 empresas que tienen actualmente acuerdos de CEE activos y sus cerca de 11,3 millones de trabajadores de la UE, así como las partes en futuros acuerdos de CEE, se beneficiarán de una mayor claridad de los requisitos legales, lo que se espera que reduzca el riesgo de litigios y los costes asociados.

– Al eliminar las exenciones del ámbito de aplicación de la Directiva, los cerca de 5,4 millones de trabajadores (y sus representantes) de la UE/EEE o la dirección de las empresas actualmente exentas con «acuerdos voluntarios» (323) tendrían derecho a solicitar la constitución de un CEE para beneficiarse de una aplicación equitativa de los derechos y las obligaciones mínimos exigibles en virtud del Derecho de la UE. Junto con la dirección, podrían optar alternativamente por preservar los acuerdos voluntarios que funcionen correctamente. En el contexto de las solicitudes de constitución de un nuevo CEE, los representantes de los trabajadores obtendrían un derecho claro a la cobertura de sus costes jurídicos razonables y más seguridad jurídica en cuanto a la obligación de la dirección de iniciar negociaciones en un plazo de seis meses. La mano de obra de las empresas de dimensión comunitaria también se beneficiaría de un mayor equilibrio de género en los CEE, lo que se espera que contribuya a unas decisiones empresariales más equitativas y tenga repercusiones positivas en el rendimiento global de las empresas.

– Durante el proceso de información y consulta, los CEE que aún no tengan derecho, a través de una disposición correspondiente en su acuerdo con la dirección, a una respuesta motivada y oportuna de la dirección a su dictamen, obtendrían tal derecho. Esto les ayudará a entablar un verdadero diálogo con la dirección central sobre cuestiones transnacionales. Este diálogo también se ve facilitado por la aclaración del concepto esencial de cuestiones transnacionales, que define el alcance de las actividades de información y consulta de los CEE, y por la mayor claridad de las condiciones de aplicación de las obligaciones de confidencialidad. Para los CEE, las comisiones negociadoras y los representantes de los trabajadores que actualmente no dispongan de vías de recurso efectivas para hacer valer todos los derechos que les confiere la Directiva, la iniciativa mejorará el acceso a la justicia.

El aumento de la eficacia y la calidad del diálogo social transnacional en las empresas de dimensión comunitaria podría permitir una toma de decisiones estratégicas mejor informada por parte de las empresas y reforzar la confianza mutua entre la dirección y los trabajadores, lo que podría tener efectos positivos sobre la competitividad. Sin embargo, estos efectos son inciertos y, a falta de pruebas sólidas, no pueden estimarse de manera fiable, dada la interacción entre la participación de los trabajadores a nivel nacional y transnacional y el carácter no vinculante de los dictámenes de los CEE.

La opción preferida implicaría los siguientes costes:

– En las empresas actualmente exentas con «acuerdos voluntarios», la dirección central podría iniciar las negociaciones de un nuevo CEE o tendría que iniciarlas, si así lo solicitan los trabajadores de conformidad con la Directiva. Los costes medios únicos de la negociación de un nuevo acuerdo de CEE se estiman en unos 148 000 EUR por negociación. En general, durante las negociaciones o renegociaciones en las que participe una comisión negociadora, las empresas estarán legalmente obligadas a cubrir, además de otros costes incurridos en la fase de constitución, también los costes jurídicos razonables. Cuando sea necesario adaptar los acuerdos de CEE vigentes a los requisitos revisados (por ejemplo, para abordar la cobertura de los gastos de los CEE en concepto de asesoramiento jurídico o de expertos y formación),

CSV: BOPGDSPG-UuEVpvsGG-2
Verificación: https://sede.parlamentodegalicia.gal/tramites/csv/

la dirección central tendría que emprender renegociaciones[21]. Sin embargo, en un número considerable de casos, cabe esperar que las adaptaciones necesarias de los acuerdos de los CEE tengan lugar como parte de las renegociaciones periódicas, que se producen por término medio cada cinco años, lo que no implicaría ningún coste adicional, o solo muy limitado, en comparación con la base de referencia. Las empresas también podrían tener que hacer frente a un aumento marginal de los costes anuales recurrentes de funcionamiento de un CEE (que son de aproximadamente 300 000 EUR de media al año por CEE con arreglo a la base de referencia), por ejemplo en relación con la obligación de proporcionar una respuesta motivada al CEE o las aclaraciones previstas sobre la cobertura de los costes jurídicos[22]. Por último, en caso de incumplimiento de las obligaciones, las empresas correrían el riesgo de sanciones financieras más elevadas. No obstante, se espera que el número de litigios y sanciones siga siendo bajo y que las sanciones estén sujetas al principio de proporcionalidad.

– Al comparar los costes unitarios cuantificables con el volumen de negocios de las empresas pertinentes y teniendo en cuenta las tendencias previstas, se espera que los costes económicos de la opción preferida sean y sigan siendo insignificantes[23].

Dado que las empresas con CEE se concentran principalmente en los sectores del metal, los servicios, la química, la construcción, la alimentación, la agricultura y el turismo, las repercusiones sociales y económicas detectadas en todos los ámbitos políticos se materializarán también principalmente en esos sectores. Además, debido a la distribución geográfica de las sedes de esas empresas[24], la mayoría de los CEE se han creado con arreglo a la legislación nacional de siete Estados miembros, a saber, Alemania, Francia, Suecia, los Países Bajos, Irlanda e Italia. No obstante, las repercusiones de las opciones políticas afectarían a los trabajadores de todos los Estados miembros en los que opera la empresa, ya que están representados por los CEE.

La iniciativa no tendrá ninguna repercusión relevante o previsible sobre los consumidores, las pymes[25] o el medio ambiente[26].

---

21 Los costes medios de las renegociaciones no se han podido cuantificar de forma fiable. Los datos sugieren que un proceso de renegociación es más corto que el proceso de constitución de un nuevo CEE, aunque también puede requerir múltiples reuniones en casos complejos. Sobre la base de las pruebas disponibles, se han podido monetizar algunos costes relacionados con las reuniones entre la dirección y los representantes de los CEE para la renegociación de los acuerdos vigentes (aproximadamente 18 400 EUR por reunión).

22 Para más explicaciones sobre los factores que podrían influir en los costes operativos vinculados a los CEE, véanse las páginas 30 y siguientes y el anexo 12 de la evaluación de impacto que acompaña a la presente iniciativa (SWD…).

23 Véase el anexo 5 de la evaluación de impacto.

24 Los CEE representan a los trabajadores europeos de una empresa multinacional, tanto si tiene su sede dentro como fuera de la UE. Si las sedes de las empresas están situadas fuera de la UE, los CEE deben estar establecidos bajo la jurisdicción de un Estado miembro de la UE/del EEE. El mayor número de CEE se encuentran en empresas multinacionales con sede en US (170), DE (124), FR (102), UK (92), SE (69), NL (58), CH (48), IT (38), FI (37), BE (36), JP (31).

25 Habida cuenta de los umbrales establecidos en la definición de «empresas de dimensión comunitaria» de la Directiva refundida, los requisitos de la Directiva no se aplican a las pymes. En el anexo 12, sección 1, de la evaluación de impacto se explican los motivos por los que tampoco se prevén repercusiones indirectas sobre las pymes.

26 Aunque la modificación prevista de los requisitos subsidiarios para celebrar dos reuniones plenarias anuales en lugar de una podría aumentar las emisiones de carbono vinculadas a los viajes para asistir a las reuniones presenciales, se espera que el posible impacto medioambiental de esta medida sea

CSV: BOPGDSPG-UuEVpvsGG-2
Verificación: https://sede.parlamentodegalicia.gal/tramites/csv/

Se compararon la eficacia, la eficiencia, la coherencia y la proporcionalidad de las opciones políticas vinculadas al mismo objetivo político, considerando sus repercusiones, para determinar la opción preferida teniendo en cuenta los compromisos necesarios entre los distintos planteamientos.

En la sección 5 y en el anexo 11 de la evaluación de impacto que acompaña a la presente iniciativa se describen las medidas alternativas consideradas en la evaluación de impacto, que en conjunto se consideraron menos eficaces, eficientes, coherentes y proporcionadas y, por tanto, no se mantuvieron como parte de la opción preferida.

- **Adecuación regulatoria y simplificación**

La evaluación de 2018 confirmó que los requisitos mínimos establecidos en la Directiva 2009/38/CE no imponen ninguna obligación que constituya una carga desproporcionada para las empresas. Al establecer un marco procedimental para la información y la consulta transnacional, la Directiva concede a los interlocutores sociales autonomía para acordar soluciones adecuadas a la luz de sus necesidades y circunstancias específicas. Por ejemplo, las partes en los acuerdos de los CEE pueden hacer uso de las tecnologías de las TIC con fines de información y consulta y optar, por ejemplo, por utilizar *software* de reuniones en línea, herramientas de traducción automática o herramientas de transcripción automática de voz a texto para ahorrar costes y lograr una mayor eficiencia. También son libres de acordar regímenes lingüísticos simplificados para las reuniones de los CEE a fin de reducir los costes de la interpretación simultánea. De hecho, la Directiva no impone ningún presupuesto específico para cubrir los gastos de los CEE, ni siquiera para el asesoramiento de expertos o la formación, sino que incluye la obligación general de la empresa de garantizar los medios necesarios para que el CEE aplique los derechos derivados de la Directiva.

Con respecto a esta base de referencia, el margen de reducción de la carga que ofrece esta iniciativa es limitado. Como se ha mencionado anteriormente, la iniciativa solo generará costes insignificantes para las empresas de dimensión comunitaria, en proporción a su volumen de negocios, y generará beneficios económicos potenciales (no cuantificables) relacionados con una mejor calidad del diálogo social. No obstante, la necesidad de limitar los costes y las cargas administrativas para las empresas se tuvo en cuenta, de acuerdo con las preocupaciones planteadas por las organizaciones empresariales en la consulta de los interlocutores sociales, a lo largo de todo el diseño y la evaluación de las medidas, y formó parte de la justificación para descartar opciones como la obligación de financiar sin límite los gastos jurídicos en que incurra el CEE.

La propuesta no genera costes de cumplimiento para las pymes, ya que las medidas políticas previstas no se aplicarían a las pymes y no se prevén efectos indirectos sobre ellas.

- **Derechos fundamentales**

Al mejorar la eficacia del marco de información y consulta transnacional, la propuesta reforzaría el derecho fundamental de los trabajadores a la información y consulta en la

insignificante, dado el reducido número de CEE sujetos a requisitos subsidiarios. Además, el requisito de especificar en los acuerdos de CEE el formato de las reuniones podría incitar a los interlocutores sociales a considerar más sistemáticamente la posibilidad de celebrar reuniones en línea, lo que podría dar lugar a ciertos ahorros de emisiones. Las normas vigentes ya ofrecen la posibilidad de celebrar reuniones a distancia si las partes así lo acuerdan. En el anexo 12, sección 1, de la evaluación de impacto figura una explicación detallada de los motivos.

CSV: BOPGDSPG-UuEVpvsGG-2
Verificación: https://sede.parlamentodegalicia.gal/tramites/csv/

empresa (artículo 27 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE). En consonancia con el derecho de negociación colectiva (artículo 28 de la Carta), la propuesta mantiene el principio de autonomía de las partes, en virtud del cual corresponde a los representantes de los trabajadores y a la dirección de la empresa determinar la naturaleza, la composición, la función, el modo de funcionamiento, los procedimientos y los recursos financieros de los CEE para adaptarlos a sus propias circunstancias particulares. La introducción de objetivos para una composición equilibrada en materia de género de los CEE promoverá la igualdad entre mujeres y hombres (artículo 23 de la Carta). La propuesta también reforzará el derecho a la tutela judicial efectiva (artículo 47 de la Carta) contra las violaciones de los derechos consagrados en la Directiva 2009/38/CE. Indirectamente, podrían lograrse efectos positivos en las condiciones de trabajo, en consonancia con el derecho de los trabajadores a unas condiciones de trabajo que respeten su salud, seguridad y dignidad (artículo 31 de la Carta). La iniciativa también es coherente con la libertad de empresa (artículo 16 de la Carta), ya que preserva la capacidad de la dirección para tomar decisiones con eficacia y evita cargas indebidas a las empresas.

4. REPERCUSIONES PRESUPUESTARIAS

La propuesta no exige la utilización de recursos adicionales procedentes del presupuesto de la Unión Europea.

5. OTROS ELEMENTOS

- **Planes de ejecución y modalidades de seguimiento, evaluación e información**

Los Estados miembros deben incorporar las modificaciones de la Directiva 2009/38/CE a sus legislaciones nacionales en el plazo de un año a partir de la entrada en vigor de la Directiva de modificación propuesta. La aplicación de los requisitos revisados se aplazaría dos años para dar a las partes en los acuerdos de CEE tiempo suficiente para negociar adaptaciones, en caso necesario.

Los avances hacia la consecución de los objetivos de la iniciativa serán supervisados gracias a varios indicadores básicos relacionados con los objetivos políticos. Estos indicadores y las fuentes de datos correspondientes se especifican en el anexo 13 de la evaluación de impacto.

- **Documentos explicativos (para las Directivas)**

Como parte del proceso de transposición, los Estados miembros deberán notificar a la Comisión los medios a través de los cuales los CEE, las comisiones negociadoras y los representantes de los trabajadores pueden entablar procedimientos judiciales y, en su caso, administrativos en relación con cada uno de los derechos contemplados en la Directiva 2009/38/CE. Además, se aplican las normas generales relativas a la transposición de las Directivas. En particular, los Estados miembros deben facilitar información suficientemente clara y precisa sobre las medidas de transposición de la propuesta[27]. Para cumplir esta obligación de seguridad jurídica y garantizar la transposición íntegra de las disposiciones de la propuesta de Directiva de modificación en todo su territorio, los Estados miembros deben indicar, para cada disposición de la Directiva, la disposición o disposiciones nacionales que garantizan su transposición.

[27] Véase la Sentencia de 8 de julio de 2019, Comisión/Bélgica, C-543/17, ECLI:EU:C:2019:573, apartado 59.

CSV: BOPGDSPG-UuEVpvsGG-2
Verificación: https://sede.parlamentodegalicia.gal/tramites/csv/

- **Explicación detallada de las disposiciones específicas de la propuesta**

Modificaciones del concepto de cuestiones transnacionales (artículo 1, apartado 4, de la Directiva 2009/38/CE)

Para aclarar el concepto de cuestiones transnacionales, se establece una presunción de transnacionalidad que abarca no solo los casos en que cabe razonablemente esperar que las medidas consideradas por la dirección afecten a los trabajadores de más de un Estado miembro, sino también los casos en que cabe razonablemente esperar que dichas medidas afecten a los trabajadores de un solo Estado miembro y que las consecuencias de dichas medidas afecten a los trabajadores de al menos otro Estado miembro, como se establece actualmente en el considerando 16 de la Directiva. La aclaración específica tiene por objeto abordar la incertidumbre existente y reducir el riesgo de litigios, al tiempo que mantiene la distinción con respecto a las cuestiones nacionales a fin de evitar conflictos con los procedimientos nacionales de información y consulta.

Modificaciones de las definiciones de «información» y «consulta» [artículo 2, apartado 1, letras f), y g), y artículo 9 de la Directiva 2009/38/CE; anexo I, punto 1, letra a), párrafo tercero]

Las definiciones existentes de «información» y «consulta» no solo especifican el significado de dichos términos a efectos de la Directiva 2009/38/CE, sino que también incluyen requisitos normativos. De conformidad con las normas de redacción legislativa y en aras de la coherencia y la claridad jurídica, dichos requisitos se establecerán en su lugar en el artículo 9. Los cambios sustanciales se refieren a los requisitos de consulta: el artículo 9 especificará que la consulta debe permitir a los representantes de los trabajadores expresar un dictamen antes de la adopción de la decisión y que dicho dictamen debe recibir una respuesta escrita motivada de la dirección central antes de que esta adopte su decisión sobre la medida propuesta. Los requisitos subsidiarios establecidos en el anexo 1 de la Directiva 2009/38/CE se adaptan en consecuencia.

Modificaciones relativas a la constitución, composición y recursos de las comisiones negociadoras (artículos 5 y 7 de la Directiva 2009/38/CE, y anexo I, punto 5, y punto 6, último párrafo)

En el artículo 5, apartado 2, letra b), de la Directiva 2009/38/CE, se introduce el requisito de elegir o designar a los miembros de la comisión negociadora de forma que se procure lograr una representación equilibrada en materia de género. En el artículo 5, apartado 6, párrafo primero, se aclara que los gastos relativos a las negociaciones, que correrán a cargo de la dirección central, incluyen los costes razonables de asistencia, representación y procedimientos judiciales de la comisión negociadora. Además, se suprime la última frase del artículo 5, apartado 6, párrafo segundo, ya que no es necesario mencionar la facultad de los Estados miembros de limitar la financiación a un solo experto, dado que la primera frase del mismo párrafo ya recoge su derecho a establecer normas presupuestarias relativas al funcionamiento de la comisión negociadora, de conformidad con el principio de que los gastos relativos al correcto desempeño de las funciones de la comisión negociadora deben correr a cargo de la dirección central. Por último, el artículo 7, apartado 1, segundo guion, se aclara haciendo referencia a la no convocatoria de la primera reunión de la comisión negociadora en lugar de a la negativa de la dirección central a iniciar negociaciones.

CSV: BOPGDSPG-UuEVpvsGG-2
Verificación: https://sede.parlamentodegalicia.gal/tramites/csv/

Modificaciones relativas al contenido de los acuerdos de CEE, que deberán negociar las partes (artículo 6, apartado 2, de la Directiva 2009/38/CE)

Las partes en los acuerdos de CEE deberán especificar los recursos financieros y materiales que se asignarán a los CEE, al menos en lo que respecta al uso de expertos, los costes jurídicos y la formación. Además, también deberán especificar el formato de las reuniones de los CEE, que podrán incluir formatos virtuales si las partes así lo acuerdan. Para mejorar la eficacia de los CEE existentes, los nuevos requisitos en relación con los recursos financieros y materiales y el formato de las reuniones de los CEE se aplican también a los acuerdos de CEE preexistentes, que por tanto pueden tener que adaptarse. Esto se prevé en un nuevo párrafo en el artículo 6, apartado 2. Durante el período transitorio, las partes en los acuerdos de CEE vigentes deben verificar si cumplen los requisitos revisados de la presente Directiva y, de no ser así, renegociarlos para evitar el riesgo de litigios jurídicos una vez que los requisitos revisados sean aplicables. En caso de que dicha renegociación no tenga éxito, se aplicarán los requisitos subsidiarios anejos a la Directiva.

Modificaciones relativas a la composición equilibrada en materia de género de los CEE (artículo 6, apartado 2, de la Directiva 2009/38/CE)

A la hora de negociar nuevos acuerdos de CEE o renegociar acuerdos vigentes, las partes estarán obligadas, en virtud de un nuevo apartado del artículo 6, apartado 2, de la Directiva 2009/38/CE, a establecer las disposiciones necesarias para lograr, en la medida de lo posible, una composición equilibrada en materia de género del CEE y, en su caso, del comité restringido. Este objetivo se define mediante el propósito de que el 40 % de los puestos del CEE (o del comité restringido) se asignen a miembros de uno u otro género. El mismo objetivo se refleja en el anexo I de la Directiva 2009/38/CE para los CEE de nueva creación sobre la base de requisitos subsidiarios. A la luz de la jurisprudencia pertinente del Tribunal de Justicia de la UE en materia de acción positiva[28], el objetivo del 40 % se aplica siempre que sea viable desde el punto de vista jurídico y fáctico y se entiende sin perjuicio de la legislación nacional sobre la elección de los representantes de los trabajadores.

Modificaciones relativas al número de reuniones plenarias de los CEE sobre la base de requisitos subsidiarios (anexo I, punto 2, de la Directiva 2009/38/CE)

Los requisitos subsidiarios revisados requerirán dos reuniones plenarias al año (en lugar de una) entre los CEE y la dirección central.

Modificaciones relativas a las reuniones extraordinarias de los CEE sobre la base de requisitos subsidiarios (anexo I, punto 3, párrafos primero y segundo, de la Directiva 2009/38/CE)

Se adapta la redacción de los requisitos subsidiarios establecidos en el anexo I, punto 3, de la Directiva 2009/38/CE para aclarar, en primer lugar, que la información y la consulta de los CEE con arreglo a dichos requisitos deben tener lugar, en principio, en las reuniones plenarias, si es posible, y en reuniones extraordinarias únicamente si así lo requiere la urgencia. En segundo lugar, se aclara que la información debe facilitarse a su debido tiempo y, en tercer lugar, que los miembros del CEE tienen derecho a participar en reuniones extraordinarias con el comité restringido si representan a trabajadores potencialmente afectados de manera directa por el objeto de dichas reuniones.

[28] Véase la Sentencia del Tribunal de Justicia de 28 de marzo de 2000, Badeck y otros, C-158/97, ECLI:EU:C:2000:163.

CSV: BOPGDSPG-UuEVpvsGG-2
Verificación: https://sede.parlamentodegalicia.gal/tramites/csv/

Modificaciones relativas a los recursos a disposición de los CEE sobre la base de requisitos subsidiarios (anexo I, puntos 5 y 6, de la Directiva 2009/38/CE)

En el anexo I, punto 5, se aclara que entre los expertos que asisten a los CEE o a los comités restringidos sobre la base de requisitos subsidiarios pueden figurar representantes sindicales, y que se permitirá que dichos expertos, a petición del CEE o del comité restringido, estén presentes en las reuniones a título consultivo. En el anexo I, punto 6, se aclara que los gastos de funcionamiento de los CEE a cargo de la dirección central incluyen los costes jurídicos razonables, que deben notificarse previamente a la dirección central. Además, en el anexo I, punto 6, último párrafo, se suprime la segunda parte de la frase por las razones expuestas anteriormente en relación con el artículo 5, apartado 6, de la Directiva 2009/38/CE.

Modificaciones relativas al tratamiento o la no transmisión de información confidencial (artículo 8 de la Directiva 2009/38/CE)

Las disposiciones sobre la transmisión de información confidencial y sobre la no transmisión de determinada información se establecen en artículos separados para garantizar una estructura más clara. Además, al facilitar información confidencial, la dirección central debe informar a los miembros de la comisión negociadora, a los miembros del CEE o a los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento de información y consulta, al mismo tiempo, sobre las razones que justifican la confidencialidad de la información compartida. La obligación de no revelar información confidencial cesa cuando, de acuerdo con la dirección, la justificación aportada por esta haya quedado obsoleta. Además, la posibilidad de que la dirección central no transmita información se limitará a los casos en que su transmisión perjudique gravemente el funcionamiento de la empresa. En tal situación, la dirección central deberá informar a los miembros del CEE, de la comisión negociadora o a los representantes de los trabajadores sobre las razones que justifican la no transmisión de la información.

Modificaciones relativas al cometido y a la protección de los representantes de los trabajadores (artículo 10 de la Directiva 2009/38/CE)

El artículo 10, apartado 1, de la Directiva 2009/38/CE se adapta para aclarar que no solo los miembros del CEE, sino también los representantes de los trabajadores, incluidos los miembros de la comisión negociadora y del CEE, deben disponer de los medios necesarios para aplicar los derechos derivados de la presente Directiva. En el artículo 10, apartado 2, se aclara que los miembros del CEE deben tener el derecho y los medios necesarios para informar a los representantes de los trabajadores pertinentes sobre el procedimiento transnacional de información y consulta antes y después de las reuniones con la dirección central. En el artículo 10, apartado 3, párrafo segundo, se aclara que el requisito de ofrecer a los titulares de derechos en virtud de la Directiva 2009/38/CE una protección equivalente se aplica también con respecto a la protección contra las medidas de represalia o el despido. Por último, en el artículo 10, apartado 4, se aclara que la dirección central debe sufragar los costes y gastos relacionados con la formación necesaria para el ejercicio de las funciones de representación de los miembros del CEE y de la comisión negociadora, de lo que se informará previamente a la dirección central.

Modificaciones relativas a las sanciones y al acceso a la justicia (artículo 11 de la Directiva 2009/38/CE)

La obligación de los Estados miembros de establecer sanciones efectivas, disuasorias y proporcionadas (mencionadas actualmente en el considerando 36 de la Directiva 2009/38/CE por referencia a los principios generales del Derecho de la Unión) se establecerá en el

CSV: BOPGDSPG-UuEVpvsGG-2
Verificación: https://sede.parlamentodegalicia.gal/tramites/csv/

artículo 11 de la Directiva 2009/38/CE. Para cumplir esta obligación, los Estados miembros deberán tener en cuenta, al determinar las sanciones, la gravedad, la duración, las consecuencias y el carácter intencional o negligente de la infracción y, en caso de sanciones pecuniarias, también el tamaño y la situación financiera de la empresa o grupo sancionado (por ejemplo, su volumen de negocios anual), así como otros criterios pertinentes. En el mismo apartado se inserta una disposición que obliga a los Estados miembros a prever al menos sanciones pecuniarias en relación con las infracciones de los procedimientos de información y consulta establecidos en el artículo 9, apartados 2 y 3. Esto no impide que mantengan o introduzcan además otras formas de sanciones. En el artículo 11, apartado 3, se insertará en el párrafo primero una referencia a los miembros del CEE y de la comisión negociadora, ya que esta disposición es pertinente tanto para ellos como para los representantes de los trabajadores. En el mismo apartado, se aclara además que la duración del procedimiento de recurso aplicable cuando la dirección central exija confidencialidad u oculte información debe ser compatible con el ejercicio efectivo de los derechos de información y consulta previstos en la Directiva 2009/38/CE. Además, se añade una nueva disposición en el artículo 11 para garantizar que los posibles procedimientos previos obligatorios de resolución extrajudicial con arreglo al Derecho nacional se entiendan sin perjuicio del acceso a la justicia en lo que respecta a los derechos contemplados en la Directiva 2009/38/CE.

Supresión de exenciones y disposiciones para la adaptación de los acuerdos vigentes a los requisitos revisados (artículo 14 de la Directiva 2009/38/CE)

Se suprime el artículo 14 de la Directiva 2009/38/CE y se eliminan las exenciones del ámbito de aplicación de la Directiva 2009/38/CE. En consecuencia, los trabajadores y los representantes de los trabajadores de las empresas o grupos de empresas de dimensión comunitaria con acuerdos de información y consulta transnacional anteriores a la transposición de la Directiva 94/45/CE («acuerdos voluntarios») tendrán derecho a mantener sus acuerdos vigentes o a solicitar, de conformidad con el artículo 5, apartado 1, de la Directiva 2009/38/CE, la constitución de un CEE o de un procedimiento de información y consulta con vistas a sustituir los acuerdos anteriores. Las empresas con acuerdos firmados o revisados entre el 5 de junio de 2009 y el 5 de junio de 2011 estarán sujetas a las obligaciones revisadas derivadas de la Directiva 2009/38/CE.

Una nueva disposición del artículo 14 *bis* prevé la adaptación de los acuerdos vigentes celebrados en virtud de los artículos 5 y 6 de la Directiva 94/45/CE o de los artículos 5 y 6 de la Directiva 2009/38/CE a los requisitos revisados de la Directiva 2009/38/CE. Las partes en tales acuerdos tienen la oportunidad de negociar las adaptaciones necesarias durante el período de dos años comprendido entre el plazo de transposición de las modificaciones de la Directiva 2009/38/CE y la fecha a partir de la cual deben aplicarse los requisitos revisados en virtud del Derecho nacional. Estas disposiciones transitorias no se aplican a los «acuerdos voluntarios» celebrados y que no estén incluidos en el ámbito de aplicación de la Directiva. Las consecuencias para las empresas con tales acuerdos se han descrito anteriormente, en relación con la supresión de las exenciones.

Transposición y comienzo de la aplicación (artículo 2 de la propuesta)

Los Estados miembros deben transponer las modificaciones de la Directiva 2009/38/CE en el plazo de un año a partir de la entrada en vigor de la propuesta. La aplicación de las medidas de transposición se aplazará dos años a partir de la fecha límite de transposición.

CSV: BOPGDSPG-UuEVpvsGG-2
Verificación: https://sede.parlamentodegalicia.gal/tramites/csv/

Habida cuenta de las disposiciones por las que se modifica el artículo 11 de la Directiva 2009/38/CE, los Estados miembros deben notificar a la Comisión la forma en que los titulares de derechos pueden entablar procedimientos judiciales en sus jurisdicciones y, en su caso, procedimientos administrativos, en relación con todos los derechos contemplados en la Directiva 2009/38/CE.

CSV: BOPGDSPG-UuEVpvsGG-2
Verificación: https://sede.parlamentodegalicia.gal/tramites/csv/

2024/0006 (COD)

Propuesta de

DIRECTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO

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,

Previa transmisión del proyecto de acto legislativo a los parlamentos nacionales,

Visto el Dictamen del Comité Económico y Social Europeo[1],

Visto el Dictamen del Comité de las Regiones[2],

De conformidad con el procedimiento legislativo ordinario,

Considerando lo siguiente:

(1) De conformidad con lo dispuesto en el artículo 27 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, deberá 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 8 del pilar europeo de derechos sociales reafirma el derecho de los trabajadores o sus representantes a ser informados y consultados sobre asuntos de interés para ellos.

(2) Por lo que respecta a las cuestiones transnacionales, la Directiva 2009/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo[3] pretende 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) Si bien una evaluación de la Directiva 2009/38/CE publicada en 2018[4] confirmó su valor añadido y su pertinencia en principio, 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.

---

1 DO C , , p. .

2 DO C , , p. .

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

4 COM(2018) 292 final.

CSV: BOPGDSPG-UuEVpvsGG-2
Verificación: https://sede.parlamentodegalicia.gal/tramites/csv/

(4) En 2023, el Parlamento Europeo, de conformidad con el artículo 225 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), adoptó una resolución de propia iniciativa legislativa con recomendaciones sobre la revisión de la Directiva 2009/38/CE[5], y la Comisión llevó a cabo una consulta en dos fases con los interlocutores sociales, de conformidad con el artículo 154 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, sobre la necesidad y el contenido de las medidas para subsanar las deficiencias de dicha Directiva. La Comisión también ha recabado pruebas a través de un estudio que incluye una encuesta específica en línea, entrevistas con las partes interesadas, talleres y análisis de la jurisprudencia nacional y de las disposiciones pertinentes de las legislaciones nacionales de los Estados miembros.

(5) 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 garantizar la seguridad jurídica y reducir el riesgo de tales litigios, es necesario aclarar dicho concepto. A tal fin, conviene aclarar que la presente Directiva no solo debe abarcar los casos en que quepa esperar razonablemente que las medidas consideradas por la dirección afecten a los trabajadores de más de un Estado miembro, sino también los casos en que quepa esperar razonablemente que dichas medidas afecten a los trabajadores de un solo Estado miembro, pero que las consecuencias de dichas medidas puedan afectar razonablemente a los trabajadores de al menos otro Estado miembro. Esto es necesario para contemplar los casos en que las empresas prevean medidas, como procedimientos de regulación de empleo y despidos, dirigidas explícitamente a establecimientos en un solo Estado miembro pero cuyas consecuencias previsibles y razonables puedan afectar a trabajadores de otro Estado miembro, por ejemplo, debido a cambios en la cadena de suministro transfronteriza o en las actividades de producción, cuando dichas medidas puedan dar lugar a cambios sustanciales en la organización del trabajo o en las relaciones contractuales.

(6) 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 establecer esas disposiciones normativas en los artículos que regulan derechos y obligaciones.

(7) Los miembros de las comisiones negociadoras pueden necesitar asesoramiento jurídico o representación legal para llevar a cabo 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. Con vistas a garantizar dicha cobertura, debe aclararse que la dirección central debe sufragar los gastos en que incurran los miembros de las comisiones negociadoras, que estos deben notificar por adelantado. Conviene limitar esa obligación a costes jurídicos razonables para garantizar que la dirección no sea responsable de costes manifiestamente desproporcionados, costes sin vínculo justificable con la prestación de asesoramiento jurídico o representación legal 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

[5] Resolución del Parlamento Europeo, de 2 de febrero de 2023, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre la revisión de la Directiva sobre los comités de empresa europeos [2019/2183(INL)].

CSV: BOPGDSPG-UuEVpvsGG-2
Verificación: https://sede.parlamentodegalicia.gal/tramites/csv/

a cargo de la dirección central. Por consiguiente, las disposiciones relativas al número de expertos que debe financiar la dirección central son redundantes y deben suprimirse.

(8) 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. Conviene especificar que deben determinar también el formato de dichas reuniones, en particular a fin de evitar cualquier duda sobre su libertad para acordar 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 las empresas, al tiempo que garantiza una información y consulta significativas con menores costes medioambientales y financieros.

(9) 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 recurso a expertos (como expertos en asuntos técnicos o expertos jurídicos) y la cobertura de los honorarios de los expertos, así como la cobertura de los costes jurídicos, incluidos los costes de representación legal y de participación en procedimientos administrativos o judiciales. 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 mínimo establecido en el artículo 10, apartado 4, de la Directiva 2009/38/CE.

(10) 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 en materia de representación de género, que deberán 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 del comité de empresa europeo o de su comité restringido. De conformidad con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea[6], tal acción positiva es posible, en virtud del 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 las leyes pertinentes. Por consiguiente, las partes en los acuerdos sobre comités de empresa europeos deben tener la flexibilidad necesaria para respetar las limitaciones jurídicas y fácticas de la acción positiva. Por consideraciones similares, es conveniente, además, exigir medidas para procurar una composición equilibrada en materia de género de la comisión negociadora, a fin de promover ese objetivo ya durante la fase de negociación.

[6] Sentencia del Tribunal de Justicia de 28 de marzo de 2000, Badeck y otros, C-158/97, ECLI:EU:C:2000:163.

CSV: BOPGDSPG-UuEVpvsGG-2
Verificación: https://sede.parlamentodegalicia.gal/tramites/csv/

(11) 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.

(12) Al compartir información sensible con miembros de los comités de empresa europeos, miembros de las comisiones negociadoras o representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento de información y consulta, la dirección tiene la posibilidad de establecer que dicha información se comparta con carácter confidencial y que no se siga divulgando. Cuando comparta información con carácter confidencial, la dirección central debe estar obligada a proporcionar al mismo tiempo una justificación razonable. Establecer disposiciones adecuadas para salvaguardar la confidencialidad de la información sensible puede infundir confianza y facilitar el intercambio de dicha información, protegiendo al mismo tiempo los intereses de las empresas y los trabajadores, en particular para evitar riesgos crecientes como el espionaje industrial.

(13) La posibilidad de que la dirección central no transmita información a los miembros de las comisiones negociadoras o de los comités de empresa europeos, o a 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 justifican la no transmisión de información.

(14) 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 vigente que permite a los Estados miembros establecer normas particulares para las empresas que persiguen un objetivo de orientación ideológica debe trasladarse al 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.

(15) 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 llevarse a cabo de manera que los representantes de los trabajadores puedan expresar su opinión antes de la adopción de la decisión y que los dictámenes emitidos por los comités de empresa europeos o los representantes de los trabajadores deben recibir una respuesta motivada de la dirección central antes de que esta adopte su decisión sobre la medida propuesta en cuestión. Debe establecerse un requisito explícito a tal efecto en la Directiva 2009/38/CE para garantizar la seguridad jurídica.

(16) Además, 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 despidos. Con el fin de evitar

CSV: BOPGDSPG-UuEVpvsGG-2
Verificación: https://sede.parlamentodegalicia.gal/tramites/csv/

conflictos, también ha de especificarse que la dirección central debe asumir los costes de formación de los miembros de la comisión negociadora y del comité de empresa europeo, así como otros costes conexos, que sean necesarios para el ejercicio de sus funciones, cuando la dirección haya sido informada previamente de dichos costes.

(17) 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 la obligación 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 dicha obligación. A tal fin, debe exigirse a los Estados miembros que notifiquen a la Comisión cómo y en qué circunstancias los titulares de derechos pueden iniciar procedimientos judiciales y, en su caso, administrativos, en relación con todos los derechos que les confiere la presente Directiva. Además, debe aclararse que los procedimientos pertinentes tienen que permitir una aplicación oportuna y efectiva, y que los posibles procedimientos previos de resolución extrajudicial no pueden dar lugar a una decisión vinculante para las partes afectadas, ni perjudicar el derecho de los titulares de derechos a entablar acciones judiciales.

(18) La evaluación de la Directiva 2009/38/CE realizada por la Comisión en 2018 ha puesto de manifiesto que las sanciones aplicables en caso de incumplimiento de los requisitos de información y consulta transnacional no suelen ser suficientemente disuasorias. 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 pueden preverse otras formas de sanción. Las sanciones pecuniarias deben determinarse teniendo en cuenta el tamaño y la situación financiera de la empresa o el grupo de dimensión comunitaria (por ejemplo, basándose en su volumen de negocios anual) y cualesquiera otros factores pertinentes (como la gravedad, la duración, las consecuencias y el carácter intencionado o negligente de la infracción), a fin de que sean efectivas, disuasorias y proporcionadas.

(19) 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 por primera vez a escala de la Unión un marco legislativo que fijaba requisitos mínimos para la información y consulta transnacional de los trabajadores, estas razones

[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).

CSV: BOPGDSPG-UuEVpvsGG-2
Verificación: https://sede.parlamentodegalicia.gal/tramites/csv/

prevalecen sobre las consideraciones de continuidad de los acuerdos preexistentes que motivaron inicialmente la exención. Por consiguiente, procede suprimir dicha exención.

(20) Además, por idénticas consideraciones, deben aplicarse los mismos requisitos mínimos a todas las empresas de dimensión comunitaria con comité de empresa europeo que operen 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 estas últimas empresas de la aplicación de la Directiva 2009/38/CE.

(21) Los comités de empresa europeos que operan 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 de la empresa o el grupo de empresas de dimensión comunitaria correspondiente y sus perspectivas. A fin de reforzar la información y la consulta transnacional de esos comités de empresa europeos, conviene aumentar a dos el número de esas reuniones plenarias anuales en los requisitos subsidiarios.

(22) 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.

(23) 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 la eficacia de las vías de recurso y de la ejecución.

(24) En algunos casos, los acuerdos vigentes sobre comités de empresa europeos o sobre procedimientos de información y consulta, celebrados con arreglo a la Directiva 94/45/CE o a la Directiva 2009/38/CE antes de la entrada en vigor de las medidas adoptadas por los Estados miembros para transponer la presente Directiva, pueden no ser conformes con los requisitos revisados. Por consiguiente, conviene establecer disposiciones transitorias que permitan a las partes en dichos acuerdos negociar adaptaciones antes de la fecha de aplicación de las medidas de transposición.

(25) El objetivo general de la presente Directiva es garantizar la eficacia 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. Este objetivo no puede ser alcanzado de manera suficiente por los Estados miembros por sí solos, sino que, debido a la naturaleza intrínsecamente transnacional y a la escala de estos requisitos, puede lograrse mejor a escala de la Unión. Por consiguiente, la Unión puede adoptar medidas de acuerdo con el principio de subsidiariedad consagrado 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 dichos objetivos.

(26) De conformidad con el 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 tanto la Unión como sus 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

CSV: BOPGDSPG-UuEVpvsGG-2
Verificación: https://sede.parlamentodegalicia.gal/tramites/csv/

negociadoras, los miembros de los comités de empresa europeos y los representantes de los trabajadores en el ejercicio de sus funciones, así como con la asunción de los costes conexos por parte de la dirección central.

(27) De conformidad con el artículo 30, apartado 3, y el artículo 42, apartado 1, de la Directiva 2014/23/UE del Parlamento Europeo y del Consejo[8], el artículo 18, apartado 2, y el artículo 71, apartado 1, de la Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo[9], así como con el artículo 36, apartado 2, y el artículo 88, apartado 1, de la Directiva 2014/25/UE del Parlamento Europeo y del Consejo[10], los Estados miembros deben adoptar las medidas adecuadas para garantizar que, en la ejecución de los contratos públicos, los operadores económicos respeten las obligaciones aplicables en los ámbitos del Derecho social y laboral establecidas por el Derecho de la Unión. Debe promoverse la aplicación efectiva de los requisitos de la presente Directiva mediante la integración, según proceda, de criterios de sostenibilidad social en los criterios de adjudicación diseñados por las entidades adjudicadoras para seleccionar las ofertas más ventajosas desde el punto de vista económico. Sin embargo, la presente Directiva no crea ninguna obligación adicional en relación con dichas Directivas.

(28) 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 dos años la aplicación de las disposiciones adoptadas por los Estados miembros para dar cumplimiento a lo dispuesto en la presente Directiva.

HAN ADOPTADO LA PRESENTE DIRECTIVA:

Artículo 1

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

1) En el artículo 1, 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.

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 empresas o establecimientos situados en más de un Estado miembro;

b) pueda preverse razonablemente que las medidas consideradas por la dirección de la empresa o del grupo de empresas de dimensión comunitaria

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).

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).

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).

CSV: BOPGDSPG-UuEVpvsGG-2
Verificación: https://sede.parlamentodegalicia.gal/tramites/csv/

afecten a los trabajadores de una empresa o de un establecimiento situados en un Estado miembro, y pueda preverse razonablemente que los trabajadores de una empresa o de un establecimiento situados en otro Estado miembro se vean afectados por las consecuencias de dichas medidas.».

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) El artículo 5 se modifica como sigue:

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

«b) los miembros de la comisión negociadora serán elegidos o designados en proporción al número de trabajadores empleados en cada Estado miembro por la empresa o el grupo de empresas de dimensión comunitaria, a fin de lograr una representación equilibrada en materia de género, de manera que para cada Estado miembro exista 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 dicho porcentaje;»;

b) el apartado 6 se modifica como sigue:

– en el primer párrafo, se añaden las frases siguientes:

«Estos gastos incluirán los costes razonables de expertos, incluidos los de asistencia jurídica, en la medida en que sea necesario a tal efecto, así como los costes razonables de representación legal y participación en procedimientos administrativos o judiciales. Los gastos se notificarán a la dirección central antes de incurrir en ellos.»;

– en el segundo párrafo, se suprime el texto siguiente: «pudiendo en particular, limitar la financiación a un solo experto».

4) El artículo 6 se modifica como sigue:

a) el apartado 2 se modifica como sigue:

– 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;»;

– la letra f) se sustituye por el texto siguiente:

CSV: BOPGDSPG-UuEVpvsGG-2
Verificación: https://sede.parlamentodegalicia.gal/tramites/csv/

«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:

– el posible recurso a expertos, incluidos expertos jurídicos, para asistir al comité de empresa europeo en el desempeño de sus funciones;

– la representación legal y la participación del comité de empresa europeo, o de sus miembros en su nombre, en procedimientos administrativos o judiciales;

– la impartición de la formación pertinente a los miembros del comité de empresa europeo, sin perjuicio del requisito mínimo establecido en el artículo 10, apartado 4, párrafo primero.»;

El requisito de determinar los elementos enumerados en el párrafo primero, en su versión modificada por *[OP: insértese la referencia a la presente Directiva de modificación*]*, se aplicará también con respecto a los acuerdos sobre comités de empresa europeos celebrados antes del *[OP: insértese la fecha establecida en el artículo 2, párrafo segundo, de la presente Directiva de modificación]*.

_____

* *[OP: insértese la referencia al DO a la presente Directiva de modificación.]*»;

b) se inserta el apartado 2 *bis* siguiente:

«2 *bis*. La dirección central y la comisión negociadora, al negociar o renegociar un acuerdo sobre un comité de empresa europeo, acordarán y establecerán las disposiciones necesarias para alcanzar, en la medida de lo posible y sin perjuicio de las legislaciones nacionales relativas a la elección de los 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, en su caso, al menos el 40 % de los miembros del comité restringido.».

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

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

6) 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 revelar a terceros información que les haya sido expresamente comunicada con carácter confidencial por la dirección central. Además, la dirección central podrá establecer mecanismos adecuados de transmisión y almacenamiento de la información para

CSV: BOPGDSPG-UuEVpvsGG-2
Verificación: https://sede.parlamentodegalicia.gal/tramites/csv/

contribuir a salvaguardar la confidencialidad de la información facilitada con carácter confidencial.

2. Cuando la dirección central comunique información confidencial con arreglo al apartado 1, informará a los miembros de las comisiones negociadoras o 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 comunicación de información con carácter confidencial.

3. La obligación a que se refiere el apartado 1 subsistirá, independientemente del lugar en que se encuentren las personas contempladas el apartado 1, incluso tras la expiración de su mandato, hasta que, de acuerdo con la dirección central, se considere que la justificación facilitada ha quedado obsoleta.».

7) Se inserta el artículo 8 *bis* siguiente:

«Artículo 8 bis

No transmisión de información por motivos específicos

1. Los Estados miembros dispondrán, en casos específicos, en las condiciones y con los límites establecidos por la legislación nacional, que la dirección central situada en su territorio no está obligada a transmitir información a los miembros de las comisiones negociadoras o 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 su naturaleza sea tal que, según criterios objetivos, 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 o 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 no transmisión de información.».

8) 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.

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 un dictamen antes de

CSV: BOPGDSPG-UuEVpvsGG-2
Verificación: https://sede.parlamentodegalicia.gal/tramites/csv/

la adopción de la decisión y sobre la base 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 adecuado 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 la primera frase.

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 la legislación nacional y las prácticas 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 de dimensión comunitaria 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.

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 de dicha formación y los gastos conexos correrán a cargo de la dirección central, siempre que esta haya sido informada previamente.».

9) El artículo 11 se modifica como sigue:

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

CSV: BOPGDSPG-UuEVpvsGG-2
Verificación: https://sede.parlamentodegalicia.gal/tramites/csv/

«2. Los Estados miembros establecerán las medidas adecuadas en caso de incumplimiento de las disposiciones nacionales adoptadas de conformidad con la presente Directiva. En particular, velarán por 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.

En caso de incumplimiento de las disposiciones nacionales de transposición de las obligaciones previstas en el artículo 9, apartados 2 y 3, los Estados miembros establecerán sanciones pecuniarias, que 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) del párrafo primero, los Estados miembros tomarán en consideración, a la hora de determinar las sanciones, la gravedad, la duración, las consecuencias y el carácter intencionado o negligente de la infracción y, por lo que respecta a las sanciones pecuniarias, también el tamaño y la situación financiera de la empresa o del grupo de empresas sancionado, así como cualquier otro criterio pertinente.»;

b) el apartado 3 se modifica como sigue:

– el párrafo primero se sustituye por el texto siguiente:

«3. Los Estados miembros preverán procedimientos de recurso administrativo o judicial que los miembros de la comisión negociadora, los miembros del comité de empresa europeo o los representantes de los trabajadores podrán iniciar cuando la dirección central facilite información con carácter confidencial de conformidad con el artículo 8 o no transmita información por motivos específicos de conformidad con el artículo 8 *bis*.»;

– se añade el párrafo siguiente:

«La duración de dichos procedimientos será compatible con el ejercicio efectivo de los derechos de información y consulta previstos en la presente Directiva.»;

c) se añade el apartado 4 siguiente:

«4. Cuando los Estados miembros supediten el acceso a los procedimientos judiciales a la aplicación previa de una resolución alternativa de litigios, tal procedimiento no deberá dar lugar a una decisión que sea vinculante para las partes interesadas ni menoscabar de otro modo su derecho a emprender acciones judiciales.».

10) En el artículo 12, se añade el apartado siguiente:

«6. Cada Estado miembro podrá establecer disposiciones especiales en favor de la dirección central de las empresas y establecimientos situados 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

CSV: BOPGDSPG-UuEVpvsGG-2
Verificación: https://sede.parlamentodegalicia.gal/tramites/csv/

la presente Directiva dichas disposiciones particulares existieren ya en la legislación nacional.».

11) Se suprime el artículo 14.

12) Se inserta el artículo siguiente:

«*Artículo 14* bis
Disposiciones transitorias

1. Cuando, tras la transposición de *[OP: insértese la referencia a la presente Directiva de modificación]*, un acuerdo sobre un comité de empresa europeo o un acuerdo sobre un procedimiento de información y consulta celebrado antes del *[OP: insértese la fecha a partir de la cual deben aplicarse las disposiciones de transposición, establecida en el artículo 2, apartado 1, párrafo segundo, de la presente Directiva de modificación]* 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 sea conforme con alguno de los requisitos aplicables a dicho acuerdo como consecuencia de las modificaciones previstas en *[OP: insértese la referencia a la presente Directiva de modificación]*, la dirección central iniciará negociaciones para adaptar dicho acuerdo a petición escrita de al menos cien trabajadores o sus representantes en al menos dos empresas o establecimientos de al menos dos Estados miembros diferentes. La dirección central también podrá iniciar dichas negociaciones por iniciativa propia.

2. Cuando el acuerdo sobre el comité de empresa europeo o el acuerdo sobre un procedimiento de información y consulta contenga disposiciones de procedimiento para su adaptación o renegociación, la adaptación podrá negociarse con arreglo a dichas disposiciones. 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 no conduzca a un acuerdo en el plazo de dos años a partir de la fecha de la respectiva solicitud de los trabajadores o de sus representantes, se aplicarán los requisitos subsidiarios establecidos en el anexo I.».

13) 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 *[OP: insértese la fecha correspondiente a un año después de la entrada en vigor de la presente Directiva]*, 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 *[OP: insértese la fecha correspondiente a dos años después de la fecha establecida en el párrafo primero]*.

Cuando los Estados miembros adopten dichas disposiciones, estas harán referencia a la presente Directiva o irán acompañadas de dicha 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 disposiciones básicas de Derecho interno que adopten en el ámbito regulado por la presente Directiva.

CSV: BOPGDSPG-UuEVpvsGG-2
Verificación: https://sede.parlamentodegalicia.gal/tramites/csv/

En relación con las modificaciones previstas en el artículo 1, apartado 8, de la presente Directiva, los Estados miembros notificarán a la Comisión, a más tardar el *[OP: insértese la fecha indicada en el apartado 1, párrafo primero]*, los medios a través de los cuales los comités de empresa europeos, las comisiones negociadoras y los representantes de los trabajadores podrán, de conformidad con el artículo 11, apartados 2, 3 y 4, de la Directiva 2009/38/CE, en su versión modificada, emprender acciones judiciales y, en su caso, administrativas, en relación con todos los derechos contemplados en la presente 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 Bruselas, el

Por el Parlamento Europeo	*Por el Consejo*
La Presidenta / El Presidente	*La Presidenta / El Presidente*

CSV: BOPGDSPG-UuEVpvsGG-2
Verificación: https://sede.parlamentodegalicia.gal/tramites/csv/

COMISIÓN
EUROPEA

Bruselas, 24.1.2024
COM(2024) 14 final

ANNEX

ANEXO

de la

DIRECTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO

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

{SEC(2024) 35 final} - {SWD(2024) 9 final} - {SWD(2024) 10 final} -
{SWD(2024) 11 final}

CSV: BOPGDSPG-UuEVpvsGG-2
Verificación: https://sede.parlamentodegalicia.gal/tramites/csv/

ANEXO

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), el párrafo tercero se sustituye por el texto siguiente:

«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 adecuado. Los representantes de los trabajadores tendrán derecho a una respuesta motivada por escrito a cualquier dictamen que pudieran emitir antes de la adopción de la decisión sobre las medidas de que se trate, siempre que su dictamen se haya emitido en un plazo razonable;»;

c) tras la letra d), se inserta la letra dd) siguiente:

«dd) 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;».

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 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.».

3) En el punto 3, los párrafos primero y segundo se sustituyen por el texto siguiente:

«3. Cuando concurran circunstancias excepcionales o se adopten decisiones que puedan afectar considerablemente 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 adecuado de la empresa o del 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 y/o empresas que estén directamente afectados o que puedan estar directamente afectados por las circunstancias o decisiones de que se trate.».

4) En el punto 5, se añaden las frases siguientes:

«Entre dichos expertos podrán figurar representantes de organizaciones sindicales reconocidas a escala de la Unión. A petición del comité de empresa europeo, dichos

CSV: BOPGDSPG-UuEVpvsGG-2
Verificación: https://sede.parlamentodegalicia.gal/tramites/csv/

expertos tendrán derecho a estar presentes en las reuniones del comité de empresa europeo y en las reuniones con la dirección central a título consultivo. Se informará de ello previamente a la dirección central.».

5) El punto 6 se modifica como sigue:

a) entre los párrafos tercero y cuarto se inserta el párrafo siguiente:

«Los gastos de funcionamiento del comité de empresa europeo incluirán los gastos razonables de asistencia jurídica, representación legal y procedimientos judiciales. Los gastos de funcionamiento se notificarán a la dirección central antes de incurrir en ellos.»;

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

«Respetando estos principios, los Estados miembros podrán fijar normas relativas a la financiación del funcionamiento del comité de empresa europeo.».

CSV: BOPGDSPG-UuEVpvsGG-2
Verificación: https://sede.parlamentodegalicia.gal/tramites/csv/

COMISIÓN
EUROPEA

Bruselas, 24.1.2024
SWD(2024) 11 final

DOCUMENTO DE TRABAJO DE LOS SERVICIOS DE LA COMISIÓN

RESUMEN DEL INFORME DE LA EVALUACIÓN DE IMPACTO

[…]

que acompaña al documento

Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo

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

{COM(2024) 14 final} - {SEC(2024) 35 final} - {SWD(2024) 9 final} -
{SWD(2024) 10 final}

CSV: BOPGDSPG-UuEVpvsGG-2
Verificación: https://sede.parlamentodegalicia.gal/tramites/csv/

A. Contexto

Los comités de empresa europeos («CEE») son órganos de representación de los trabajadores encargados de informar y consultar a la dirección de las empresas multinacionales de cierto tamaño sobre cuestiones transnacionales. En la transformación en curso del mundo laboral, impulsada por consideraciones de sostenibilidad medioambiental, económica y social, una participación significativa de los trabajadores y sus representantes a todos los niveles puede ayudar a anticipar y gestionar el cambio, disminuir la pérdida de puestos de trabajo, mantener la empleabilidad y mitigar los efectos sobre los sistemas de bienestar social y los costes de ajuste correspondientes. Hasta la fecha, existen CEE u otros acuerdos de información y consulta transnacional en unas 1 000 empresas multinacionales, que representan a unos 16,6 millones de trabajadores de la UE. La Directiva 2009/38/CE (en lo sucesivo, «la Directiva») establece un marco con requisitos mínimos para la constitución y el funcionamiento de los CEE, que respeta la autonomía de la dirección y de los representantes de los trabajadores para adaptar el proceso de información y consulta a sus necesidades específicas y preserva la capacidad de la dirección para tomar decisiones de manera eficaz. Esta iniciativa pretende garantizar que dicho marco sea claro, eficaz y aplicable. Esta iniciativa afecta a las empresas a escala de la Unión y a sus trabajadores en los Estados miembros.

Los CEE y los procedimientos de información y consulta transnacional complementan la información y consulta de los trabajadores a nivel nacional, en particular, de conformidad con la Directiva 2002/14/CE, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea, la Directiva 2001/23/CE, sobre traspasos de empresas y la Directiva 98/59/CE, relativa a los despidos colectivos. Esta iniciativa no afecta a la legislación nacional en materia de información y consulta de los trabajadores derivada de las citadas Directivas de la UE.

B. Necesidad de actuación a nivel de la UE

¿Cuál es el problema que se afronta?

La Directiva no siempre alcanza plenamente su objetivo de mejorar el derecho a la información y consulta transnacional de los trabajadores en las empresas multinacionales. En algunos casos, no existe un diálogo auténtico y significativo entre la dirección y los CEE, y hay incertidumbre en relación con el proceso de constitución de los CEE, con el alcance de las obligaciones de información y consulta limitadas en la Directiva a las «cuestiones transnacionales», con la cobertura de los gastos, con las condiciones para exigir el tratamiento confidencial de la información o para negarse a revelar determinada información a los CEE, y con el acceso a la justicia. Además, en muchos CEE hay una clara falta de equilibrio de género, y las infracciones de los derechos de información y consulta a menudo no se sancionan lo suficiente para garantizar su cumplimiento. Por último, debido a las exenciones del ámbito de aplicación, la Directiva no se aplica a unas 350 empresas en las que existen acuerdos de información y consulta transnacional, lo que hace que el marco regulador sea complejo y fragmentado, creando diferentes niveles de protección para los trabajadores de las empresas a escala de la Unión.

Si bien no se puede suponer que estas cuestiones se apliquen a escala general, juntas dan lugar a deficiencias en la eficacia del marco existente de los CEE. En consecuencia, no se aprovecha plenamente el potencial de los CEE para promover la participación y el compromiso de los trabajadores y unas condiciones de trabajo sostenibles, también en el contexto de los cambios estructurales vinculados a las transiciones ecológica y digital.

CSV: BOPGDSPG-UuEVpvsGG-2
Verificación: https://sede.parlamentodegalicia.gal/tramites/csv/

¿Cuál es el objetivo que se espera alcanzar con esta iniciativa?

El objetivo general de esta iniciativa es mejorar la eficacia del marco de información y consulta de los trabajadores a escala transnacional. Este objetivo es coherente con los fines y principios establecidos en la Directiva. De conformidad con la base jurídica pertinente del Tratado de Funcionamiento de la UE, la naturaleza básica de la Directiva como instrumento de información y consulta, y no de cogestión, permanece inalterada.

En concreto, la iniciativa tiene por objeto i) evitar diferencias injustificadas en los derechos mínimos de información y consulta de los trabajadores a nivel transnacional, ii) garantizar una constitución eficiente y efectiva de los CEE, iii) garantizar la dotación adecuada de recursos de los CEE y un proceso eficaz para su información y consulta, y iv) promover una aplicación más eficaz de la Directiva, en particular mediante el acceso a la justicia para los representantes de los trabajadores y sanciones efectivas, disuasorias y proporcionadas.

¿Cuál es el valor añadido de la actuación a nivel de la UE?

La Directiva establece normas mínimas para la información y consulta transnacional de los trabajadores de las empresas multinacionales. Dado que se trata de una cuestión transfronteriza, los retos deben abordarse a escala de la UE. El valor añadido específico de la iniciativa para la UE reside en el desarrollo de estas normas mínimas. Estas normas fomentan una mayor convergencia en el empleo y en los resultados sociales entre los Estados miembros. La iniciativa aumentará aún más el valor añadido también para las empresas, al crear un marco regulador más sencillo y coherente en toda la UE. En términos geográficos, todos los Estados miembros pueden verse afectados por el problema, ya que sus consecuencias se materializan no solo en el Estado miembro en el que tiene su sede un CEE, sino también en aquellos en los que tienen su sede establecimientos pertenecientes al mismo grupo.

C. Opciones políticas

¿Qué opciones legislativas y no legislativas se han estudiado?

La Comisión ha estudiado diversas opciones políticas, teniendo en cuenta las pruebas disponibles y las opiniones de las partes interesadas, en particular su evaluación de la Directiva refundida, las resoluciones pertinentes del Parlamento Europeo y las contribuciones de los interlocutores sociales a la consulta en dos fases. Las opciones se agruparon en relación con los cuatro objetivos políticos distintos antes mencionados.

En relación con la aplicación de normas diferentes a las empresas en función del momento en que celebraron su acuerdo de información y consulta o su acuerdo de CEE, existe, por razones jurídicas, una opción política binaria entre el mantenimiento y la supresión de las exenciones del ámbito de aplicación de la Directiva.

En cuanto a la constitución de CEE, las opciones políticas legislativas y no legislativas implican aclaraciones sobre los recursos disponibles para los representantes de los trabajadores encargados de negociar el acuerdo del CEE y, en particular, la cobertura de sus costes jurídicos razonables. Como medida de acompañamiento, las opciones incluyen una aclaración del plazo para iniciar las negociaciones a raíz de una solicitud de constitución de un CEE. Como alternativa de mayor alcance, las opciones también incluyen el objetivo de una composición equilibrada en materia de género de los CEE, que deberá reflejarse en los acuerdos de los CEE.

CSV: BOPGDSPG-UuEVpvsGG-2
Verificación: https://sede.parlamentodegalicia.gal/tramites/csv/

Por lo que se refiere al funcionamiento de los CEE, las alternativas políticas para aclarar el concepto de «cuestiones transnacionales» van desde orientaciones interpretativas no vinculantes y una aclaración específica de la redacción hasta una ampliación sustancial del concepto, junto con la obligación de que la dirección justifique por qué una determinada cuestión no es transnacional. En segundo lugar, se evaluó la exigencia de que la dirección diera una respuesta motivada al dictamen del CEE, y se aclaró que la dirección solo puede imponer el tratamiento confidencial de la información en interés legítimo de la empresa. Además, la dirección estaría obligada a especificar, previa solicitud, los motivos por los que declara confidencial determinada información o se niega a divulgarla. Una opción alternativa de mayor alcance permitiría a la dirección denegar la divulgación de información alegando que perjudicaría gravemente el funcionamiento de la empresa, únicamente previa autorización judicial o administrativa, y, en general, eximiría de las restricciones de confidencialidad el intercambio de información entre el CEE y los representantes nacionales o locales de los trabajadores. En tercer lugar, por lo que respecta a la cobertura de los gastos de los CEE, las opciones políticas incluyen orientaciones no vinculantes que faciliten la aplicación de los requisitos existentes o, alternativamente, requisitos legislativos más específicos para que las partes regulen en su acuerdo cómo se cubren determinados gastos, como los honorarios de los expertos y los costes jurídicos y de formación. Alternativamente, podrían establecerse en la Directiva requisitos vinculantes de mayor alcance para la cobertura de los costes.

Por lo que respecta a las cuestiones de aplicación y acceso a la justicia, las opciones políticas se refieren a las sanciones aplicables en caso de infracción de la legislación nacional por la que se transpone la Directiva y a las vías de recurso de que disponen los titulares de derechos en tales casos. Las opciones vinculantes implican, en un extremo del espectro, medidas para aclarar y reforzar los requisitos generales de la Directiva, en particular mediante el requisito de tener en cuenta el volumen de negocios de las empresas a la hora de determinar las sanciones pecuniarias, así como la obligación de que los Estados miembros notifiquen a la Comisión cómo se garantiza el acceso a la justicia y a las vías de recurso efectivas con respecto a todos los derechos contemplados en la Directiva. En el otro extremo del espectro se encuentran opciones de mayor alcance, consistentes en introducir la posibilidad de que los CEE soliciten la suspensión de las decisiones de gestión y establecer límites máximos específicos para las sanciones pecuniarias del 2 % (en el caso de infracciones no intencionadas) y del 4 % (en el caso de infracciones intencionadas) del volumen de negocios mundial de las empresas.

Al diseñar las medidas políticas y agruparlas para formar opciones políticas, la Comisión se guio por las siguientes consideraciones clave: i) la necesidad de dejar discrecionalidad a los Estados miembros a la hora de aplicar cualquier requisito mínimo revisado en materia de información y consulta transnacional, permitiéndoles integrarlos en sus respectivas normativas, tradiciones de relaciones laborales y prácticas, de conformidad con el principio de subsidiariedad y la base jurídica del Tratado; ii) el pleno respeto de la autonomía de los interlocutores sociales a la hora de dar efecto práctico a los requisitos mínimos; iii) el hecho de que las partes interesadas de las empresas suelen favorecer las medidas no vinculantes, mientras que las organizaciones sindicales y los representantes de los trabajadores apoyan las modificaciones legislativas. Por lo tanto, aunque en teoría podían preverse varias combinaciones alternativas posibles entre medidas legislativas y no legislativas, las aportaciones de las partes interesadas no indicaron ninguna combinación de este tipo en particular; iv) las medidas no legislativas, como la financiación de proyectos para promover el conocimiento del marco transnacional de información y consulta, y el seguimiento realizado por Comisión de la aplicación de la Directiva por parte de los Estados miembros forman parte del escenario de referencia.

CSV: BOPGDSPG-UuEVpvsGG-2
Verificación: https://sede.parlamentodegalicia.gal/tramites/csv/

Por lo tanto, una iniciativa legislativa se combinaría automáticamente con estas medidas no vinculantes continuadas.

¿Quién apoya cada opción?

Como parte de una campaña más amplia en favor de la democracia en los lugares de trabajo, el Parlamento, en su Resolución de 2021 sobre la democracia en el trabajo y, en particular, en su Resolución de 2023 con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre la revisión de la Directiva 2009/38/CE, ha pedido que se refuerce el papel y la capacidad de los comités de empresa europeos como órganos de información en las empresas a escala de la Unión que operan en su territorio. El Comité Económico y Social Europeo ha hecho llamamientos similares en los últimos años. Las organizaciones sindicales europeas apoyan, en general, las enmiendas vinculantes de mayor alcance señaladas anteriormente, que recogen las recomendaciones del Parlamento Europeo, mientras que las organizaciones empresariales cuestionan la existencia de deficiencias que justifiquen una actuación política de la UE y advierten contra la generación de costes adicionales y las repercusiones negativas de algunas opciones respecto a la competitividad.

¿Cuál es la opción preferida y por qué?

La opción política preferida combina las siguientes medidas:

i) Se pondrá fin a las exenciones de determinadas empresas a escala de la Unión, a fin de simplificar el marco de información y consulta transnacional y garantizar la igualdad de acceso de los trabajadores a los derechos contemplados en la Directiva. Los «acuerdos voluntarios» de las empresas anteriormente exentas se celebraban y aplicaban fuera del ámbito de aplicación del Derecho de la UE, por lo que, una vez suprimida la exención, podrá crearse un CEE a petición de los trabajadores o por iniciativa propia de la dirección, o podrán mantenerse los acuerdos voluntarios si no se presenta tal solicitud.

ii) Se aclararán los recursos a disposición de los representantes de los trabajadores durante la negociación de nuevos acuerdos de CEE, en particular la cobertura de los costes jurídicos razonables, así como la redacción de la obligación de la dirección de iniciar las negociaciones en un plazo de seis meses a partir de la solicitud de constitución de un CEE. Además, se reflejará un objetivo de equilibrio de género en los acuerdos de los CEE, ya que de lo contrario se perpetuaría la composición desequilibrada actual de los CEE.

iii) Se introducirán en la Directiva aclaraciones específicas del concepto de cuestiones transnacionales para abordar la incertidumbre existente y reducir el riesgo de litigios. Se establecerá la obligación de que la dirección lleve a cabo la información y la consulta de manera que permita a los representantes de los trabajadores expresar su opinión antes de la adopción de la decisión y dé una respuesta motivada a los dictámenes de los CEE antes de adoptar una decisión sobre cuestiones transnacionales, a fin de reforzar la eficacia del diálogo sobre cuestiones transnacionales. En cuanto a la cobertura de los gastos de los CEE, la opción preferida mantiene el principio de autonomía de las partes, exigiendo que los puntos potencialmente conflictivos, como la cobertura de los costes jurídicos, los honorarios de los expertos y los costes de formación, se aborden en los acuerdos de los CEE. En el caso de los CEE que operan sobre la base de requisitos subsidiarios, su derecho a la cobertura de los costes jurídicos razonables se detallará en dichos requisitos. La redacción del requisito existente de proporcionar la formación necesaria «sin pérdida de salario» a los miembros de los CEE y de las comisiones negociadoras se adaptará para aclarar que las empresas deben cubrir los costes y gastos relacionados con dicha formación. Además, para garantizar que el tratamiento confidencial de la información no se imponga sin justificación, la opción preferida limitará esa posibilidad a los casos en

CSV: BOPGDSPG-UuEVpvsGG-2
Verificación: https://sede.parlamentodegalicia.gal/tramites/csv/

que redunde en interés legítimo de la empresa. Por razones de transparencia y de recurso efectivo, se exigirá a la dirección que especifique, previa solicitud, los motivos que justifican la confidencialidad o la no divulgación.

iv) Como parte de su obligación de transposición, se exigirá a los Estados miembros que notifiquen información sobre su marco de aplicación con respecto a los derechos garantizados por la Directiva, con vistas a facilitar el seguimiento del cumplimiento y la aplicación por parte de la Comisión, y se reflejará en la Directiva la obligación general de garantizar la eficacia de las sanciones y el acceso a la justicia. Las sanciones pecuniarias para los casos de infracción de los derechos de información y consulta transnacional se determinarán en función del volumen de negocios de las empresas, a fin de garantizar su proporcionalidad y carácter disuasorio.

D. Repercusiones de la opción preferida

¿Cuáles son las ventajas de la opción preferida?

Las 678 empresas que tienen actualmente acuerdos de CEE activos y sus cerca de 11,3 millones de trabajadores de la UE, así como las partes en futuros acuerdos de CEE, se beneficiarán de una mayor claridad de los requisitos legales, lo que se espera que reduzca el riesgo de litigios y los costes asociados.

Al eliminar las exenciones del ámbito de aplicación de la Directiva, todas las empresas admisibles (unas 3 970) quedarán en igualdad de condiciones, lo que simplificará y reforzará la coherencia del marco regulador. Los cerca de 5,4 millones de trabajadores (y sus representantes) de la UE/EEE o la dirección de las empresas actualmente exentas con «acuerdos voluntarios» (323) tendrían derecho a solicitar la constitución de un CEE para beneficiarse de una aplicación equitativa de los derechos y las obligaciones mínimos exigibles en virtud del Derecho de la UE. Junto con la dirección, también podrían optar por preservar los acuerdos voluntarios que funcionen correctamente. En el contexto de las solicitudes de constitución de un nuevo CEE, los representantes de los trabajadores tendrían un derecho claro a la cobertura de sus costes jurídicos razonables y más seguridad jurídica en cuanto a la obligación de la dirección de iniciar negociaciones en un plazo de seis meses. La mano de obra de las empresas a escala de la Unión también se beneficiaría del objetivo de una composición equilibrada en materia de género de los CEE, que deberá reflejarse en los acuerdos de CEE recién celebrados o renegociados. Un mayor equilibrio de género en los CEE mejoraría la calidad del diálogo social y podría contribuir a la adopción de decisiones de gestión más equitativas en cuestiones transnacionales.

Durante el proceso de información y consulta, los CEE que aún no tengan derecho a una respuesta motivada y oportuna de la dirección a su dictamen obtendrían ese derecho. Esto les ayudará a entablar un diálogo con la dirección central sobre cuestiones transnacionales. Este diálogo también se ve facilitado por la aclaración del concepto esencial de cuestiones transnacionales, que define el alcance de las actividades de información y consulta de los CEE, y por la aplicación de la obligación de confidencialidad únicamente cuando esté objetivamente justificada. Para los CEE, las comisiones negociadoras y los representantes de los trabajadores que actualmente no dispongan de vías de recurso efectivas para hacer valer todos los derechos que les confiere la Directiva, la iniciativa mejorará el acceso a la justicia.

El aumento general de la eficacia y la calidad del diálogo social transnacional en las empresas a escala de la Unión permitiría una toma de decisiones estratégicas mejor informada por parte de las empresas y reforzaría la confianza mutua entre la dirección y los trabajadores. Sin embargo, el análisis de tales beneficios es necesariamente cualitativo por naturaleza, ya que tienden a ser a largo plazo e indirectos

CSV: BOPGDSPG-UuEVpvsGG-2
Verificación: https://sede.parlamentodegalicia.gal/tramites/csv/

y dependen de factores intangibles como la cultura establecida de participación de los trabajadores en la empresa de que se trate.

¿Cuáles son los costes de la opción preferida?

En las empresas actualmente exentas con «acuerdos voluntarios», la dirección central podría iniciar las negociaciones de un nuevo CEE o tendría que iniciarlas, si así lo solicitan los trabajadores de conformidad con la Directiva. Esto supondrá unos costes medios estimados de aproximadamente 148 000 EUR por negociación para esas empresas. En general, durante las negociaciones o renegociaciones en las que participe una comisión negociadora, las empresas estarán legalmente obligadas a cubrir, además de otros costes incurridos en la fase de constitución, también los costes jurídicos razonables, que actualmente no se exigen explícitamente en la gran mayoría de los Estados miembros. Cuando sea necesario adaptar los acuerdos de CEE vigentes a los requisitos revisados (por ejemplo, para abordar la cobertura de los gastos de los CEE en concepto de asesoramiento jurídico o de expertos y formación), la dirección central deberá emprender renegociaciones. Los costes medios de las renegociaciones no han podido cuantificarse de forma fiable, ya que son muy variables. Los datos sugieren que un proceso de renegociación es más corto que el proceso de constitución de un nuevo CEE, aunque también puede requerir múltiples reuniones en casos complejos. Sobre la base de las pruebas disponibles, se han podido monetizar algunos costes relacionados con las reuniones entre la dirección y los representantes de los CEE para la renegociación de los acuerdos vigentes (aproximadamente 18 400 EUR por reunión). En un número considerable de casos, las adaptaciones necesarias de los acuerdos de los CEE podrían acordarse como parte de las renegociaciones periódicas, que se producen por término medio cada cinco años, lo que no implicaría ningún coste adicional, o solo muy limitado, en comparación con la base de referencia. Las empresas también podrían tener que hacer frente a un aumento de los costes de funcionamiento de un CEE (aproximadamente 300 000 EUR de media al año por CEE con arreglo a la base de referencia), por ejemplo, en relación con la obligación de proporcionar una respuesta motivada al CEE. Por último, en caso de incumplimiento de las obligaciones, las empresas correrían el riesgo de sanciones financieras más elevadas. No obstante, se espera que el número de litigios y sanciones siga siendo bajo.

Para evaluar las repercusiones de las opciones políticas, las estimaciones de costes disponibles se han presentado en términos de costes unitarios medios por opción, en relación con el volumen de negocios medio de las empresas a escala de la Unión. Al comparar los costes unitarios cuantificables con el volumen de negocios de las empresas pertinentes y teniendo en cuenta las tendencias previstas, se espera que los costes económicos de la opción preferida sean y sigan siendo insignificantes. Por consiguiente, la opción preferida no tendrá repercusiones en la competitividad de las empresas.

Se han elaborado estimaciones de los costes agregados de la iniciativa para indicar los costes potenciales basados en supuestos hipotéticos, debido a la multiplicidad de factores que influyen en el funcionamiento del diálogo social, que no pueden estimarse de manera fiable (por ejemplo, no puede estimarse de manera fiable en cuántas empresas con acuerdos voluntarios los trabajadores o la dirección iniciarían un proceso de constitución de un CEE, o cuántos de los acuerdos de CEE vigentes se adaptarían como resultado de esta iniciativa). El hecho de que la Directiva deje amplia libertad a las partes de los acuerdos de CEE para adaptar el proceso de información y consulta, así como los recursos, la formación, etc., a su situación y necesidades específicas hace que sea fundamentalmente difícil establecer un vínculo causal entre las opciones políticas y los resultados económicos o sociales específicos.

¿Se verán afectadas las pymes o los consumidores?

CSV: BOPGDSPG-UuEVpvsGG-2
Verificación: https://sede.parlamentodegalicia.gal/tramites/csv/

Las medidas políticas previstas no se aplicarían a las pymes y no se prevén efectos indirectos sobre ellas. Asimismo, es muy poco probable que los posibles aumentos marginales de los costes de constitución o funcionamiento de los CEE repercutan en los consumidores.

¿Habrá repercusiones significativas en los presupuestos y las administraciones nacionales?

Todos los Estados miembros tendrían que modificar su legislación de ejecución de la Directiva. Tendrían que recopilar y notificar a la Comisión información sobre cómo los CEE, las comisiones negociadoras y los representantes de los trabajadores pueden iniciar procesos judiciales en relación con todos los derechos que les confiere la Directiva. Esta obligación conllevaría unos costes administrativos limitados, que se reducirían al mínimo si se cumpliera mediante el proceso estándar de notificación de las medidas de transposición a través de los sistemas informáticos disponibles. Es poco probable que la iniciativa suponga un aumento de los costes de ejecución/adjudicación para las autoridades nacionales.

CSV: BOPGDSPG-UuEVpvsGG-2
Verificación: https://sede.parlamentodegalicia.gal/tramites/csv/

ESTRUTURA DO BOLETÍN OFICIAL DO PARLAMENTO DE GALICIA

1. PROCEDEMENTOS PARLAMENTARIOS

1.1. PROCEDEMENTOS DE NATUREZA NORMATIVA

1.1.1. NORMAS APROBADAS

1.1.2. PROPOSTAS DE NORMAS

1.2. PROCEDEMENTOS ESPECIAIS DE CARÁCTER INSTITUCIONAL

1.2.1. INVESTIDURA

1.2.2. MOCIÓN DE CENSURA

1.2.3. CUESTIÓN DE CONFIANZA

1.3. PROCEDEMENTOS DE CONTROL E IMPULSO

1.3.1. CONTROL SOBRE AS DISPOSICIÓNS DA XUNTA CON FORZA DE LEI

1.3.2. COMUNICACIÓNS DA XUNTA DE GALICIA

1.3.3. EXAME DE PROGRAMAS E PLANS

1.3.4. ACORDOS, RESOLUCIÓNS OU PROPOSTAS DE COMISIÓNS ESPECIAIS OU DE INVESTIGACIÓN

1.3.5. MOCIÓNS

1.3.6. PROPOSICIÓNS NON DE LEI

1.3.7. OUTRAS PROPOSTAS DE RESOLUCIÓN E ACORDOS

1.3.8. PROCEDEMENTOS DE CONTROL ECONÓMICO E ORZAMENTARIO

1.4. PROCEDEMENTOS DE INFORMACIÓN

1.4.1. INFORMACIÓNS REMITIDAS POLA XUNTA DE GALICIA

1.4.2. SOLICITUDES DE COMPARECENCIA

1.4.3. INTERPELACIÓNS

1.4.4. PREGUNTAS

1.4.5. RESPOSTAS A PREGUNTAS

1.4.6. SOLICITUDES DE DATOS, INFORMES E DOCUMENTOS DE DEPUTADOS E DE COMISIÓNS

1.4.7. RECONVERSIÓNS POR FINALIZACIÓN DO PERÍODO DE SESIÓNS

1.5. PROCEDEMENTOS RELATIVOS A OUTRAS INSTITUCIÓNS E ÓRGANOS

1.6. PROCEDEMENTOS DE ELECCIÓN, DESIGNACIÓN E PROPOSTA DE NOMEAMENTO

1.7. PROCEDEMENTOS RELATIVOS AO DEREITO DE PETICIÓN

2. ELECCIÓN E COMPOSICIÓN DO PARLAMENTO, RÉXIME E GOBERNO INTERIOR, ORGANIZACIÓN E FUNCIONAMENTO

2.1. ELECCIÓN DO PARLAMENTO

2.2. COMPOSICIÓN DO PARLAMENTO E DOS SEUS ÓRGANOS

2.3. RÉXIME E GOBERNO INTERIOR

2.4. ORGANIZACIÓN E FUNCIONAMENTO DO PARLAMENTO

3. ADMINISTRACIÓN DO PARLAMENTO DE GALICIA

4. INFORMACIÓNS E CORRECCIÓNS DE ERROS

4.1. INFORMACIÓNS

4.2. CORRECCIÓNS DE ERROS

CSV: BOPGDSPG-UuEVpvsGG-2
Verificación: https://sede.parlamentodegalicia.gal/tramites/csv/

PARLAMENTO
DE GALICIA

BOLETÍN OFICIAL DO
PARLAMENTO DE GALICIA

Edición e subscricións:
Servizo de Publicacións do Parlamento de Galicia. Hórreo, 63. 15702. Santiago de Compostela.
Telf. 981 55 13 00. Fax. 981 55 14 25
Dep. Leg. C-155-1982. ISSN 1133-2727

CSV: BOPGDSPG-UuEVpvsGG-2
Verificación:
https://sede.parlamentodegalicia.gal/tramites/csv/