

ES

ES

ES



COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

Bruselas, 2.7.2008  
COM(2008) 419 final

2008/0141 (COD)

Propuesta de

**DIRECTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO**

**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**

**(Refundición)**

{SEC(2008) 2154}

{SEC(2008) 2155}

{SEC(2008) 2166}

{SEC(2008) 2167}

(presentada por la Comisión)

## **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

### **1. CONTEXTO DE LA PROPUESTA**

#### **Motivación y objetivos de la propuesta**

1. La presente propuesta de refundición tiene por objeto modificar la 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<sup>1</sup>, ampliada al Reino Unido mediante la Directiva 97/74/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997<sup>2</sup>, y adaptada por la Directiva 2006/109/CE del Consejo, de 20 de noviembre de 2006, con motivo de la adhesión de Bulgaria y Rumanía<sup>3</sup>.
2. El artículo 15 de la Directiva 94/45/CE dispone que, a más tardar el 22 de septiembre de 1999, la Comisión, en consulta con los Estados miembros y los interlocutores sociales a nivel europeo, debe revisar las modalidades de aplicación de la Directiva y estudiar, en particular, si los límites de la plantilla son adecuados, con el fin de proponer al Consejo, en caso necesario, las modificaciones necesarias. En el informe al Parlamento Europeo y al Consejo sobre el estado de aplicación de la Directiva 94/45/CE<sup>4</sup>, la Comisión señaló que adoptaría en su momento una decisión sobre una posible revisión de la Directiva a la vista de las evaluaciones complementarias necesarias y de la evolución de las demás propuestas legislativas sobre la participación de los trabajadores.

#### **Contexto general**

3. Catorce años después de la adopción de la Directiva 94/45/CE, están en activo alrededor de 820 comités de empresa europeos, a través de los cuales se ven representados 14,5 millones de trabajadores para ser informados y consultados a nivel transnacional. Estos comités están en el centro del desarrollo de relaciones sociales transnacionales y ayudan a conciliar los objetivos económicos y sociales dentro del mercado único, particularmente por el papel determinante que les corresponde en la anticipación y gestión responsable de los cambios.
4. No obstante, la aplicación práctica de la Directiva 94/45/CE plantea algunos problemas. El derecho a información y consulta transnacionales carece de efectividad, ya que no se informa ni consulta lo bastante al comité de empresa europeo en caso de reestructuración. Solo han sido creados comités de empresa europeos en el 36 % de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de la Directiva. Hay incertidumbres jurídicas, particularmente en lo que atañe a la relación entre los niveles nacional y transnacional de consulta y en los casos de fusión o

---

<sup>1</sup> DO L 254 de 30.9.1994, p. 64.

<sup>2</sup> Directiva 97/74/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, por la que se amplía al Reino Unido [...] la Directiva 94/45/CE [...], DO L 10 de 16.1.1998, p. 22.

<sup>3</sup> Directiva 2006/109/CE del Consejo, de 20 de noviembre de 2006, por la que se adapta la Directiva 94/45/CE [...], con motivo de la adhesión de Bulgaria y Rumanía, DO L 363 de 20.12.2006, p. 416.

<sup>4</sup> COM(2000) 188.

adquisición. Asimismo, en tres asuntos tratados a título prejudicial<sup>5</sup>, el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas hubo de interpretar las disposiciones de la Directiva en relación con la comunicación de la información necesaria para la creación de un comité de empresa europeo. Por último, la coherencia y la articulación entre las distintas directivas en materia de información y consulta a los trabajadores son insuficientes.

5. Los comités de empresa europeos deben estar en situación de desempeñar plenamente su papel en la anticipación y el acompañamiento de los cambios, y de desarrollar un auténtico diálogo social transnacional. Por lo tanto, la presente propuesta tiene, junto con medidas no reglamentarias, los objetivos de dar efectividad a los derechos de información y consulta transnacionales de los trabajadores, aumentar la proporción de comités de empresa establecidos, reforzar la seguridad jurídica y articular mejor las directivas en materia de información y consulta a los trabajadores.

### **Disposiciones vigentes en el ámbito de la propuesta**

6. La presente propuesta tiene en cuenta la existencia de otras directivas en el ámbito de la información y la consulta a los trabajadores. La 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 a los trabajadores en la Comunidad Europea<sup>6</sup>, fija los principios generales de aplicación a nivel nacional. La Directiva 98/59/CE<sup>7</sup> y la Directiva 2001/23/CE<sup>8</sup> se aplican cuando se contemplan proyectos de despido o traspaso. Las Directivas 2001/86/CE<sup>9</sup> y 2003/72/CE<sup>10</sup> regulan la participación de los trabajadores en las sociedades anónimas europeas (SE) y en las sociedades cooperativas europeas (SCE).

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

7. En el contexto de la Agenda Social Renovada<sup>11</sup>, la presente iniciativa pretende contribuir a los esfuerzos de la Unión Europea para que todos sus ciudadanos se beneficien del proceso de globalización de manera equilibrada. Junto con los informes sobre las reestructuraciones y los acuerdos transnacionales, su objetivo es estimular la anticipación y la adaptación de las empresas y de los trabajadores a los cambios a los que deben enfrentarse. A través de una implicación apropiada de los

---

<sup>5</sup> C-62/99, Bofrost; C-440/00, Kühne & Nagel; C-349/01, ADS Anker GmbH.

<sup>6</sup> DO L 80 de 23.3.2002, p. 29.

<sup>7</sup> 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.

<sup>8</sup> 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.

<sup>9</sup> 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.

<sup>10</sup> 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.

<sup>11</sup> Comunicación de la Comisión «Agenda Social Renovada: Oportunidades, acceso y solidaridad en la Europa del siglo XXI», COM(2008) xxx de 2008.

trabajadores, contribuye a mejorar el diálogo social dentro de la empresa transnacional, así como a construir un clima que favorezca la búsqueda de soluciones que combinen la flexibilidad y la seguridad.

8. La presente iniciativa se inscribe en el marco de la Estrategia de Lisboa renovada, que tiene por objeto, en particular, crear más empleos de mejor calidad en una Europa más dinámica y competitiva. Viene a completar el fomento de las prácticas correctas, al que la Unión Europea sigue dando un importante respaldo para apoyar a los interlocutores sociales, particularmente en la integración de los aspectos de cualificación y movilidad de los trabajadores, salud y seguridad en el trabajo y medio ambiente en la actividad de los comités de empresa europeos. Asimismo, se inscribe en la actuación de la Comisión encaminada a «legislar mejor», haciendo hincapié en la adaptación de la legislación a las nuevas necesidades económicas y sociales, señaladamente las relativas al incremento, en número e importancia, de las reestructuraciones de alcance transnacional.
9. La presente iniciativa pretende respetar los derechos fundamentales y observar los principios que son reconocidos, en particular, por la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. En particular, aspira a velar por el pleno respeto del derecho de los trabajadores o de sus representantes a que se les garantice, en los niveles adecuados, la información y consulta con suficiente antelación, en los casos y condiciones previstos en el Derecho de la Unión y en las legislaciones y prácticas nacionales, conforme a lo establecido en el artículo 27 de dicha Carta.

## **2. CONSULTA DE LAS PARTES INTERESADAS Y EVALUACIÓN DE IMPACTO**

### **Consulta de las partes interesadas**

10. Con arreglo a lo dispuesto en el artículo 138 del Tratado, la Comisión consultó a los interlocutores sociales a nivel comunitario sobre la posible orientación de una acción comunitaria en la materia<sup>12</sup>. Las organizaciones de trabajadores se expresaron a favor de una rápida revisión de la Directiva, mientras que las organizaciones de empleadores se opusieron a tal revisión. A continuación, los interlocutores sociales definieron en común buenas prácticas en materia de comités de empresa europeos, y la Comisión los consultó de nuevo en relación con su promoción y aplicación<sup>13</sup>. Tras estas consultas, la Comisión ha estimado la conveniencia de una acción comunitaria y consultado de nuevo a los interlocutores sociales a nivel comunitario sobre el contenido de la propuesta contemplada, de conformidad con el artículo 138, apartado 3, del Tratado<sup>14</sup>.
11. En respuesta a esta última consulta, las organizaciones de empleadores BusinessEurope, CEEP y UEAPME se declararon dispuestas a iniciar negociaciones

---

<sup>12</sup> «Los Comités de empresa europeos: hacia el máximo aprovechamiento del potencial de implicación de los trabajadores en favor de las empresas y su personal». Primera fase de consulta de los interlocutores sociales interprofesionales y sectoriales comunitarios en el marco de la reconsideración de la Directiva sobre los comités de empresa europeos, 20 de abril de 2004.

<sup>13</sup> Al mismo tiempo que sobre la promoción y aplicación de las buenas prácticas relativas a las reestructuraciones, en el marco de la Comunicación «Reestructuraciones y empleo», COM(2005) 120 de 31.3.2005.

<sup>14</sup> C(2008) 660 de 20.2.2008.

en el marco del diálogo social europeo. La Confederación Europea de Sindicatos consideró que tal negociación no era realista. Tras un nuevo llamamiento a los interlocutores sociales europeos, la Comisión constató la ausencia de negociación con arreglo al artículo 138, apartado 4, del Tratado y decidió presentar la presente propuesta, teniendo en cuenta la necesidad demostrada de revisión de la normativa vigente.

12. BusinessEurope y la UEAPME, que se prepararon para negociar, no transmitieron ningún dictamen sobre el contenido de la iniciativa prevista. El CEEP y las organizaciones consultadas representativas de los empleadores de hostelería y restauración (Hotrec), banca (EBF) y comercio (Eurocommerce) expresaron su parecer sobre los cambios previstos, así como la Asociación Francesa de Empresas Privadas (AFEP), la Cámara de Comercio Americana ante la Unión Europea (AmCham EU) y una empresa individual.
13. La Confederación Europea de Sindicatos (CES) y la Confederación Europea de Mandos Intermedios (CEC) propusieron adaptaciones de las propuestas sujetas a consulta, así como otras modificaciones de la Directiva. También se expresaron la Confederación de Sindicatos Nórdicos de Banca, Finanzas y Seguros (NFU Finance), Finansförbundet y los representantes de los trabajadores de seis empresas.
14. Las respuestas de las organizaciones consultadas y las contribuciones recibidas se examinaron con detenimiento y se tuvieron en cuenta en el marco del proceso de evaluación de impacto, cuyo informe se adjunta a la propuesta. El examen efectuado llevó a la Comisión a modificar determinadas propuestas contempladas en el documento de consulta, por ejemplo en lo relativo a las disposiciones para una toma de decisiones eficaz de la empresa, la limitación del ámbito de competencias transnacional, la introducción de un umbral de representación, la búsqueda de una representación equilibrada de los trabajadores, el refuerzo del comité restringido y la seguridad de los acuerdos de anticipación a los que no se aplica la cláusula de adaptación.

#### **Obtención y utilización de asesoramiento técnico**

15. Como complemento de los análisis relativos a los comités de empresa europeos efectuados por actores sociales o en un marco académico, la Comisión encomendó a consultores externos la realización de un estudio para medir el impacto potencial, particularmente en términos de costes, de distintas opciones previsibles. Este estudio, realizado en 2008, incluyó una encuesta con una muestra aleatoria de alrededor del 10 % de los comités de empresa europeos en activo. Se interrogó tanto a los directivos de esas empresas como a los representantes de los trabajadores.
16. Los resultados de este estudio se integraron en el estudio de impacto y se pondrán a disposición del público en el sitio web de la Comisión.

#### **Evaluación de impacto**

17. Se realizó un análisis de impacto. Este análisis permitió delimitar con precisión el problema al que debía responder una actuación de la Unión Europea, formular los cuatro objetivos específicos (efectividad de los derechos, incremento de la proporción de comités de empresa europeos creados, seguridad jurídica y

articulación de los instrumentos legislativos comunitarios en materia de información y consulta a los trabajadores), señalar los objetivos operativos de esa actuación y examinar tres opciones para alcanzarlos.

18. La primera opción es la ausencia de cualquier nueva actuación de la Unión Europea. Esta opción no permite responder a los objetivos formulados.
19. El enfoque no regulador y la promoción complementaria de buenas prácticas constituyen la segunda opción. En ella se incluye un refuerzo de las medidas de comunicación, seguido, en su caso, de una propuesta de incremento del apoyo financiero al fomento de buenas prácticas y de una recomendación para la creación y el funcionamiento de los comités de empresa europeos. Esta opción presenta varias ventajas económicas y sociales, sin acarrear gastos suplementarios para las empresas. No obstante, solo puede abordar de manera limitada los objetivos de seguridad jurídica y de articulación del Derecho comunitario.
20. La revisión de la legislación vigente constituye la tercera opción. Esta opción incluye modificaciones de la Directiva 94/45/CE, principalmente en relación con las definiciones de información y consulta, la delimitación del ámbito de competencia transnacional del comité de empresa europeo, una adaptación de las disposiciones subsidiarias, la formación de los representantes de los trabajadores y el papel de los sindicatos. Con excepción de dos subopciones relativas al descenso del umbral de personal a 500 trabajadores y al establecimiento de un mecanismo de registro de los acuerdos, esta opción es la más idónea para responder a los objetivos enunciados, si bien entraña algunos costes adicionales para las empresas. No obstante, su capacidad para atraer la atención de los actores hacia la mejora de la información y la consulta transnacionales de los trabajadores es limitada.
21. El análisis de impacto llega a la conclusión de que es oportuno iniciar la revisión de la legislación vigente asociándola a medidas no reglamentarias de comunicación y promoción.

### **3. ASPECTOS JURÍDICOS DE LA PROPUESTA**

#### **Resumen de la acción propuesta**

22. La propuesta de refundición incluye las siguientes modificaciones de fondo de la Directiva 94/45/CE:
  - introducción de principios generales relativos a las modalidades de información y consulta transnacionales de los trabajadores, introducción de una definición de la información y precisión de la definición de la consulta;
  - limitación de la competencia del comité de empresa europeo a las cuestiones de carácter transnacional e introducción de una articulación, definida prioritariamente por acuerdo en la empresa, de los niveles nacional y transnacional de información y consulta a los trabajadores;
  - clarificación del papel de los representantes de los trabajadores y de las posibilidades de recibir formaciones, así como del reconocimiento del papel de las organizaciones sindicales ante los representantes de los trabajadores;

- aclaración de las responsabilidades en el suministro de información para permitir la apertura de negociaciones, así como de normas de negociación de los acuerdos con vistas a establecer nuevos comités de empresa europeos;
- adaptación a la evolución de las necesidades de las disposiciones subsidiarias aplicables en ausencia de acuerdo;
- introducción de una cláusula de adaptación de los acuerdos que regulan los comités de empresa en caso de cambio de estructura de la empresa o del grupo de empresas y, salvo aplicación de esta cláusula, mantenimiento de los acuerdos vigentes.

### **Base jurídica**

23. La propuesta legislativa se basa en el artículo 137 del Tratado, según el cual la Comunidad ha de apoyar y completar la acción de los Estados miembros en el ámbito de la información y la consulta a los trabajadores.

### **Principio de subsidiariedad**

24. Los objetivos de la acción propuesta no pueden ser alcanzados de manera suficiente por los Estados miembros, ya que se trata de modificar un acto vigente de Derecho comunitario que regula disposiciones de carácter transnacional. La Unión Europea está más capacitada para modificar tal acto y regular su relación con otras disposiciones comunitarias y nacionales en la materia. En particular, solo la acción comunitaria puede introducir un cambio en la creación y el funcionamiento de los comités de empresa europeos: un cambio a este respecto exige una modificación coherente y coordinada de la legislación de los Estados miembros, ya que la aplicación del Derecho de un Estado miembro tiene efectos sobre los derechos y las obligaciones de empresas y trabajadores de otros Estados miembros. No obstante, la propuesta deja a los Estados miembros la tarea de adaptar las disposiciones a los regímenes de relaciones profesionales y a los sistemas jurídicos nacionales, particularmente en lo relativo a la determinación de las modalidades de designación o elección de los representantes de los trabajadores, su protección y la determinación de las sanciones oportunas.

### **Principio de proporcionalidad**

25. Por la prioridad que concede a la negociación a nivel de empresa, sin normas mínimas, la directiva ofrece una enorme flexibilidad en la adaptación del funcionamiento del comité de empresa europeo a las condiciones particulares en las que interviene, así como en la elección de sus modalidades concretas y cargos afines. La propuesta mantiene esta flexibilidad al mismo tiempo que aclara el marco en el que se ejerce. Al mantener un umbral de aplicación situado en mil trabajadores, la propuesta evita por otra parte establecer trabas administrativas, financieras y jurídicas que obstaculizarían la creación y el desarrollo de las pequeñas y medianas empresas.

## **Instrumentos elegidos**

26. La revisión de la legislación vigente, que solo puede efectuarse mediante una directiva, es complementaria del enfoque no regulador y de la promoción de buenas prácticas realizada para apoyar a los interlocutores sociales.

### **4. REPERCUSIONES PRESUPUESTARIAS**

27. La propuesta no tiene repercusión en el presupuesto de la Comunidad.

### **5. INFORMACIÓN SUPLEMENTARIA**

## **Simplificación y reducción de los costes administrativos**

28. La Directiva 94/45/CE<sup>15</sup> debe modificarse sustancialmente. En aras de una mayor claridad, la propuesta procede a la refundición de dicha Directiva.
29. La propuesta contribuye a articular la Directiva 94/45/CE con las demás directivas relativas a la información y consulta a los trabajadores, particularmente al dar coherencia a las definiciones, delimitar el ámbito de competencias de los comités de empresa europeos e introducir modalidades de articulación entre los niveles de información y de consulta. De este modo contribuye a la simplificación del marco regulador.

## **Cláusula de reexamen/revisión/expiración**

30. La propuesta contiene una cláusula de reexamen cinco años después de la fecha en la que deba efectuarse la transposición.

## **Tabla de correspondencias**

31. Los Estados miembros deben comunicar a la Comisión el texto de las disposiciones nacionales que transpongan la presente propuesta de Directiva, así como un cuadro de correspondencias entre esas disposiciones y la Directiva.

## **Espacio Económico Europeo**

32. El texto propuesto es pertinente a efectos del EEE, por lo que conviene que se haga extensivo a este.

## **Explicación detallada de la propuesta**

33. Se introducen modificaciones sustanciales en los artículos 1, 2, 4, 5, 6, 10, 11, 12, 13 y 14 de la Directiva 94/45/CE, así como en su anexo. Los artículos 3 y 9 de la Directiva 94/45/CE se adaptan ligeramente, mientras que los artículos 7 y 8 se mantienen sin cambios.

---

<sup>15</sup> DO L 254 de 30.9.1994, p. 64. Directiva modificada en último lugar por la Directiva 2006/109/CE (DO L 363 de 20.12.2006, p. 416).

34. *Principios generales y conceptos de información y consulta.* En el artículo 1 de la Directiva 94/45/CE se señala que las modalidades de información y consulta a los trabajadores deben respetar el principio general de la utilidad de la actuación. En el artículo 2 se introduce una definición de la información, y la definición de consulta se completa en coherencia con las de las directivas más recientes que integran las nociones de momento, manera y contenido apropiados de la información y la consulta.
35. *Competencia transnacional del comité de empresa europeo.* En el artículo 1 se establece el principio del nivel pertinente en función del tema tratado. Para ello, se limita la competencia del comité de empresa europeo a las cuestiones transnacionales, y la determinación del carácter transnacional se traslada de las disposiciones subsidiarias al artículo 1, para que pueda aplicarse a los comités de empresa europeos establecidos por acuerdo. Se precisa la definición del carácter transnacional de las cuestiones atendiendo señaladamente a sus efectos potenciales en al menos dos Estados miembros.
36. *Articulación entre los niveles de información y consulta a los trabajadores.* En el artículo 12 se introduce el principio de articulación entre los niveles nacional y transnacional de información y consulta a los trabajadores, respetando las competencias y los ámbitos de intervención respectivos de los órganos de representación. Las modalidades de esta articulación se definen en el acuerdo celebrado con arreglo al artículo 6, que desde ahora incluye este tema. En ausencia de estas modalidades y cuando se prevean decisiones que puedan acarrear modificaciones importantes en la organización del trabajo, el proceso debería comenzar de manera concomitante a nivel nacional y europeo. Dado que algunas legislaciones nacionales pueden ser adaptadas para que el comité de empresa europeo pueda, en su caso, ser informado antes o al mismo tiempo que los órganos nacionales, se añade una cláusula contra el retroceso del nivel general de protección de los trabajadores. Los enunciados de las directivas relativas a despidos colectivos y traspasos de empresa se actualizan y se introduce una referencia a la Directiva marco 2002/14/CE.
37. *Cometido y capacidad de los representantes de los trabajadores.* La obligación para los representantes de los trabajadores de dar cuenta a los trabajadores a quienes representan se desplaza de las disposiciones subsidiarias de la Directiva al artículo 10, que trata asimismo el cometido de los representantes de los trabajadores, además de su protección. Se precisa la capacidad de los miembros que representan a los trabajadores en el comité de empresa europeo para representar a los trabajadores de la empresa o del grupo de empresas. Se aclara la posibilidad que tienen los representantes de los trabajadores de cursar formaciones sin pérdida de salario.
38. *Apertura y desarrollo de las negociaciones.* En el artículo 5 se establece la responsabilidad de las direcciones locales en el suministro de información que permita la apertura de negociaciones para establecer nuevos comités de empresa europeos, en aplicación de los principios de interpretación del TJCE<sup>16</sup>. Para resolver las incertidumbres jurídicas y simplificar la composición del grupo especial de negociación, esta se modifica y contempla un representante por cada 10 % de los

---

<sup>16</sup> Véase el punto 5.

trabajadores en un Estado miembro donde haya al menos cincuenta trabajadores. También se clarifica el derecho de los representantes de los trabajadores a reunirse sin la presencia de la dirección.

39. *Papel de las organizaciones sindicales y patronales.* En el artículo 5 se contempla la información de las organizaciones sindicales y patronales en el momento de la apertura de las negociaciones para crear un comité de empresa europeo, y se mencionan explícitamente las organizaciones sindicales como expertos a los que los representantes de los trabajadores pueden acudir para que les asistan durante las negociaciones.
40. *Contenido de las disposiciones subsidiarias (aplicables en ausencia de acuerdo).* En el anexo se distinguen los ámbitos a los que se refieren la información y la consulta, y se expresa la posibilidad de recibir una respuesta motivada a un dictamen expresado. Con un propósito de anticipación, las circunstancias excepcionales que exigen una información y abren la posibilidad de una reunión del comité restringido se completan con aquellas en las que se prevén decisiones susceptibles de afectar considerablemente a los intereses de los trabajadores. Para que el comité restringido pueda desempeñar este papel más importante, su número máximo de miembros se fija en cinco, y se especifica que debe disponer de condiciones que le permitan el ejercicio regular de su actividad.
41. *Cláusula de adaptación y acuerdos vigentes.* Los acuerdos con arreglo al artículo 6 deben incluir disposiciones de modificación y renegociación. En el artículo 13 se prevé la adaptación de los acuerdos vigentes cuando se produzcan cambios significativos en la estructura de la empresa o del grupo, conforme a las cláusulas del acuerdo aplicable o, por defecto, y cuando así se solicite, conforme al procedimiento de negociación de un nuevo acuerdo, en la que participarán los miembros del comité o los comités de empresa existentes. Estos seguirán funcionando, en su caso con adaptaciones, hasta que se celebre un nuevo acuerdo; entonces serán disueltos y los acuerdos que los establecieron finalizarán. Salvo que se aplique esta cláusula de adaptación, los acuerdos vigentes celebrados por anticipado seguirán sin estar sujetos a lo dispuesto en la Directiva, y no habrá obligación general de renegociar los celebrados con arreglo al artículo 6.
42. *Otras disposiciones.* Según el artículo 6, la creación y el funcionamiento de un comité restringido forman parte, en su caso, del contenido del acuerdo. El artículo 15 contempla una cláusula de reexamen cinco años después de la fecha de transposición. Según el anexo, la composición del comité de empresa europeo establecido en ausencia de acuerdo se adapta a la nueva composición de la comisión negociadora.

Propuesta de

**DIRECTIVA  DEL PARLAMENTO EUROPEO Y  DEL CONSEJO**

**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**

(Texto pertinente a efectos del EEE)

EL PARLAMENTO EUROPEO Y  EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

~~Visto el Acuerdo sobre la política social anejo al Protocolo nº 14 sobre la política social, anejo al Tratado constitutivo de la Comunidad Europea y, en particular, el apartado 2 de su artículo 2,~~

Visto el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea y, en particular, su artículo 137,

Vista la propuesta de la Comisión  <sup>17</sup> ,

Visto el dictamen del Comité Económico y Social  Europeo<sup>18</sup> ,

Visto el dictamen del Comité de las Regiones<sup>19</sup>,

De conformidad con el procedimiento establecido en el artículo ~~189~~  251 del Tratado   <sup>20</sup>  ,

Considerando lo siguiente:

(1) La 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

<sup>17</sup> DO C [...] de [...], p. [...].

<sup>18</sup> DO C [...] de [...], p. [...].

<sup>19</sup> DO C [...] de [...], p. [...].

<sup>20</sup> DO C [...] de [...], p. [...].

comunitaria<sup>21</sup>, debe modificarse sustancialmente<sup>22</sup>. En aras de una mayor claridad, conviene proceder a la refundición de dicha Directiva.

↓ 94/45/CE considerando 1  
(adaptado)

~~Considerando que, basándose en el Protocolo sobre la política social anejo al Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, el Reino de Bélgica, el Reino de Dinamarca, la República Federal de Alemania, la República Helénica, el Reino de España, la República Francesa, Irlanda, la República Italiana, el Gran Ducado de Luxemburgo, el Reino de los Países Bajos y la República Portuguesa (denominados en lo sucesivo «Estados miembros»), deseosos de aplicar la Carta Social de 1989, celebraron entre ellos un Acuerdo sobre la política social;~~

↓ 94/45/CE considerando 2  
(adaptado)

~~Considerando que el apartado 2 del artículo 2 del citado Acuerdo autoriza al Consejo a adoptar, mediante directivas, disposiciones mínimas;~~

↓ nuevo

(2) Conforme a lo dispuesto en el artículo 15 de la Directiva 94/45/CE, la Comisión, en consulta con los Estados miembros y los interlocutores sociales a nivel europeo, ha revisado las modalidades de aplicación de la misma y estudiado, en particular, si los límites de la plantilla son adecuados, con el fin de proponer, en caso necesario, las modificaciones oportunas.

(3) Previa consulta a los Estados miembros y a los interlocutores sociales a nivel europeo, la Comisión ha presentado al Parlamento Europeo y al Consejo un informe<sup>23</sup> sobre el estado de aplicación de la Directiva 94/45/CE.

↓ 94/45/CE considerando 4  
(adaptado)

~~Considerando que el punto 17 de la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores establece que «la información, la consulta y la participación de los trabajadores deben desarrollarse según mecanismos adecuados y teniendo en cuenta las prácticas vigentes en los diferentes Estados miembros»; que «ello es especialmente aplicable en aquellas empresas o grupos de empresas que tengan establecimientos o empresas situados en varios Estados miembros»;~~

<sup>21</sup> DO L 254 de 30.9.1994, p. 64. Directiva modificada en último lugar por la Directiva 2006/109/CE (DO L 363 de 20.12.2006, p. 416).

<sup>22</sup> Véase el anexo II, parte A.

<sup>23</sup> COM(2000) 188 de 4.4.2000.

---

↓ 94/45/CE considerando 5  
(adaptado)

~~Considerando que el Consejo, a pesar de la existencia de un amplio consenso entre la mayoría de los Estados miembros, no ha podido decidir acerca de la propuesta de Directiva sobre la creación de comités de empresa europeos en las empresas o grupos de empresas de dimensión comunitaria, a los efectos de la información y consulta a los trabajadores<sup>24</sup>, tal como fue modificada el 3 de diciembre de 1991<sup>25</sup>;~~

---

↓ 94/45/CE considerando 6  
(adaptado)

~~Considerando que la Comisión, de conformidad con el apartado 2 del artículo 3 del Acuerdo sobre la política social, consultó a los interlocutores sociales a nivel comunitario sobre la posible orientación de una acción comunitaria en materia de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria;~~

---

↓ 94/45/CE considerando 7  
(adaptado)

~~Considerando que la Comisión, estimando tras dicha consulta la conveniencia de una acción comunitaria, consultó de nuevo a los interlocutores sociales sobre el contenido de la propuesta contemplada, de conformidad con el apartado 3 del artículo 3 del Acuerdo, y que éstos remitieron a la Comisión un dictamen;~~

---

↓ 94/45/CE considerando 8  
(adaptado)

~~Considerando que, al término de esta segunda fase de consultas, los interlocutores sociales no informaron a la Comisión sobre su voluntad de iniciar el proceso que podría conducir a la celebración de un acuerdo, tal como se prevé en el artículo 4 del Acuerdo;~~

---

↕ nuevo

- (4) Con arreglo a lo dispuesto en el artículo 138, apartado 2, del Tratado, la Comisión ha consultado a los interlocutores sociales a nivel comunitario sobre la posible orientación de una acción comunitaria en la materia.
- (5) Tras esta consulta, la Comisión estimó conveniente emprender una acción comunitaria y consultó de nuevo a los interlocutores sociales a nivel comunitario sobre el contenido de la propuesta contemplada, de conformidad con el artículo 138, apartado 3, del Tratado.
- (6) Al término de esta segunda fase de consulta, los interlocutores sociales no informaron a la Comisión sobre su voluntad conjunta de iniciar el proceso que podría conducir a la

---

<sup>24</sup> DO n° C 39 de 15. 2. 1991, p. 10.

<sup>25</sup> DO n° C 336 de 31. 12. 1991, p. 11.

celebración de un acuerdo, tal como se prevé en el artículo 138, apartado 4, del Tratado.

- (7) Es necesario modernizar la legislación comunitaria en materia de información y consulta transnacional de los trabajadores, con el fin de dar efectividad a los derechos de información y consulta transnacional de los trabajadores, incrementar la proporción de comités de empresa europeos creados, resolver los problemas observados en la aplicación práctica de la Directiva 94/45/CE y poner remedio a la inseguridad jurídica derivada de algunas de sus disposiciones u omisiones, así como mejorar la articulación de los instrumentos legislativos comunitarios en materia de información y consulta a los trabajadores.

↓ 94/45/CE considerando 3  
(adaptado)

- (8) ~~Considerando que, de~~ De conformidad con el artículo ~~1 de dicho Acuerdo~~ 136 del Tratado ~~☒~~, uno de los objetivos de la Comunidad y de los Estados miembros es promover el diálogo social. ~~☒~~

↓ nuevo

- (9) La presente Directiva se inscribe en el marco comunitario encaminado a apoyar y completar la actuación de los Estados miembros en el ámbito de la información y la consulta a los trabajadores. Se espera que este marco limite al mínimo las cargas impuestas a las empresas o establecimientos, garantizando al mismo tiempo un ejercicio efectivo de los derechos concedidos.

↓ 94/45/CE considerando 9

- (10) ~~Considerando que el~~ El funcionamiento del mercado interior lleva aparejado un proceso de concentraciones de empresas, fusiones transfronterizas, absorciones y asociaciones y, en consecuencia, una transnacionalización de las empresas y grupos de empresas. ~~que, con~~ Con objeto de asegurar que las actividades económicas se desarrollen de forma armoniosa, es preciso que las empresas y grupos de empresas que trabajen en varios Estados miembros informen y consulten a los representantes de los trabajadores afectados por sus decisiones. ~~☒~~

↓ 94/45/CE considerando 10

- (11) ~~Considerando que los~~ Los procedimientos de información y consulta a los trabajadores previstos en las legislaciones o prácticas de los Estados miembros no se adaptan con frecuencia a la estructura transnacional de la entidad que adopta la decisión que afecta a dichos trabajadores. ~~que esta~~ Esta situación puede dar lugar a un trato desigual de los trabajadores afectados por las decisiones dentro de una misma empresa o de un mismo grupo de empresas. ~~☒~~

---

↓ 94/45/CE considerando 11

- (12) ~~Considerando que deben~~ Deben adoptarse las disposiciones adecuadas para velar por que los trabajadores de empresas o grupos de empresas de dimensión comunitaria sean debidamente informados y consultados en caso de que las decisiones que les afecten sean adoptadas en un Estado miembro distinto de aquél donde trabajan.<sup>3</sup>
- 

↓ 94/45/CE considerando 12

- (13) ~~Considerando que, a~~ A fin de asegurar que los trabajadores de empresas o grupos de empresas que trabajen en varios Estados miembros sean debidamente informados y consultados, debe constituirse un comité de empresa europeo, o establecerse otro procedimiento adecuado para la información y consulta transnacional a los trabajadores.<sup>3</sup>
- 

↓ nuevo

- (14) Es preciso definir y poner en práctica las modalidades de información y consulta a los trabajadores de manera que se garantice un efecto útil para las disposiciones de la presente Directiva. A tal fin, es conveniente que la información y la consulta al comité de empresa europeo permitan, a su debido tiempo, aportar un dictamen a la empresa sin comprometer la capacidad de adaptación de esta. Solamente con un diálogo que se produzca al mismo nivel en que se elaboran las orientaciones y una implicación efectiva de los representantes de los trabajadores puede responderse a las necesidades de anticipación y acompañamiento de este cambio.

- (15) Es preciso garantizar a los trabajadores y sus representantes una información y consulta al nivel pertinente de dirección y de representación, en función del tema tratado. Con este objeto, la competencia y el ámbito de intervención del comité de empresa europeo deben distinguirse de los de los órganos nacionales de representación y limitarse a las cuestiones transnacionales.

- (16) Es conveniente que el carácter transnacional de una cuestión se determine teniendo en cuenta tanto el alcance de sus efectos potenciales como el nivel de dirección y representación que implica. A este efecto, se consideran transnacionales las cuestiones que interesen al conjunto de la empresa o del grupo de empresas, o al menos a dos Estados miembros.
- 

↓ 94/45/CE considerando 13  
(adaptado)

- (17) ~~Considerando que, a~~ A tal fin, resulta necesario definir la noción de empresa que ejerce el control, exclusivamente a efectos de la presente Directiva y sin perjuicio de las definiciones de las nociones de grupo y de control que  figuren en otros textos.  ~~pudieran adoptarse en textos que se elaboren en el futuro;~~

---

↓ 94/45/CE considerando 14

- (18) ~~Considerando que los~~ Los mecanismos de información y consulta a los trabajadores de dichas empresas o grupos de empresas deben abarcar a todos los establecimientos o, según el caso, todas las empresas pertenecientes al grupo establecidas en los Estados miembros, con independencia de que la dirección central de la empresa o, en el caso de un grupo, de la empresa que ejerce el control esté o no situada en el territorio de los Estados miembros.†
- 

↓ 94/45/CE considerando 15

- (19) ~~Considerando que, de~~ De acuerdo con el principio de autonomía de las partes, corresponde a los representantes de los trabajadores y a la dirección de la empresa, o de la empresa que ejerce el control de un grupo, determinar de común acuerdo la naturaleza, composición, atribuciones, modalidades de funcionamiento, procedimientos y recursos financieros del comité de empresa europeo o de cualquier otro procedimiento de información y consulta, de forma que se adapte a sus circunstancias particulares.†
- 

↓ 94/45/CE considerando 16

- (20) ~~Considerando que, con~~ Con arreglo al principio de subsidiariedad, corresponde a los Estados miembros determinar quiénes son los representantes de los trabajadores, y en particular disponer, si lo estiman oportuno, una representación equilibrada de las diferentes categorías de trabajadores.†
- 

↓ nuevo

- (21) Es conveniente aclarar los conceptos de información y consulta a los trabajadores, en coherencia con los de las directivas más recientes en la materia y aplicables en un marco nacional, con el triple objetivo de reforzar la efectividad del nivel transnacional del diálogo, permitir una articulación adecuada entre los niveles nacional y transnacional de este diálogo y garantizar la seguridad jurídica necesaria en la aplicación de la presente Directiva.

- (22) El término «información» debe definirse teniendo en cuenta el objetivo de un examen adecuado por los representantes de los trabajadores, lo que implica que la información se efectúe en un momento, de una manera y con un contenido apropiados.

- (23) El término «consulta» debe definirse teniendo en cuenta el objetivo de la expresión de un dictamen que pueda ser útil para tomar la decisión, lo que implica que la consulta se efectúe en un momento, de una manera y con un contenido apropiados.
- 

↓ 94/45/CE considerando 22

- (24) ~~Considerando que las~~ Las disposiciones de la presente Directiva sobre información y consulta a los trabajadores deben ser aplicadas, en el caso de una empresa o de una empresa que ejerza el control de un grupo cuya dirección central esté situada fuera del territorio de los Estados miembros, por su representante en un Estado miembro,

designado en su caso, o, en ausencia de dicho representante, por el establecimiento o empresa controlada que tenga el mayor número de trabajadores en los Estados miembros.<sup>5</sup>

---

↓ nuevo

- (25) La responsabilidad de una empresa o un grupo de empresas en la transmisión de la información necesaria para la apertura de negociaciones debe precisarse de manera que los trabajadores puedan determinar si la empresa o el grupo de empresas donde trabajan son de dimensión comunitaria y emprender los contactos necesarios para formular una solicitud de apertura de negociaciones.
- (26) La comisión negociadora debe representar de manera equilibrada a los trabajadores de los distintos Estados miembros. Los representantes de los trabajadores deben poder concertarse entre sí para definir sus posturas en la negociación con la dirección central.
- (27) Procede reconocer el papel que pueden desempeñar las organizaciones sindicales en la negociación o renegociación de los acuerdos constitutivos de los comités de empresa europeos, apoyando a los representantes de los trabajadores que expresen esta necesidad. Para poder hacer un seguimiento de la creación de nuevos comités de empresa europeos y fomentar las buenas prácticas, las organizaciones sindicales y de empleadores a nivel europeo pueden ser informadas de la apertura de negociaciones.
- (28) Los acuerdos que regulan la creación y el funcionamiento de los comités de empresa europeos deben recoger las modalidades relativas a su modificación, denuncia o renegociación en caso necesario, particularmente cuando cambien el perímetro o la estructura de la empresa o del grupo.
- (29) Tales acuerdos deben determinar las modalidades de articulación de los niveles nacional y transnacional de información y consulta a los trabajadores que sean adecuadas para las condiciones particulares de la empresa o del grupo. Tales modalidades deben definirse respetando las competencias y los ámbitos de intervención respectivos de los órganos de representación, particularmente en lo que se refiere a la anticipación y gestión del cambio.
- (30) Dichos acuerdos deben contemplar la creación y determinar el funcionamiento de un comité restringido, para que la actividad regular del comité de empresa europeo sea coordinada y más eficaz y para que la información y consulta puedan realizarse con la mayor brevedad en circunstancias excepcionales.
- 

↓ 94/45/CE considerando 18

- (31) ~~Considerando además que los~~ Los representantes de los trabajadores pueden decidir no solicitar la constitución de un comité de empresa europeo, o bien ~~que~~ las partes interesadas pueden acordar cualquier otro procedimiento de información y consulta transnacional a los trabajadores.<sup>5</sup>

---

↓ 94/45/CE considerando 17  
(adaptado)

- (32) ~~Considerando, no obstante, que conviene~~ Conviene prever algunas disposiciones subsidiarias, que serán aplicables si las partes así lo deciden, en caso de que la dirección central se niegue a entablar negociaciones o en caso de falta de acuerdo al término de ~~estas, éstas~~.
- 

↓ nuevo

- (33) Para poder ejercer plenamente su función y dar utilidad al comité de empresa europeo, los representantes de los trabajadores deben rendir cuentas a los trabajadores a los que representan, y poder cursar la formación que necesiten.
- 

↓ 94/45/CE considerando 21

- (34) ~~Considerando que conviene~~ Conviene prever que los representantes de los trabajadores que actúen en el marco de la presente Directiva tengan, en el ejercicio de sus funciones, la misma protección y garantías similares a las previstas para los representantes de los trabajadores por la legislación y/o la práctica de su país de origen, ~~que no~~ No deben ser objeto de ninguna discriminación por causa del ejercicio legítimo de su actividad y deben tener una protección adecuada en materia de despido y otras sanciones.
- 

↓ 94/45/CE considerando 24

- (35) ~~Considerando que, en~~ En caso de incumplimiento de las obligaciones previstas en la presente Directiva, los Estados miembros deben adoptar las medidas adecuadas.
- 

↓ nuevo

- (36) Por motivos de eficacia, coherencia y seguridad jurídica, es necesaria una articulación entre las directivas y los niveles de información y consulta a los trabajadores establecidos por el Derecho comunitario y nacional. Debe darse prioridad a la negociación de esas modalidades de articulación dentro de cada empresa o grupo. En ausencia de acuerdo al respecto y cuando vayan a adoptarse decisiones que puedan acarrear cambios importantes en la organización del trabajo o en los contratos de trabajo, el proceso debe iniciarse de manera concomitante a nivel nacional y europeo, respetándose las competencias y los ámbitos de intervención respectivos de los órganos de representación. La emisión de un dictamen por el comité de empresa europeo no debe afectar a la capacidad de la dirección central para efectuar las consultas necesarias respetando las secuencias temporales previstas en las legislaciones nacionales. Es posible que las legislaciones nacionales deban adaptarse para que el comité de empresa europeo pueda, en su caso, ser informado antes o al mismo tiempo que los órganos nacionales, sin detrimento para el nivel general de protección de los trabajadores.

---

↓ nuevo

(37) La presente Directiva no debe afectar a los procedimientos de información y consulta contemplados en la 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 a los trabajadores en la Comunidad Europea<sup>26</sup>, ni a los procedimientos específicos contemplados en el artículo 2 de la 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<sup>27</sup>, y en el artículo 7 de la 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<sup>28</sup>.

---

↓ 94/45/CE considerando 23  
(adaptado)

(38) ~~Considerando que conviene~~ Conviene conceder un trato específico a las empresas y a los grupos de empresas de dimensión comunitaria  en las que existía, a 22 de septiembre de 1996  ~~que hayan suscrito, en la fecha de puesta en aplicación de la presente Directiva~~, un acuerdo aplicable al conjunto de los trabajadores que prevea un procedimiento de información y consulta transnacional a los trabajadores.5

---

↓ nuevo

(39) Cuando se produzcan cambios significativos en la estructura de la empresa o del grupo, por ejemplo en caso de fusión, adquisición o escisión, el comité o los comités de empresa europeos existentes deben ser adaptados. Conviene que esta adaptación se haga prioritariamente conforme a las cláusulas del acuerdo aplicable, si estas cláusulas permiten efectivamente que se proceda a la adaptación necesaria. En su defecto y cuando así se solicite demostrando la necesidad, ha de abrirse la negociación de un nuevo acuerdo, en la que debe hacerse participar a los miembros del comité o los comités de empresa europeos existentes. Para permitir la información y consulta a los trabajadores durante el período a menudo decisivo del cambio de estructura, el comité o los comités europeos existentes deben poder seguir funcionando, eventualmente con adaptaciones, mientras no se celebre un nuevo acuerdo. En el momento de la firma de un nuevo acuerdo, conviene disolver los comités creados anteriormente y finalizar, sean cuales sean sus disposiciones en materia de validez o denuncia, los acuerdos que los constituyeron.

(40) Salvo que se aplique esta cláusula de adaptación, es conveniente permitir que prosigan los acuerdos en vigor para no hacer obligatoria su negociación cuando sea inútil. Conviene disponer que, mientras estén en vigor, los acuerdos celebrados antes del 22 de septiembre de 1996 con arreglo al artículo 13 de la Directiva 94/45/CE sigan sin estar sujetos a lo dispuesto en la presente Directiva, y que no haya obligación general

---

<sup>26</sup> DO L 80 de 23.3.2002, p. 29.

<sup>27</sup> DO L 225 de 12.8.1998, p. 16.

<sup>28</sup> DO L 82 de 22.3.2001, p. 16.

de renegociar los celebrados con arreglo al artículo 6 de la Directiva 94/45/CE antes de la entrada en vigor de la presente Directiva.

↓ 94/45/CE considerando 19

- (41) ~~Considerando que, sin~~ Sin perjuicio de la facultad de las partes de acordar otra cosa, el comité de empresa europeo constituido a falta de acuerdo entre ellas debe ser informado y consultado, para llevar a la práctica el objetivo de la presente Directiva, sobre las actividades y proyectos de la empresa o grupo de empresas, de forma que pueda evaluar sus efectos eventuales sobre los intereses de los trabajadores de, al menos, dos Estados miembros diferentes. ~~que, a~~ A tal fin, debe exigirse a la empresa o a la empresa que ejerce el control que comunique a los representantes designados por los trabajadores la información general relativa a los intereses de los trabajadores y la información relativa más específicamente a los aspectos de las actividades de la empresa o grupo de empresas que afecten a los intereses de los trabajadores. ~~que el~~ El comité de empresa europeo debe poder emitir un dictamen al término de esta reunión.

↓ 94/45/CE considerando 20

- (42) ~~Considerando que una~~ Una serie de decisiones que afecten considerablemente a los intereses de los trabajadores deben ser objeto de información y de consulta a los representantes designados por los trabajadores a la mayor brevedad.

↓ nuevo

- (43) Conviene aclarar el contenido de las disposiciones subsidiarias, que se aplican a falta de un acuerdo y sirven de referencia en las negociaciones, y adaptarlo a la evolución de las necesidades y prácticas en materia de información y consulta transnacionales. Conviene distinguir los ámbitos que deben ser objeto de información de aquellos sobre los cuales el comité de empresa europeo debe asimismo ser consultado, lo que implica la posibilidad de recibir una respuesta motivada a un dictamen emitido. Para que el comité restringido pueda desempeñar el necesario papel de coordinación y abordar eficazmente circunstancias excepcionales, el comité debe poder constar de hasta cinco miembros y reunirse regularmente.

- (44) Dado que los objetivos de la presente Directiva, a saber, mejorar el derecho a información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, no pueden ser alcanzados de manera suficiente por los Estados miembros y, por consiguiente, pueden lograrse mejor a nivel comunitario, la Comunidad puede adoptar medidas, de acuerdo con el principio de subsidiariedad consagrado en el artículo 5 del Tratado. De conformidad con el principio de proporcionalidad enunciado en dicho artículo del Tratado, la presente Directiva no excede de lo necesario para alcanzar estos objetivos.

- (45) La presente Directiva respeta los derechos fundamentales y observa los principios que son reconocidos, en particular, por la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. En particular, la presente Directiva aspira a velar por el pleno respeto del derecho de los trabajadores o de sus representantes a que se les garantice, en los niveles adecuados, la información y consulta con suficiente antelación, en los casos y

condiciones previstos en el Derecho de la Unión y en las legislaciones y prácticas nacionales (artículo 27 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea).

(46) La obligación de incorporar la presente Directiva al ordenamiento jurídico nacional debe limitarse a las disposiciones que constituyen una modificación de fondo en relación con las directivas anteriores. La obligación de incorporar las disposiciones no modificadas emana de las directivas anteriores.

(47) La presente Directiva no debe afectar a las obligaciones de los Estados miembros relativas a los plazos de transposición al Derecho nacional y de aplicación de las Directivas, que figuran en la Parte B del anexo II.

↓ 94/45/CE (adaptado)

☒ HAN ~~☒ HA~~ ADOPTADO LA PRESENTE DIRECTIVA:

## SECCIÓN I

### DISPOSICIONES GENERALES

#### *Artículo 1*

#### **Objeto**

1. La presente Directiva tiene por objeto la mejora del derecho de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria.

↓ 94/45/CE (adaptado)

⇒ nuevo

2. A tal fin, en cada empresa de dimensión comunitaria y en cada grupo de empresas de dimensión comunitaria se constituirá un comité de empresa europeo o un procedimiento de información y consulta a los trabajadores, siempre que se haya formulado una petición en tal sentido de conformidad con el procedimiento previsto en el apartado 1 del artículo 5, a fin de informar y consultar a dichos trabajadores ~~en las condiciones, según las modalidades y con los efectos previstos en la presente Directiva.~~ ⇒ Las modalidades de información y consulta a los trabajadores se definirán y aplicarán de modo que se dé utilidad al proceso y se permita una toma de decisiones eficaz de la empresa o del grupo de empresas. ⇐

↓ nuevo

3. La información y consulta a los trabajadores se efectuarán al nivel pertinente de dirección y de representación, en función del tema tratado. Con tal fin, las competencias del comité de empresa europeo y el alcance del procedimiento de información y consulta a los trabajadores regulado por la presente Directiva se limitarán a las cuestiones transnacionales.

4. Se considerarán transnacionales las cuestiones que afectan 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.

↓94/45/CE

~~35.~~ No obstante lo dispuesto en el apartado 2, cuando un grupo de empresas de dimensión comunitaria en el sentido ~~del artículo 2, apartado 1, letra c), de la letra e) del apartado 1 del artículo 2~~ incluya una o más empresas o grupos de empresas que sean empresas de dimensión comunitaria o grupos de empresas de dimensión comunitaria en el sentido ~~del artículo 2, apartado 1, letras a) o c), de la letra a) o e) del apartado 1 del artículo 2,~~ el comité de empresa europeo se constituirá a nivel del grupo, salvo disposición en sentido contrario de los acuerdos a que se refiere el artículo 6.

~~46.~~ Salvo en el caso de que los acuerdos a que se refiere el artículo 6 prevean un ámbito de aplicación más amplio, los poderes y las competencias de los comités de empresa europeos y el alcance de los procedimientos de información y de consulta a los trabajadores, establecidos para alcanzar el objetivo mencionado en el apartado 1, se referirán, en el caso de una empresa de dimensión comunitaria, a todos los establecimientos situados en los Estados miembros y, en el caso de un grupo de empresas de dimensión comunitaria, a todas las empresas del grupo situadas en los Estados miembros.

~~57.~~ Los Estados miembros podrán disponer que la presente Directiva no se aplique al personal que preste servicios a bordo de los buques de la marina mercante.

## Artículo 2

### Definiciones

1. A efectos de la presente Directiva, se entenderá por:

- a) «empresa de dimensión comunitaria»: toda empresa que ocupe a 1 000 o más trabajadores en los Estados miembros y, por lo menos en dos Estados miembros diferentes, ~~emplee a empleen~~ 150 o más trabajadores en cada uno de ellos;
- b) «grupo de empresas»: un grupo que comprenda una empresa que ejerce el control y las empresas controladas;
- c) «grupo de empresas de dimensión comunitaria»: todo grupo de empresas que cumpla las siguientes condiciones:
  - ~~que empleen~~ emplea a 1 000 o más trabajadores en los Estados miembros,
  - ~~que comprenda~~ comprende al menos dos empresas miembros del grupo en Estados miembros diferentes,y
  - ~~que~~ al menos una empresa del grupo ~~ocupe~~ ocupa a 150 o más trabajadores en un Estado miembro y ~~que~~ al menos otra de las empresas del grupo ~~emplee~~ emplea a 150 o más trabajadores en otro Estado miembro;

- d) «representantes de los trabajadores»: los representantes de los trabajadores previstos en las legislaciones y/o las prácticas nacionales;
- e) «dirección central»: la dirección central de la empresa de dimensión comunitaria o, en el caso de un grupo de empresas de dimensión comunitaria, de la empresa que ejerza el control;

↓ nuevo

- 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; la información se efectuará en un momento, de una manera y con un contenido apropiados, de tal modo que, en particular, permita a los representantes de los trabajadores proceder a un examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta;

↓ 94/45/CE (adaptado)  
⇒ nuevo

- fg) «consulta»: ~~el intercambio de opiniones y~~ 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 ⇒, en un momento, de una manera y con un contenido que permitan a los representantes de los trabajadores, sobre la base de la información facilitada y en un plazo razonable, expresar su opinión al órgano competente de la empresa o del grupo de empresas de dimensión comunitaria ⇐;

↓ 94/45/CE

- gh) «comité de empresa europeo»: el comité constituido con arreglo al artículo 1, apartado 2, apartado 2 del artículo 1 o a las disposiciones del ~~A~~anexo, para llevar a cabo la información y la consulta a los trabajadores;
- hi) «comisión negociadora»: el grupo constituido con arreglo al artículo 5, apartado 2, apartado 2 del artículo 5 a fin de negociar con la dirección central la constitución de un comité de empresa europeo o el establecimiento de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores con arreglo al artículo 1, apartado 2 del artículo 1.

2. A efectos de la presente Directiva, la plantilla mínima de los trabajadores se fijará con arreglo a la media de trabajadores, incluidos los trabajadores a tiempo parcial, contratados durante los dos años precedentes, calculada con arreglo a las legislaciones y/o las prácticas nacionales.

### Artículo 3

#### Definición del concepto de «empresa que ejerce el control»

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

2. Se presumirá, salvo prueba en contrario, que una empresa puede ejercer una influencia dominante sobre otra cuando dicha empresa, directa o indirectamente:

- a) posea la mayoría del capital suscrito de la empresa,  
o
- b) disponga de la mayoría de los votos correspondientes a las acciones emitidas por la empresa,  
o
- c) pueda nombrar a más de la mitad de los miembros del consejo de administración, de dirección o de control de la empresa.

3. A efectos del apartado 2, los derechos de voto y de nombramiento que ostente la empresa que ejerce el control incluirán los derechos de cualquier otra empresa controlada y los de toda persona u órgano que actúe en nombre propio pero por cuenta de la empresa que ejerce el control o de cualquier otra empresa controlada.

↓ 94/45/CE (adaptado)

4. No obstante lo dispuesto en los apartados 1 y 2, una empresa no se considerará «empresa que ejerce el control» respecto de otra empresa de la que posea participaciones cuando se trate de una de las sociedades contempladas en el artículo 3, apartado 5, letras a) o c), ~~las letras a) o c) del apartado 5 del artículo 3~~ del Reglamento  (CE) n° 139/2004  ~~(CEE) n° 4064/89~~ del Consejo, de  20 de enero de 2004  ~~21 de diciembre de 1989~~, sobre el control de las  concentraciones  ~~operaciones de concentración~~ entre empresas<sup>29</sup>.

↓ 94/45/CE

5. No se presumirá que existe influencia dominante únicamente por el hecho de que un mandatario ejerza sus funciones, en virtud de la legislación de un Estado miembro relativa a la liquidación, la quiebra, la insolvencia, la suspensión de pagos, el convenio de acreedores u otro procedimiento análogo.

6. La legislación aplicable a fin de determinar si una empresa es una «empresa que ejerce el control» será la legislación del Estado miembro que regule a dicha empresa.

Cuando la legislación por la que se regule la empresa no sea la de un Estado miembro, la legislación aplicable será la del Estado miembro en cuyo territorio esté establecido su representante o, a falta de dicho representante, la del Estado miembro en cuyo territorio esté situada la dirección central de la empresa del grupo que tenga el mayor número de trabajadores.

7. Cuando, en caso de conflicto de leyes en la aplicación del apartado 2, dos o más empresas de un grupo cumplan uno o varios de los requisitos en dicho apartado 2, la empresa que cumpla el requisito establecido en la letra c) de dicho apartado tendrá la consideración de

<sup>29</sup> DO n° L 395 24 de ~~30.12.1989~~ 29.1.2004, p. 1.

empresa que ejerce el control, salvo que se pruebe que otra empresa puede ejercer una influencia dominante.

## SECCIÓN II

### CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ DE EMPRESA EUROPEO O DE UN PROCEDIMIENTO DE INFORMACIÓN Y CONSULTA A LOS TRABAJADORES

#### *Artículo 4*

##### **Responsabilidad de la constitución de un comité de empresa europeo o establecimiento de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores**

1. Incumbirá a la dirección central la responsabilidad de establecer las condiciones y medios necesarios para la constitución del comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta mencionados en el artículo 1, apartado 2, ~~apartado 2 del artículo 1~~ para la empresa o el grupo de empresas de dimensión comunitaria.

2. Cuando la dirección central no esté situada en un Estado miembro, asumirá la responsabilidad a que se refiere el apartado 1 el representante de la dirección central en el Estado miembro que, en su caso, se designe.

A falta de tal representante, asumirá dicha responsabilidad la dirección del establecimiento o la dirección central de la empresa del grupo que emplee al mayor número de trabajadores en un Estado miembro.

3. A efectos de la presente Directiva, el representante o representantes o, en su defecto, la dirección a que se refiere el apartado 2, párrafo segundo, ~~párrafo segundo del apartado 2~~ se considerarán como la dirección central.

↓ nuevo

4. Toda dirección de una empresa incluida en el grupo de empresas de dimensión comunitaria, así como la dirección central o la presunta dirección central de la empresa o del grupo de empresas de dimensión comunitaria, serán responsables de la obtención y transmisión a las partes interesadas por la aplicación de la presente Directiva de la información indispensable para la apertura de las negociaciones contempladas en el artículo 5, en particular, la información relativa a la estructura de la empresa o del grupo y su plantilla. Esta obligación se referirá señaladamente a la información relativa al número de trabajadores contemplado en el artículo 2, apartado 1, letras a) y c).

↓94/45/CE

#### *Artículo 5*

##### **Comisión negociadora**

1. A fin de alcanzar el objetivo mencionado en el artículo 1, apartado 1 ~~del artículo 1~~, la dirección central iniciará la negociación para la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta, por propia iniciativa o a solicitud escrita de un mínimo de 100 trabajadores, o de sus representantes, pertenecientes por lo menos a dos empresas o establecimientos situados en Estados miembros diferentes.

2. Con este fin, se constituirá una comisión negociadora con arreglo a las siguientes directrices:

a) los Estados miembros determinarán la forma de elegir o designar a los miembros de la comisión negociadora que hayan de ser elegidos o designados en su territorio.

Los Estados miembros deberán prever que los trabajadores de las empresas y/o establecimientos en los que no existan representantes de los trabajadores por motivos ajenos a su voluntad tengan derecho a elegir o designar miembros de la comisión negociadora.

El párrafo segundo se entenderá sin perjuicio de las legislaciones y/o prácticas nacionales que fijen límites mínimos de plantilla para la creación de un órgano de representación de los trabajadores;

---

↓ 2006/109/CE art. 1 y anexo

~~b) El grupo especial de negociación estará compuesto por un mínimo de tres miembros y un máximo igual al número de Estados miembros;~~

⇓ nuevo

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, de manera que para cada Estado miembro en el que estén empleados al menos cincuenta trabajadores 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;

↓ 94/45/CE  
⇒ nuevo

~~e) en el momento de proceder a estas elecciones o designaciones, se deberá garantizar:~~

~~en primer lugar, la existencia de un representante por cada Estado miembro en el que la empresa de dimensión comunitaria tenga uno o más establecimientos o en el que el grupo de empresas de dimensión comunitaria tenga la empresa que ejerce el control o una o más empresas controladas;~~

~~en segundo lugar, la existencia de miembros suplementarios en proporción al número de trabajadores que tengan los establecimientos, la empresa que ejerce el control o las empresas controladas, con arreglo a lo dispuesto en la legislación del Estado miembro en cuyo territorio esté situada la dirección central;~~

de) se informará a la dirección central y a las direcciones locales ⇨ , así como a las organizaciones europeas de trabajadores y empleadores competentes, ⇨ de la composición de la comisión negociadora ⇨ y del inicio de las negociaciones ⇨.

3. Corresponderá a la comisión negociadora fijar, junto con la dirección central, mediante un acuerdo escrito, el alcance, la composición, las atribuciones y la duración del mandato del (de los) comité(s) de empresa europeo(s) o las modalidades de aplicación de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores.

4. Para la celebración de un acuerdo de conformidad con el artículo 6, la dirección central convocará una reunión con la comisión negociadora. Informará de ello a las direcciones locales.

↓ nuevo

Antes y después de cada reunión con la dirección central, la comisión negociadora podrá reunirse, con los medios necesarios para su comunicación, sin que estén presentes los representantes de la dirección central.

↓ 94/45/CE (adaptado)  
⇨ nuevo

Para las negociaciones, la comisión negociadora podrá  pedir que la asistan en su tarea  ~~estar asistida por~~ expertos de su elección ⇨ , por ejemplo representantes de las organizaciones de trabajadores apropiadas a nivel comunitario. Estos expertos podrán asistir, con carácter consultivo, a las reuniones de negociación a solicitud de la comisión negociadora, en su caso, para promover la coherencia a nivel comunitario ⇨.

↓ 94/45/CE

5. La comisión negociadora podrá decidir, por mayoría de dos tercios como mínimo de los votos, no iniciar negociaciones con arreglo al apartado 4 o anular las negociaciones en curso.

Tal decisión pondrá fin al procedimiento para la celebración del acuerdo a que se refiere el artículo 6. Cuando se haya tomado dicha decisión no serán aplicables las disposiciones del Anexo.

Deberá transcurrir un plazo mínimo de dos años desde la citada decisión hasta que pueda presentarse una nueva petición para convocar a la comisión negociadora, excepto si las partes interesadas acuerdan un plazo más corto.

6. Los gastos relativos a las negociaciones contempladas en los apartados 3 y 4 correrán a cargo de la dirección central, de manera que la comisión negociadora pueda cumplir su misión adecuadamente.

Respetando este principio, los Estados miembros podrán fijar las normas relativas a la financiación del funcionamiento de la comisión negociadora pudiendo en particular, limitar la financiación a un solo experto.

## Artículo 6

### Contenido del acuerdo

---

↓ 94/45/CE (adaptado)

1. La dirección central y la comisión negociadora deberán negociar con espíritu de ~~colaboración~~ ☒ cooperación ☒ para llegar a un acuerdo sobre la forma de llevar a cabo la información y la consulta a los trabajadores mencionadas en el artículo 1, apartado 1 ~~del artículo 1~~.

---

↓ 94/45/CE  
⇒ nuevo

2. Sin perjuicio de la autonomía de las partes, el acuerdo mencionado en el apartado 1 y consignado por escrito entre la dirección central y la comisión negociadora establecerá:

- a) las empresas miembros del grupo de empresas de dimensión comunitaria o los establecimientos de la empresa de dimensión comunitaria afectados por el acuerdo;
  - b) la composición del comité de empresa europeo, el número de miembros, su distribución ⇒, de modo que pueda tenerse en cuenta, dentro de lo posible, la necesidad de una representación equilibrada de los trabajadores por actividades, categorías y sexos, ⇐ y la duración del mandato;
  - 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 enunciados en el artículo 1, apartado 3 ⇐;
  - d) el lugar, la frecuencia y la duración de las reuniones del comité de empresa europeo;
- 

↓ nuevo

e) en su caso, la composición, las modalidades de designación, las atribuciones y las modalidades de reunión del comité restringido constituido dentro del comité de empresa europeo;

---

↓ 94/45/CE

f) los recursos financieros y materiales que se asignarán al comité de empresa europeo;

---

↓ 94/45/CE (adaptado)  
⇒ nuevo

g) la ⇒ fecha de entrada en vigor ⇐ ☒ del acuerdo, su ☒ duración ~~del acuerdo~~ ⇒, las modalidades conforme a las cuales puede ser modificado o denunciado, así como los casos en los que el acuerdo debería renegociarse ⇐ y el procedimiento de su

renegociación ⇨ , inclusive, en su caso, cuando se produzcan cambios en la estructura de la empresa o del grupo de empresas de dimensión comunitaria ⇐.

↓ 94/45/CE

3. La dirección central y la comisión negociadora podrán decidir por escrito establecer uno o más procedimientos de información y consulta en lugar de crear un comité de empresa europeo.

El acuerdo deberá prever las modalidades con arreglo a las cuales los representantes de los trabajadores tendrán derecho a reunirse para cambiar impresiones acerca de la información que les sea comunicada.

Esta información se referirá, en particular, a cuestiones transnacionales que puedan afectar considerablemente a los intereses de los trabajadores.

4. Los acuerdos a que se refieren los apartados 2 y 3 no estarán sujetos a las disposiciones subsidiarias establecidas en el Aanexo, salvo disposición contraria en dichos acuerdos.

5. A efectos de celebración de los acuerdos a que se refieren los apartados 2 y 3, la comisión negociadora se pronunciará por mayoría de sus miembros.

#### Artículo 7

##### Disposiciones subsidiarias

1. A fin de asegurar la consecución del objetivo mencionado en el artículo 1, apartado 1, ~~apartado 1 del artículo 1~~, se aplicarán las disposiciones subsidiarias previstas por la legislación del Estado miembro en el que esté situada la dirección central:

- cuando la dirección central y la comisión negociadora así lo decidan;~~;~~
  - o
- cuando la dirección central rechace ~~rechazare~~ la apertura de negociaciones en un plazo de seis meses a partir de la solicitud a la que hace referencia el artículo 5, apartado 1; ~~apartado 1 del artículo 5~~;
- o
- cuando, en un plazo de tres años a partir de dicha solicitud, no puedan ~~podieren~~ celebrar el acuerdo contemplado en el artículo 6, y la comisión negociadora no haya ~~hubiere~~ tomado la decisión a que se refiere el artículo 5, apartado 5 ~~del artículo 5~~.

2. Las disposiciones subsidiarias a que se refiere el apartado 1 previstas por la legislación del Estado miembro deberán cumplir las normas que figuran en el Aanexo.

## SECCIÓN III

### DISPOSICIONES VARIAS

#### *Artículo 8*

##### **Información confidencial**

1. Los Estados miembros preverán que los miembros de la comisión negociadora y del comité de empresa europeo, así como los expertos que, en su caso, les asistan, no estarán autorizados para revelar a terceros la información que les haya sido expresamente comunicada con carácter confidencial.

Lo mismo regirá para los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento de información y consulta.

Esta obligación subsistirá, independientemente del lugar en que se encuentren, incluso tras la expiración de su mandato.

2. Cada Estado miembro preverá que, en casos específicos y en las condiciones y límites establecidos por la legislación nacional, la dirección central que se halle en su territorio no estará obligada a comunicar información que, por su naturaleza, pudiere según criterios objetivos, crear graves obstáculos al funcionamiento de las empresas afectadas u ocasionar perjuicios a las empresas afectadas por dichas disposiciones.

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

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

#### *Artículo 9*

##### **Funcionamiento del comité de empresa europeo y del procedimiento de información y consulta de los trabajadores**

↓ 94/45/CE (adaptado)

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

---

↓ 94/45/CE

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.

---

*Artículo 10*

---

↓ 94/45/CE (adaptado)

Cometido y  Protección de los representantes de los trabajadores

---

↓ nuevo

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

2. Sin perjuicio del artículo 8, los miembros de comité de empresa europeo informarán a los representantes de los trabajadores de los establecimientos o de las empresas de un grupo de empresas de dimensión comunitaria o, en su defecto, al conjunto de los trabajadores, sobre el contenido y los resultados del procedimiento de información y consulta establecido de conformidad con lo dispuesto en la presente Directiva.

---

↓ 94/45/CE (adaptado)

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, ~~apartado 3 del artículo 6~~ gozarán, en el ejercicio de sus funciones, de  una  ~~la misma~~ protección y de garantías similares a las previstas para los representantes de los trabajadores en la legislación nacional o las prácticas vigentes en su país de empleo.

---

↓ 94/45/CE

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 ~~apartado 3 del artículo 6~~, así como 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.

---

↓ nuevo

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 cursarán formaciones sin pérdida de salario.

*Artículo 11*

**Cumplimiento de la presente Directiva**

1. Cada Estado miembro velará por que la dirección de los establecimientos de una empresa de dimensión comunitaria y la dirección de las empresas pertenecientes a un grupo de empresas de dimensión comunitaria establecidos en su territorio y los representantes de los trabajadores o, en su caso, los propios trabajadores, observen las obligaciones establecidas en la presente Directiva, independientemente de que la dirección central esté o no situada en su territorio.

~~2. Los Estados miembros velarán porque, a petición de las partes interesadas en la aplicación de la presente Directiva, las empresas faciliten la información sobre el número de trabajadores contemplado en las letras a) y c) del apartado 1 del artículo 2.~~

~~32.~~ Los Estados miembros preverán medidas adecuadas en caso de incumplimiento de la presente Directiva y, en particular, velarán por la existencia de procedimientos administrativos o judiciales que permitan la ejecución de las obligaciones derivadas de la presente Directiva.

~~43.~~ Los Estados miembros, al proceder a la aplicación del artículo 8, preverán las vías de recurso administrativo o judicial a las que podrán recurrir los representantes de los trabajadores cuando la dirección central exija confidencialidad o no facilite información conforme a lo previsto en el referido artículo 8.

Estos procedimientos podrán incluir salvaguardias destinadas a mantener el carácter confidencial de la información de que se trate.

*Artículo 12*

**Relación entre la presente Directiva y otras disposiciones  comunitarias y nacionales**

~~1. La presente Directiva se aplicará sin perjuicio de las disposiciones adoptadas con arreglo a la Directiva 75/129/CEE del Consejo, de 17 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos<sup>30</sup>, y a la Directiva 77/187/CEE del Consejo, de 14 de febrero de 1977, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los~~

---

<sup>30</sup> ~~DO n° L 48 de 22. 2. 1975, p. 29. Cuya última modificación la constituye la Directiva 92/56/CEE (DO n° L 245 de 26. 8. 1992, p. 3).~~

~~trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de centros de actividad (SIC! actividad)<sup>31</sup>.~~

~~2. La presente Directiva no afectará a los derechos de información y consulta de los trabajadores existentes en su legislación nacional.~~

↓ nuevo

1. La información y la consulta del comité de empresa europeo se articularán con las de los órganos nacionales de representación, con respeto de las competencias y los ámbitos de intervención de cada uno de ellos, y de los principios enunciados en el artículo 1, apartado 3.

2. Las modalidades de articulación entre la información y la consulta del comité de empresa europeo y de los órganos nacionales de representación de los trabajadores quedarán reguladas por el acuerdo previsto en el artículo 6. Este acuerdo deberá respetar las disposiciones del Derecho nacional en relación con la información y consulta a los trabajadores.

3. Los Estados miembros dispondrán que, a falta de tales modalidades definidas por acuerdo, el proceso de información y consulta del comité de empresa europeo y el de los órganos nacionales se inicien de manera concomitante cuando vayan a adoptarse decisiones que puedan acarrear cambios importantes en la organización del trabajo o en los contratos de trabajo.

4. La presente Directiva no afectará a los procedimientos de información y consulta contemplados en la Directiva 2002/14/CE ni a los procedimientos específicos contemplados en el artículo 2 de la Directiva 98/59/CE y en el artículo 7 de la Directiva 2001/23/CE.

5. La aplicación de la presente Directiva no constituirá motivo suficiente para justificar un retroceso con respecto a la situación existente en los Estados miembros en relación con el nivel general de protección de los trabajadores en el ámbito cubierto por la Directiva.

↓ 94/45/CE (adaptado)  
⇒ nuevo

### Artículo 13

#### Acuerdos vigentes

1. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado ~~23~~, no estarán sometidas a las obligaciones que resultan de la presente Directiva las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria en los que ya ~~exista, bien en la fecha fijada en el apartado 1 del artículo 14 o bien en una fecha anterior, en el Estado miembro de que se trate,~~  existía, a 22 de septiembre de 1996,  un acuerdo aplicable al conjunto de los trabajadores que prevea la información y consulta transnacional a los trabajadores , siempre que tales acuerdos sigan vigentes . ~~2.~~ En el momento de la expiración de  esos  los acuerdos ~~a que se refiere el apartado 1~~, las partes en dichos acuerdos podrán decidir conjuntamente su prórroga. De no ser así, se aplicarán~~se~~ las disposiciones de la presente Directiva.

<sup>31</sup> DO n° L 61 de 5. 3. 1977, p. 26.

---

↓ nuevo

2. Sin perjuicio del apartado 3, la presente Directiva no creará una obligación general de renegociar los acuerdos celebrados con arreglo al artículo 6 de la Directiva 94/45/CE entre el 22 de septiembre de 1996 y la fecha contemplada en el artículo 15 de la presente Directiva.

3. Cuando se produzcan modificaciones significativas en la estructura de la empresa o del grupo de empresas de dimensión comunitaria y no existan disposiciones previstas por los acuerdos vigentes con arreglo al artículo 6 o al presente artículo o se produzcan conflictos entre las disposiciones de dos o más acuerdos aplicables, la dirección central abrirá la negociación contemplada en el artículo 5 por iniciativa propia o a solicitud escrita de al menos cien trabajadores o de sus representantes.

Al menos tres miembros del comité de empresa europeo existente o de cada uno de los comités de empresa europeos existentes serán miembros de la comisión negociadora, además de los miembros elegidos o designados en aplicación de lo dispuesto en el artículo 5, apartado 2.

Durante esta negociación, el comité o los comités de empresa europeos existentes seguirán funcionando conforme a modalidades eventualmente adaptadas mediante un acuerdo celebrado entre los miembros del comité o los comités y la dirección central.

Al comenzar la actividad del nuevo comité de empresa europeo establecido tras el procedimiento contemplado en el párrafo primero, el comité o los comités de empresa europeos antes existentes quedarán disueltos y los acuerdos que los establecieron finalizarán.

---

↓ 94/45/CE (adaptado)

#### ~~Artículo 14~~

#### **Disposiciones finales**

~~1. Los Estados miembros adoptarán las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva a más tardar el 22 de septiembre de 1996, o garantizarán que, a más tardar en dicha fecha, los interlocutores sociales adopten las disposiciones necesarias por vía de acuerdo; los Estados miembros deberán adoptar todas las disposiciones necesarias para poder garantizar en todo momento los resultados que impone la presente Directiva. Informarán de ello inmediatamente a la Comisión.~~

~~2. Cuando los Estados miembros adopten dichas disposiciones éstas 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.~~

#### ~~Artículo 15~~ 14

#### **Reexamen por parte de la Comisión**

~~A más tardar el 22 de septiembre de 1999, la Comisión, en consulta con los Estados miembros y los interlocutores sociales a nivel europeo, revisará las modalidades de aplicación de la misma y estudiará, en particular, si los límites de la plantilla son adecuados, con el fin de proponer al Consejo, si fuere necesario, las modificaciones necesarias.~~

---

↓ nuevo

Cinco años después de la fecha contemplada en el artículo 15 de la presente Directiva, la Comisión presentará un informe al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social Europeo sobre la ejecución de lo dispuesto en la presente Directiva, adjuntando, cuando proceda, las propuestas oportunas.

---

↓

### Artículo 15

#### Transposición

1. Los Estados miembros pondrán en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a los artículos [...] y al anexo I, puntos [...] [*artículos y puntos objeto de modificaciones de fondo con respecto a la Directiva anterior*] a más tardar el [...], o garantizarán que, a más tardar en dicha fecha, los interlocutores sociales adopten las disposiciones necesarias por vía de acuerdo; los Estados miembros deberán adoptar todas las disposiciones necesarias para poder garantizar en todo momento los resultados que impone la presente Directiva. Comunicarán inmediatamente a la Comisión el texto de dichas disposiciones, así como una tabla de correspondencias entre las mismas y la presente Directiva.

Cuando los Estados miembros adopten dichas disposiciones, éstas harán referencia a la presente Directiva o irán acompañadas de dicha referencia en su publicación oficial. Incluirán igualmente una mención en la que se precise que las referencias hechas, en las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas vigentes, a la Directiva derogada por la presente Directiva se entenderán hechas a la presente Directiva. Los Estados miembros establecerán las modalidades de dicha referencia y el modo en que se formule la mención.

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.

### Artículo 16

#### Derogación

Queda derogada la Directiva 94/45/CE, modificada por las directivas que figuran en la parte A del anexo II, con efectos a partir del [...] [el día siguiente a la fecha que figura en el artículo 15, apartado 1, párrafo primero, de la presente Directiva], sin perjuicio de las obligaciones de los Estados miembros relativas a los plazos de transposición al Derecho nacional de las directivas que figuran en la parte B del anexo II.

Las referencias a la Directiva derogada se entenderán hechas a la presente Directiva y se leerán con arreglo a la tabla de correspondencias que figura en el anexo III.

#### *Artículo 17*

#### **Entrada en vigor**

La presente Directiva entrará en vigor el [vigésimo] día siguiente al de su publicación en el *Diario Oficial de la Unión Europea*.

Los artículos [...] y el anexo I, puntos [...], [*Los artículos y anexos que no cambian con respecto a la Directiva anterior*] serán aplicables a partir del [el día siguiente a la fecha que figura en el artículo 15, apartado 1, párrafo primero].

---

↓94/45/CE

#### *Artículo ~~16~~ 18*

Los destinatarios de la presente Directiva serán los Estados miembros.

**ANEXO I**

**REQUISITOS SUBSIDIARIOS**

**contemplados en el artículo 7 de la Directiva**

1. A fin de alcanzar el objetivo mencionado en el artículo 1, apartado 1, apartado 1 del artículo 1 de la presente Directiva y en los casos previstos en el artículo 7, apartado 1 apartado 1 del artículo 7, se constituye un comité de empresa europeo cuya composición y competencias se regularán por las normas siguientes:

~~a) las competencias del comité de empresa europeo se limitarán a la información y la consulta sobre las cuestiones que interesen al conjunto de la empresa o del grupo de empresas de dimensión comunitaria, o al menos a dos establecimientos o empresas miembros del grupo situados en Estados miembros distintos.~~

~~En el caso de las empresas o grupos de empresas a que se refiere el apartado 2 del artículo 4, las competencias del comité de empresa europeo se limitarán a las cuestiones que interesen a todos los establecimientos o todas las empresas del grupo situados dentro de la Comunidad o que interesen al menos a dos de sus establecimientos o empresas miembros del grupo situados en Estados miembros distintos;~~

---

↓ nuevo

- a) Las competencias del comité de empresa europeo se determinarán con arreglo al artículo 1, apartado 3.

La información del comité de empresa europeo se referirá sobre todo a la estructura, la situación económica y financiera, la evolución probable de las actividades, la producción y las ventas de la empresa o del grupo de empresas de dimensión comunitaria. La información y la consulta al comité de empresa europeo se referirán sobre todo a la situación y evolución probable del empleo, las inversiones, los cambios sustanciales que afecten a la organización, la introducción de nuevos métodos de trabajo o de nuevos métodos de producción, los traslados de producción, las fusiones, la reducción del tamaño o el cierre de empresas, de establecimientos o de partes importantes de éstos, y los despidos colectivos.

La consulta se efectuará de modo que permita a los representantes de los trabajadores reunirse con la dirección central y obtener una respuesta motivada a cualquier dictamen que puedan emitir.

---

↓ 94/45/CE (adaptado)

- b) El comité de empresa europeo estará compuesto por trabajadores de la empresa de dimensión comunitaria o del grupo de empresas de dimensión

comunitaria elegidos o designados por y entre los representantes de los trabajadores o, en su defecto, por el conjunto de los trabajadores.

Los miembros del comité de empresa europeo serán elegidos o designados con arreglo a las legislaciones o prácticas nacionales.

~~e) el comité de empresa europeo constará de un mínimo de 3 miembros y un máximo de 30.~~

~~Si su dimensión lo justifica, elegirá en su seno un comité restringido compuesto de 3 miembros como máximo.~~

~~El comité de empresa europeo adoptará su reglamento interno;~~

~~d) en las elecciones o designaciones de los miembros del comité de empresa europeo se deberá garantizar:~~

~~en primer lugar, la existencia de un representante por cada Estado miembro en el que la empresa de dimensión comunitaria tenga uno o más establecimientos o en el que el grupo de empresas de dimensión comunitaria tenga la empresa que ejerce el control o una o más empresas controladas;~~

~~en segundo lugar, la existencia de miembros suplementarios en proporción al número de trabajadores que tengan los establecimientos, la empresa que ejerce el control o las empresas controladas, con arreglo a lo dispuesto en la legislación del Estado miembro en cuyo territorio esté situada la dirección central;~~

↓ nuevo

c) Los miembros del comité de empresa europeo 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, de manera que para cada Estado miembro en el que estén empleados al menos cincuenta trabajadores 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 grupo.

d) Para coordinar sus actividades, el comité de empresa europeo elegirá en su seno un comité restringido de no más de cinco miembros, que deberá disponer de las condiciones que le permitan ejercer su actividad regularmente.

↓ 94/45/CE (adaptado)  
⇒ nuevo

☒ El comité de empresa europeo adoptará su reglamento interno. ☒

e) Se informará a la dirección central y a cualquier otro nivel de dirección adecuado de la composición del comité de empresa europeo.

- f) Cuatro años después de la constitución del comité de empresa europeo, éste deliberará sobre si deben entablarse negociaciones con vistas a la celebración del acuerdo que se menciona en el artículo 6 de la Directiva o si deben mantenerse vigentes las disposiciones subsidiarias establecidas con arreglo al presente ~~A~~anexo.

Los artículos 6 y 7 de la Directiva se aplicarán, *mutatis mutandis*, si se decide negociar un acuerdo con arreglo a lo dispuesto en el artículo 6 de la Directiva, en cuyo caso la expresión «la comisión negociadora» se sustituirá por la de «el comité de empresa europeo».

2. El comité de empresa europeo tendrá derecho a mantener al menos una reunión anual 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 perspectivas de las actividades de la empresa o grupo de empresas de dimensión comunitaria. Se informará de ello a las direcciones locales.

~~Esta reunión tratará sobre todo de la estructura, la situación económica y financiera, la evolución probable de las actividades, la producción y las ventas, la situación y evolución probable del empleo, las inversiones, los cambios sustanciales que afecten a la organización, la introducción de nuevos métodos de trabajo o de nuevos métodos de producción, los traslados de producción, las fusiones, la reducción del tamaño o el cierre de empresas, de establecimientos o de partes importantes de éstos, y los despidos colectivos.~~

3. Cuando concurren circunstancias excepcionales  $\Rightarrow$  o se adopten decisiones  $\Leftarrow$  que afecten considerablemente a los intereses de los trabajadores, sobre todo en caso de traslados de empresas, de cierre de empresas o de establecimientos o de despidos colectivos, el comité restringido o, si eéste no existe, el comité de empresa europeo tendrá derecho a ser informado. 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, para que se le informe y consulte ~~sobre las medidas que afecten considerablemente a los intereses de los trabajadores.~~

En ~~la~~  $\boxtimes$  el caso de una  $\boxtimes$  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 directamente afectados por las ~~medidas~~  $\Rightarrow$  circunstancias o decisiones  $\Leftarrow$  de que se trate.

Esta reunión de información y consulta se efectuará con la debida antelación basándose en un informe redactado por la dirección central o por cualquier otro nivel de dirección adecuado de la empresa de dimensión comunitaria del grupo de empresas de dimensión comunitaria, sobre el que podrá emitirse un dictamen al término de la reunión o en un plazo razonable.

Esta reunión no afectará a las prerrogativas de la dirección central.

$\Rightarrow$  La información y la consulta previstas en tales circunstancias se efectuarán sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 1, apartado 2, y en el artículo 8 de la presente Directiva.  $\Leftarrow$

4. Los Estados miembros podrán establecer normas sobre la presidencia de las reuniones de información y consulta.

El comité de empresa europeo o el comité restringido, ampliado, si procede, con arreglo al punto 3, párrafo segundo ~~del apartado 3~~, estarán facultados para reunirse previamente a cualquier reunión con la dirección central sin que esté presente la dirección interesada.

5. Sin perjuicio del artículo 8 de la Directiva, los miembros del comité de empresa europeo informarán a los representantes de los trabajadores de los establecimientos o de las empresas de un grupo de empresas de dimensión comunitaria o, en su defecto, al conjunto de los trabajadores, sobre el contenido y los resultados del procedimiento de información y consulta establecido de conformidad con el presente ~~A~~anexo.
6. Siempre que sea necesario para el desempeño de sus funciones, el comité de empresa europeo o el comité restringido podrá solicitar el asesoramiento de expertos por él elegidos.
7. Los gastos de funcionamiento del comité de empresa europeo correrán a cargo de la dirección central.

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

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

Respetando estos principios, los Estados miembros podrán fijar normas relativas a la financiación del funcionamiento del comité de empresa europeo, pudiendo, en particular, limitar la financiación a un solo experto.



**ANEXO II**

**Parte A**

**Directiva derogada, con sus modificaciones sucesivas**  
(contempladas en el artículo 16)

Directiva 94/45/CE del Consejo	(DO L 254 de 30.9.1994, p. 64)
Directiva 97/74/CE del Consejo	(DO L 10 de 16.1.1998, p. 22)
Directiva 2006/109/CE del Consejo	(DO L 363 de 20.12.2006, p. 416)

## Parte B

### Plazos de transposición al Derecho nacional (contemplados en el artículo 16)

Directiva	Plazo de transposición
94/45/CE	22.9.1996
97/74/CE	15.12.1999
2006/109/CE	1.1.2007

---

### ANEXO III

**TABLA DE CORRESPONDENCIAS**

Directiva 94/45/CE	Presente Directiva
Artículo 1, apartado 1	Artículo 1, apartado 1
Artículo 1, apartado 2	Artículo 1, apartado 2, primera frase
-	Artículo 1, apartado 2, segunda frase
-	Artículo 1, apartados 3 y 4
Artículo 1, apartado 3	Artículo 1, apartado 5
[...]	[...]
Anexo	Anexo I
-	Anexos II y III