



TEXTOS APROBADOS

P9_TA(2023)0028

Revisión de la Directiva sobre los comités de empresa europeos

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

El Parlamento Europeo,

- Visto el artículo 3, apartado 3, del Tratado de la Unión Europea (TUE),
- Vistos el artículo 9, el artículo 151 y el artículo 153, apartado 1, letras e) y f), y el artículo 225 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE),
- Vistos los artículos 12, 27, 28, 30, 31 y 47 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Carta»),
- Vista la Directiva 2009/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 6 de mayo de 2009, sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria¹,
- Vista 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 de los trabajadores en la Comunidad Europea²,
- Vistas la Directivas 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 trabajadores³ y 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 trabajadores⁴,
- Vista 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 colectivos⁵,

¹ DO L 122 de 16.5.2009, p. 28.

² DO L 80 de 23.3.2002, p. 29.

³ DO L 294 de 10.11.2001, p. 22.

⁴ DO L 207 de 18.8.2003, p. 25.

⁵ DO L 225 de 12.8.1998, p. 16.

- Vista la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación¹,
- Vista 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 actividad²,
- Vista la Directiva (UE) 2016/943 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 8 de junio de 2016, relativa a la protección de los conocimientos técnicos y la información empresarial no divulgados (secretos comerciales) contra su obtención, utilización y revelación ilícitas³,
- Vistas la evaluación del valor añadido europeo de noviembre de 2012 titulada «European added value of an EU measure on information and consultation of workers, anticipation and management of restructuring processes» (Valor añadido europeo de una medida de la UE sobre información y consulta de los trabajadores, previsión y gestión de los procesos de reestructuración) y la evaluación de valor añadido europeo de enero de 2021 titulada «European works councils (EWCs) – legislative-initiative procedure: revision of European Works Councils Directive» (Comités de empresa europeos, procedimiento de iniciativa legislativa: revisión de la Directiva sobre los comités de empresa europeos),
- Vista su Resolución, de 21 de enero de 2021, sobre la estrategia de la Unión para la igualdad de género⁴,
- Vista su Resolución, de 16 de diciembre de 2021, sobre la democracia en el trabajo: un marco europeo para los derechos de participación de los trabajadores y revisión de la Directiva sobre el comité de empresa europeo⁵,
- Visto el estudio del Comité Económico y Social Europeo, de 31 de agosto de 2020, sobre un marco jurídico de la UE para salvaguardar y reforzar la información, la consulta y la participación de los trabajadores,
- Visto el proyecto de investigación de la Universidad de Lovaina, de mayo de 2016, titulado «European Works Councils on the Move: Management Perspectives on the Development of a Transnational Institution for Social Dialogue» (Comités de empresa europeos en marcha: perspectivas de gestión sobre el desarrollo de una institución transnacional para el diálogo social),
- Visto el estudio de la Comisión, de 16 de noviembre de 2018, sobre el seguimiento de la aplicación del Marco de Calidad de la UE para la anticipación del cambio y la reestructuración,
- Visto el informe de la Comisión, de 14 de mayo de 2018, sobre la aplicación por los Estados miembros de la Directiva 2009/38/CE sobre la constitución de un comité de

¹ DO L 303 de 2.12.2000, p. 16.

² DO L 82 de 22.3.2001, p. 16.

³ DO L 157 de 15.6.2016, p. 1.

⁴ Textos Aprobados, P9_TA(2021)0025.

⁵ Textos Aprobados, P9_TA(2021)0508.

empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria,

- Visto el documento de trabajo de los servicios de la Comisión, de 14 de mayo de 2018, titulado «Evaluation, accompanying the document Report from the Commission to the European Parliament, the Council and the European Economic and Social Committee. Report on the implementation by Member States of Directive 2009/38/EC on the establishment of a European Works Council or a procedure in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees» (Evaluación, que acompaña al documento Informe de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social Europeo. Informe sobre la aplicación por los Estados miembros de la Directiva 2009/38/CE 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),
 - Vista la Comunicación de la Comisión, de 4 de marzo de 2021, sobre el Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales (COM(2021)0102) (en lo sucesivo, «pilar»),
 - Visto el Dictamen del Comité Económico y Social Europeo, de 17 de octubre de 2018, sobre el paquete de Derecho europeo de sociedades¹,
 - Visto el Compromiso Social del Consejo Europeo de Oporto de 7 de mayo de 2021 y su Declaración de Oporto de 8 de mayo de 2021,
 - Vistos los artículos 47 y 54 de su Reglamento interno,
 - Visto el informe de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales (A9-0295/2022),
- A. Considerando que el número de empresas multinacionales con activos o plantas en varios países en 2015 era unas 45 veces mayor que durante la década de 1990²;
- B. Considerando que la democracia y la democracia en el trabajo son valores fundamentales de la Unión; que la libertad de reunión, el derecho a la información y consulta de los trabajadores y el derecho de negociación y de acción colectiva son derechos fundamentales protegidos por la Carta y contribuyen a un futuro sostenible desde el punto de vista económico, social y ambiental; que el principio n.º 8 del pilar prevé la importancia de la participación de los trabajadores en asuntos de interés para ellos;
- C. Considerando, de conformidad con el artículo 151 del TFUE, la Unión y los Estados miembros tendrán como objetivo el fomento del empleo y la mejora de las condiciones de vida y de trabajo; que, a tal fin, la Unión y los Estados miembros deben emprender acciones en las que se tenga en cuenta la diversidad de las prácticas nacionales, en particular en el ámbito de las relaciones contractuales, así como la necesidad de mantener la competitividad de la economía de la Unión; que el TFUE establece que esta evolución resultará tanto del funcionamiento del mercado interior como de los procedimientos previstos en los Tratados en el ámbito de la política social y de empleo y de la aproximación de las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas;

¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018AE1917&rid=3>

² Estudio del Comité Económico y Social Europeo de 31 de agosto de 2020, p. 24.

- D. Considerando que el diálogo social, incluida la información y la consulta de los trabajadores, es un elemento clave del modelo social europeo y que los comités de empresa europeos reflejan la importancia que se concede a la representación de los trabajadores; que el Estado de Derecho es uno de los valores fundamentales de la Unión, consagrado en el artículo 2 del TUE, y un requisito previo para la protección de todos los demás valores fundamentales de la Unión, incluidos los derechos fundamentales, la democracia y la aplicación efectiva del Derecho de la Unión en materia de información y consulta de los trabajadores;
- E. Considerando que los comités de empresa europeos desempeñan un papel importante para garantizar una gestión adecuada de las empresas multinacionales;
- F. Considerando que actualmente existen en la Unión unos 1 200 comités de empresa europeos, con 18 000 representantes individuales¹;
- G. Considerando que, de conformidad con el artículo 2 del TUE, la igualdad es uno de los valores en los que se fundamenta la Unión y que, de conformidad con el artículo 3, apartado 3, del TUE, la Unión debe fomentar la igualdad entre mujeres y hombres; que, en concreto, el principio n.º 2 del pilar establece que debe garantizarse la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, también en lo que respecta a la participación en el mercado laboral, las condiciones de trabajo y de empleo y la carrera profesional;
- H. Considerando que, según los datos más recientes de una encuesta del Instituto Sindical Europeo², en 2018, la gran mayoría de los miembros de los comités de empresa europeos son hombres y las mujeres solo representan el 15,4 % de sus miembros; que es menos probable encontrar a mujeres miembros de los comités de empresa europeos ocupando puestos de responsabilidad; que siguen existiendo diferencias salariales y de género en los órganos de toma de decisiones, lo que impide la plena participación de las mujeres en la vida económica y social o su contribución a ella;
- I. Considerando que el desarrollo de los comités de empresa europeos varía considerablemente entre los distintos sectores industriales de los Estados miembros; que los datos indican que hay un total de 992 comités de empresa europeos activos y que unos 400 se han disuelto con el paso del tiempo debido a factores como las fusiones, las bancarrotas o las disoluciones³;
- J. Considerando que un estudio ha demostrado que los comités de empresa europeos podrían tener un impacto positivo en la transición hacia una economía neutra en carbono y que pueden mejorar la organización del trabajo y la toma de decisiones⁴;
- K. Considerando que, a pesar de tener derecho a expresar su opinión, los miembros de los comités de empresa europeos parecen tener poca influencia en el proceso de toma de decisiones de sus empresas, en particular en los casos de reestructuración;
- L. Considerando que los empresarios deben percibir los comités de empresa europeos como instrumentos útiles que aportan beneficios a todas las partes de muchas maneras,

¹ Estudio del Comité Económico y Social Europeo de 31 de agosto de 2020, p. 25.

² ETUI: *¿Nos oye alguien? Descripción general de la encuesta de 2018 a representantes de CEE y CE-SE*, 2019.

³ <https://www.eurofound.europa.eu/es/node/52251>.

⁴ https://www.boeckler.de/en/faust-detail.htm?sync_id=8473.

como la mejora de la comprensión común de las cuestiones y las decisiones, y la contribución al diálogo social transnacional en el ámbito de la empresa;

- M. Considerando que las sanciones por falta de consulta en la mayoría de los Estados miembros consisten en sanciones económicas que oscilan entre los 23 EUR y los 187 515 EUR¹ y, por lo tanto, en muchos casos no son efectivas, disuasorias ni proporcionales;
- N. Considerando que la forma de acceso de los comités de empresa europeos y de las comisiones negociadoras a la justicia varía en los distintos Estados miembros en función de sus respectivos sistemas nacionales, desde aquellos que otorgan a los comités de empresa europeos personalidad jurídica hasta aquellos que les permiten actuar en el procedimiento a través de sus miembros o de un sindicato²;
- O. Considerando que los comités de empresa europeos tienen personalidad jurídica plena únicamente en cuatro Estados miembros (Austria, Francia, Rumanía y Suecia), lo que permite a sus miembros iniciar procedimientos judiciales en nombre del comité de empresa europeo y representarlo en sus relaciones con terceros³; que la Comisión solo ha recibido una denuncia formal en relación con la aplicación de la Directiva 2009/38/CE; que los litigios siguen estando limitados al nivel nacional debido a las dificultades para acceder a la justicia y a la falta de disposiciones claras sobre los comités de empresa europeos y las comisiones negociadoras en la Directiva 2009/38/CE;
- P. Considerando que el éxito y el impacto positivo de los comités de empresa europeos requieren una relación de confianza entre el comité de empresa europeo y la dirección de las empresas, basada en un diálogo constructivo que se puede ver influenciado por la cultura de las relaciones industriales de cada Estado miembro; que hay pruebas de que la consulta temprana puede tener una repercusión sustancial en la seguridad del empleo durante los procesos de reestructuración y que la consulta y la participación de los trabajadores es esencial para garantizar el bienestar de los trabajadores y puede tener un impacto positivo en la calidad del empleo⁴; que los comités de empresa europeos desempeñan un papel crucial en la europeización de las relaciones laborales;
- Q. Considerando que las lagunas y la falta de aplicación de la Directiva 2009/38/CE contribuyen a una implantación fragmentada de los derechos de información y consulta de los trabajadores sobre cuestiones transnacionales en el conjunto de la Unión;
- R. Considerando que el concepto de transnacionalidad sigue siendo difícil de interpretar y abstracto en casos concretos⁵ tanto para los miembros de los comités de empresa europeos como para la dirección central;
- S. Considerando que, aunque el uso de cláusulas de confidencialidad sobre la base del artículo 8 de la Directiva 2009/38/CE puede estar justificado en algunos casos, su invocación abusiva constituye un obstáculo para los derechos efectivos de información

¹ Documento de trabajo de los servicios de la Comisión de 14 de mayo de 2018, pp. 33 a 35.

² Documento de trabajo de los servicios de la Comisión de 14 de mayo de 2018, p. 34.

³ Documento de trabajo de los servicios de la Comisión de 14 de mayo de 2018, p. 34.

⁴ Evaluación del valor añadido europeo del Parlamento Europeo de noviembre de 2012.

⁵ Documento de trabajo de los servicios de la Comisión de 14 de mayo de 2018, p. 6.

y consulta¹;

- T. Considerando que los interlocutores sociales han desempeñado un papel clave en la mitigación del impacto de la pandemia de COVID-19 en el lugar de trabajo, en particular mediante la introducción de medidas de salud y seguridad, la aplicación de regímenes de conservación del empleo y nuevas formas de organización del trabajo; que actualmente hay un número importante de procesos de reestructuración en curso como consecuencia de la crisis de la COVID-19²; que la consulta a los trabajadores y su capacidad de participar en negociaciones y en la negociación colectiva son fundamentales para hacer frente a las repercusiones positivas y negativas de la reestructuración;
- U. Considerando que investigaciones recientes de Eurofound han demostrado el impacto de la crisis de la COVID-19 en el funcionamiento y la constitución de comités de empresa europeos, ya que las restricciones de movilidad impuestas por las medidas de salud pública han frenado los avances en el debate sobre la creación de nuevos comités de empresa europeos; que, si bien los comités de empresa europeos existentes han pasado en gran medida a la celebración de reuniones en línea, lo que permite y contribuye a un intercambio de opiniones más activo, las reuniones presenciales deben seguir siendo la norma siempre que las medidas de salud pública no exijan lo contrario;
- V. Considerando que la aplicación de la legislación de la Unión en el ámbito de la información y consulta a los trabajadores es fragmentaria y podría dar lugar a una falta de seguridad jurídica tanto para los empresarios como para los trabajadores; que es esencial reforzar el conjunto de herramientas de la Unión mediante una revisión ambiciosa de la Directiva 2009/38/CE que refuerce los derechos de los trabajadores a la información, la consulta y la participación;
- W. Considerando que podrían preverse métodos más estructurados y proactivos de información y consulta de los representantes de los trabajadores en la preparación de nuevas estrategias y políticas de empresa, teniendo debidamente en cuenta las cláusulas de confidencialidad; que debe consultarse a los interlocutores sociales en relación con la preparación y, en su caso, la ejecución de los planes de recuperación y resiliencia de los Estados miembros;
- X. Considerando que, en su Resolución, de 9 de junio de 2022, sobre la convocatoria de una convención para la revisión de los Tratados³, el Parlamento pidió al Consejo que incorporara una referencia al progreso social en el artículo 9 del TFUE, vinculado a un protocolo de progreso social con el objetivo de mejorar el diálogo social y apoyar el refuerzo de la competitividad y la resiliencia de la economía de la Unión, prestando especial atención a las pequeñas y medianas empresas y a los controles de la competitividad, y promoviendo inversiones orientadas al futuro centradas en las transiciones justa, ecológica y digital;
- Y. Considerando que el impacto perturbador en la economía y el mercado laboral ocasionado por las transformaciones en curso, como el desarrollo tecnológico, la

¹ Documento de trabajo de los servicios de la Comisión de 14 de mayo de 2018, pp. 27-28.

² <https://www.eurofound.europa.eu/es/publications/report/2020/erm-report-2020-restructuring-across-borders>

³ DO C 493 de 27.12.2022, p. 130.

digitalización, la transición hacia una economía baja en carbono, las medidas de prevención contra la COVID-19 y la recuperación económica y social tras la pandemia, así como las nuevas formas de empleo como el trabajo en plataformas digitales y el trabajo a distancia, debe venir acompañado de una revisión de las prácticas y los instrumentos legislativos de la Unión para hacer frente a los retos existentes aprovechando asimismo el potencial de estas transformaciones;

- Z. Considerando que las herramientas digitales, como los sistemas de videoconferencia, deben usarse únicamente como medio para reforzar los derechos establecidos por la Directiva 2009/38/CE y su aplicación práctica, pero nunca deben sustituir las obligaciones procedimentales de consulta e información a los trabajadores, como la celebración de reuniones periódicas presenciales entre el comité de empresa europeo y la dirección central;

Solicitud a la Comisión de que lleve a cabo la muy esperada revisión de la Directiva 2009/38/CE

1. Subraya que los derechos de los trabajadores a la información, la consulta y la participación desempeñan un papel crucial en el funcionamiento de la economía social de mercado, en particular en el contexto de las transformaciones del mercado laboral derivadas de las transiciones ecológica y digital; señala que los comités de empresa europeos son uno de los instrumentos clave para reforzar la democracia en el lugar de trabajo en cuestiones transnacionales, hacer valer los derechos de los trabajadores, aumentar la participación de los trabajadores y promover la confianza mutua entre la dirección y los trabajadores; considera esencial reforzar los comités de empresa europeos y su capacidad para ejercer sus derechos de información y consulta, así como aumentar el número de comités de empresa europeos, teniendo en cuenta al mismo tiempo los diferentes sistemas de relaciones laborales de los Estados miembros;
2. Reitera la necesidad de sensibilizar y aumentar la visibilidad de los comités de empresa europeos y de sus posibles beneficios entre los representantes de los trabajadores y de la dirección, así como de crear incentivos en favor del desarrollo de los comités de empresa europeos, su uso más amplio y su aplicación efectiva; pide, en este contexto, a la Comisión que recopile datos sobre las empresas que tienen cabida dentro del ámbito de aplicación de la Directiva 2009/38/CE; pide asimismo a la Comisión que organice una conferencia de alto nivel en 2023 para movilizar a las empresas que tienen cabida dentro del ámbito de aplicación de la Directiva 2009/38/CE, a los interlocutores sociales de diferentes sectores y a las instituciones nacionales del mercado laboral en relación con la importancia de los comités de empresa europeos, con el fin de dar prioridad a este tema en la agenda política;
3. Toma nota de la importante contribución que puede aportar el intercambio de conocimientos, experiencias y mejores prácticas en el desarrollo de los comités de empresa europeos y en la mejora de su funcionamiento, incluida la creación de una plataforma para el intercambio estructurado y regular entre los Estados miembros y los sectores sobre las mejores prácticas, en particular para aumentar la visibilidad de los comités de empresa europeos en los sectores y Estados miembros en los que su existencia es limitada;
4. Pide a la Comisión que apoye a las organizaciones sindicales europeas, y a los Estados miembros que apoyen a las organizaciones de trabajadores más representativas previstas por la legislación o las prácticas nacionales, que organicen formaciones especializadas

sobre los derechos de los comités de empresa europeos a fin de que informen adecuadamente a sus miembros sobre la funcionalidad de los comités de empresa europeos, y que asignen recursos a campañas de sensibilización;

5. Recuerda que los comités de empresa europeos son órganos transnacionales de carácter singular, creados con el fin de informar y consultar a los trabajadores y construir y promover la identidad de la empresa, y que la participación de los comités de empresa europeos puede desarrollar y promover la cultura y la cohesión de la empresa; subraya la importancia de que los representantes de los trabajadores, y en particular los comités de empresa europeos, participen de manera constructiva, tras haber sido efectivamente informados y consultados, en la elaboración y aplicación de las decisiones relacionadas con cuestiones transnacionales que afecten significativamente a los intereses de los trabajadores;
6. Lamenta profundamente que la dirección central no siempre facilite los recursos financieros, materiales y jurídicos necesarios para que los comités de empresa europeos puedan desempeñar sus funciones de manera adecuada; manifiesta su preocupación por las dificultades de los comités de empresa europeos para acceder a las ayudas financieras que concede la Comisión y hace hincapié en la necesidad urgente de facilitar el procedimiento de solicitud y de reducir todas las cargas administrativas para acceder a esta financiación; pide a la Comisión que haga un seguimiento de la transposición de la Directiva 2009/38/CE y que incoe procedimientos de infracción cuando proceda;
7. Pide de nuevo a la Comisión que presente una propuesta de revisión de la Directiva 2009/38/CE con el fin de aclarar sus objetivos, definiciones y procedimientos y reforzar el derecho de los representantes de los trabajadores a la información y a la consulta, en particular durante los procesos de reestructuración, con arreglo a las recomendaciones incluidas en su Resolución de 16 de diciembre de 2021;
8. Pide a la Comisión que, en el contexto de la próxima revisión, estudie la conveniencia de incluir en el ámbito de aplicación de la Directiva 2009/38/CE los contratos que permiten a empresas estructuralmente independientes influir mutuamente en el funcionamiento y en las decisiones empresariales (como los contratos de franquicia o de gestión)¹, con el fin de evitar posibles lagunas.

Garantía de una consulta oportuna y significativa

9. Reconoce que la Directiva 2009/38/CE ha dado lugar a mejoras en cuanto a la constitución y el funcionamiento de los comités de empresa europeos; lamenta, no obstante, que los comités de empresa europeos sigan enfrentándose a importantes dificultades para hacer valer sus derechos, especialmente en lo que respecta a la información oportuna y la consulta previa y efectiva sobre cuestiones de carácter transnacional que podrían repercutir en los puestos de trabajo y las condiciones laborales de los trabajadores en Europa, incluidos los cambios derivados de las transiciones ecológica y digital;
10. Subraya que la definición y la consiguiente interpretación de los asuntos que deben

¹ Los contratos de gestión son acuerdos mediante los cuales una empresa, aunque siga siendo una estructura independiente, confiere su gestión cotidiana a otra empresa. De este modo, la empresa gestora puede controlar a los trabajadores de la empresa gestionada sin poseer la empresa como tal.

considerarse «cuestiones transnacionales» siguen siendo vagas y están sujetas a interpretación, lo que da lugar a una transposición y aplicación fragmentaria de la Directiva 2009/38/CE por parte de los Estados miembros y a la consiguiente aplicación fragmentaria por parte de las empresas; hace hincapié en el hecho de que la definición debe ser precisa y exhaustiva y que el alcance de los posibles efectos, así como el nivel pertinente de gestión y de representación que conlleva, son elementos ausentes que deben tenerse en cuenta a la hora de determinar el carácter transnacional de un asunto; vuelve a pedir que se aclare el concepto de «carácter transnacional de una cuestión» en la Directiva 2009/38/CE;

11. Lamenta que el momento oportuno de la consulta siga siendo un problema, ya que el dictamen de los representantes de los trabajadores puede solicitarse o emitirse en un momento en el que no puede tenerse en cuenta de forma significativa o cuando la decisión de la dirección sobre la medida propuesta ya se ha tomado; lamenta que la falta de obligación de la dirección de tener en cuenta un dictamen haga que a menudo no se tenga en cuenta la aportación o que no tenga un impacto real en la medida propuesta; reitera su llamamiento a la Comisión y a los Estados miembros para que promuevan el refuerzo de los derechos de información y consulta, así como procesos de consulta significativos; pide una definición revisada del término «consulta» en la Directiva 2009/38/CE, con el fin de garantizar que el dictamen del comité de empresa europeo se tenga en cuenta en las decisiones de las empresas y que dicho dictamen se emita antes de que finalice la consulta al nivel pertinente, antes de que los órganos de gobierno de la empresa tomen una decisión y de manera que el comité de empresa europeo pueda obtener una respuesta motivada a su dictamen de conformidad con la Directiva 2002/14/CE;
12. Hace hincapié en la necesidad de garantizar que las empresas o los grupos de empresas puedan tomar decisiones eficazmente;
13. Subraya la necesidad de que los miembros del comité de empresa europeo tengan acceso oportuno a información significativa y actualizada sobre las decisiones previstas de carácter transnacional, y destaca la importancia de que dispongan de tiempo y recursos suficientes para evaluar, valorar y debatir la información recibida con el apoyo de los expertos disponibles; destaca la importancia de garantizar una buena comunicación y cooperación entre la dirección central y el comité de empresa europeo, incluida la representación de los trabajadores en los consejos de administración, a fin de garantizar el debido respeto de los derechos de los trabajadores a la información, la consulta y la participación;

Refuerzo de las disposiciones subsidiarias

14. Señala que el plazo de tres años a partir de una solicitud previsto para la aplicación de las disposiciones subsidiarias en el caso de que no se pueda celebrar un acuerdo es excesiva y perjudica a los trabajadores; reitera su llamamiento para que se refuercen las disposiciones subsidiarias de la Directiva 2009/38/CE, que proporcionan una base para los acuerdos negociados; subraya que el derecho de los comités de empresa europeos a celebrar una reunión anual con la dirección central es insuficiente y que debe aumentarse a reuniones bianuales para mejorar el funcionamiento práctico, el impacto y la gestión de los comités de empresa europeos;

Aclaración del alcance de la confidencialidad

15. Subraya el hecho de que la aplicación de las disposiciones de confidencialidad por parte de los Estados miembros es fragmentaria debido a la falta de una definición clara y pide, por lo tanto, una definición clara de información confidencial; señala, en este contexto, que es necesario que los Estados miembros realicen más esfuerzos para especificar y aclarar de forma precisa las condiciones en las que la dirección central no está obligada a transmitir información que pueda ser perjudicial; reitera su llamamiento¹ de que se impida el uso abusivo de las normas de confidencialidad como una forma de limitar el acceso a la información y a la participación efectiva, y pide a la Comisión que, en el contexto de la revisión de la Directiva 2009/38/CE, exija a los Estados miembros que definan claramente los casos en los que la confidencialidad justifica la restricción del acceso a la información;

Mejora de la resolución de litigios

16. Subraya que, en caso de desacuerdo sobre la conveniencia de emprender un procedimiento de información o consulta, faltan orientaciones sobre cómo resolver los efectos negativos de dichos desacuerdos para los miembros del comité de empresa europeo y los representantes de los trabajadores; hace hincapié, por lo tanto, en el valor añadido que podrían tener las iniciativas de la Unión al proporcionar dicha orientación;

Introducción de sanciones efectivas, disuasorias y proporcionales

17. Muestra su preocupación por el cumplimiento fragmentario e insuficiente de la Directiva 2009/38/CE en toda la Unión y subraya la necesidad de garantizar que la Directiva se aplica y se cumple de un modo adecuado, eficaz y oportuno en beneficio de los trabajadores en toda la Unión;
18. Pide, a este respecto, normas y procedimientos reforzados y otras medidas, como la introducción en la Directiva 2009/38/CE del derecho a solicitar medidas cautelares ante los órganos jurisdiccionales nacionales u otras autoridades competentes para la suspensión temporal de la ejecución de las decisiones de gestión hasta que se haya llevado a cabo el procedimiento de información y consulta al comité de empresa europeo en el nivel pertinente de gestión y representación y de manera que permita una respuesta motivada de la dirección de conformidad con dicha Directiva;
19. Lamenta que en muchos Estados miembros las sanciones por incumplimiento no sean efectivas, disuasorias o proporcionales, como exige la Directiva 2009/38/CE; subraya que es necesario reforzar las disposiciones que regulan las sanciones de los Estados miembros para mejorar el cumplimiento de la Directiva 2009/38/CE, garantizando al mismo tiempo que ello no genere una carga desproporcionada para las empresas; pide de nuevo a la Comisión que revise la Directiva 2009/38/CE con el fin de introducir sanciones efectivas, disuasorias y proporcionales para garantizar su cumplimiento;

Fin de la exención de los acuerdos anteriores a la Directiva

20. Señala que, más de veinticinco años después de la adopción de la primera Directiva sobre el comité de empresa europeo², muchos acuerdos anteriores a la Directiva siguen

¹ P9_TA(2021)0508, apartado 30.

² Directiva 94/45/CE del Consejo, de 22 de septiembre de 1994, sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria (DO L 254 de 30.9.1994, p. 64).

en vigor y no se han adaptado a los requisitos de la Directiva 2009/38/CE; considera que es esencial que todos los acuerdos de los comités de empresa europeos se rijan por los mismos derechos y obligaciones, con el fin de garantizar la igualdad de trato de los trabajadores, el acceso a la aplicación de las exigentes normas de la Unión y la seguridad jurídica; reitera su llamamiento a la Comisión y a los Estados miembros para poner fin a la exención de los denominados acuerdos voluntarios anteriores a la Directiva y pide que se revisen las disposiciones pertinentes de la Directiva 2009/38/CE con el fin de crear una igualdad de condiciones en las normas que rigen el funcionamiento de los comités de empresa europeos;

Garantía del acceso a la justicia

21. Subraya la importancia de que los comités de empresa europeos tengan acceso a los órganos jurisdiccionales o a las autoridades laborales nacionales competentes; lamenta que los comités de empresa europeos se encuentren obstáculos a la hora de ejercer sus derechos a la información y consulta según se definen en la Directiva 2009/38/CE; lamenta asimismo que, en algunos Estados miembros, los órganos jurisdiccionales o las autoridades competentes para prestar asesoramiento o para conocer o resolver litigios relacionados con los comités de empresa europeos no tengan conocimientos especializados en las cuestiones contempladas por dicha Directiva; reitera su llamamiento a los Estados miembros de que garanticen procedimientos administrativos y jurídicos simplificados para un acceso efectivo a la justicia de los comités de empresa europeos y de las comisiones negociadoras, y para la especificación del estatuto jurídico de los comités de empresa europeos y de las comisiones negociadoras, incluida la concesión de personalidad jurídica, en el marco de la evaluación de impacto de la Comisión;
22. Hace hincapié en el derecho de los trabajadores y los empleadores, o sus organizaciones respectivas, a participar en la negociación colectiva y a la libertad de reunión, en que no debe haber injerencias de los empleadores que restrinjan esos derechos y en que los representantes de los trabajadores en los comités de empresa europeos deben estar protegidos en el ejercicio de sus derechos contra cualquier práctica de represalia;
23. Destaca la importancia de unos mercados laborales inclusivos y que se requiere un enfoque global para lograr la igualdad de género en el lugar de trabajo; lamenta que aún quede mucho por hacer para garantizar la igualdad de oportunidades y subraya la necesidad de garantizar una mayor participación de las mujeres y las personas con discapacidad en el mercado laboral; subraya la importancia de garantizar una composición equilibrada de género en los comités de empresa europeos y subraya que los miembros de los comités de empresa europeos y otros órganos de representación de los trabajadores pueden ser herramientas útiles en este contexto;
24. Pide a la Comisión que le someta, a más tardar el 31 de enero de 2024, sobre la base del artículo 153, apartado 1, letra e), del TFUE, una propuesta de revisión de la Directiva 2009/38/CE, siguiendo las recomendaciones que se recogen en el anexo;
 - o
 - o o
25. Encarga a su presidenta que transmita la presente Resolución y las recomendaciones que se recogen en el anexo a la Comisión y al Consejo.

ANEXO A LA RESOLUCIÓN: RECOMENDACIONES RESPECTO AL CONTENIDO DE LA PROPUESTA SOLICITADA

El Parlamento Europeo pide que la Comisión le someta una propuesta para modificar la Directiva 2009/38/CE 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, sobre la base de las recomendaciones siguientes:

1. Las transiciones ecológica y digital crean oportunidades y retos para los mercados de trabajo, los empleadores y los trabajadores. Para encontrar soluciones sostenibles a los cambios en el mercado de trabajo, debe animarse a los trabajadores, los empleadores y los ciudadanos a participar en los sistemas democráticos y en los procesos de toma de decisiones.
2. Los comités de empresa europeos son sin duda un éxito y un pilar importante del modelo social europeo. Ya han pasado casi treinta años desde la adopción y la transposición de la Directiva 94/45/CE y más de diez años desde la adopción de la Directiva 2009/38/CE. Ya no existe ninguna justificación para la exención de los acuerdos firmados con anterioridad a la Directiva 94/45/CE ni para el mantenimiento de dicha Directiva, por lo demás obsoleta, para los acuerdos firmados o modificados durante el período de transposición de la Directiva 2009/38/CE. Por consiguiente, los acuerdos exentos en virtud del artículo 14 de la Directiva 2009/38/CE deben incluirse en el ámbito de aplicación de dicha Directiva.
3. Algunas decisiones que pueden afectar considerablemente de forma directa o indirecta a los intereses de los trabajadores deben ser objeto de información y de consulta a los representantes designados por los trabajadores lo antes posible.
4. Aunque las Directivas 94/45/CE y 2009/38/CE establecen los derechos laborales colectivos transnacionales a la información y a la consulta, en la práctica estos derechos no suelen respetarse y ha quedado demostrado que son muy difíciles de hacer cumplir. En muchos casos, los empleadores han aplicado medidas con cuestiones transnacionales sin informar ni consultar al comité de empresa europeo (caso Renault-Vilvoorde)¹ y a menudo solo se informa y se consulta a los comités de empresa europeos una vez que las medidas con cuestiones transnacionales ya se han aplicado. Por lo tanto, deben establecerse disposiciones que permitan el respeto efectivo de estos derechos;

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

- 1) En el artículo 1, el apartado 4 se sustituye por el texto siguiente:
 - «4. Se considerarán transnacionales las cuestiones que puedan afectar, directa o indirectamente, al conjunto de la empresa o grupo de empresas que opera en el ámbito de la Unión o al menos a dos empresas o establecimientos de la empresa o del grupo situados en dos Estados miembros diferentes.
 - 4 bis. Para determinar el carácter transnacional de una cuestión, se tendrá en cuenta el

¹ <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/1997/the-renault-case-and-the-future-of-social-europe>

alcance de sus posibles efectos y el nivel de gestión y representación en cuestión. Esto incluirá cuestiones que, independientemente del número de Estados miembros de que se trate, preocupen a los trabajadores por el alcance de su impacto potencial, así como cuestiones que conlleven la transferencia de actividades entre dos o más Estados miembros. Se considerará que las empresas o establecimientos situados en Estados miembros diferentes están afectados cuando pueda esperarse razonablemente que una cuestión que afecte a una empresa o establecimiento tenga, o pueda tener en un futuro previsible, efectos en las empresas o establecimientos de otros Estados miembros, incluso cuando las decisiones previstas por una empresa o un grupo de empresas se adopten en un Estado miembro distinto de aquel en el que se producen dichos efectos.»;

2) En el artículo 2, el apartado 1 se modifica como sigue:

a) la letra d) se sustituye por el texto siguiente:

«d) “representantes de los trabajadores”: los representantes de los sindicatos o de los trabajadores previstos en las legislaciones y/o las prácticas nacionales;»;

b) la letra g) se sustituye por el texto siguiente:

«g) “consulta”: la apertura de un diálogo y el intercambio de opiniones entre los representantes de los trabajadores y la dirección central o cualquier otro nivel de dirección más apropiado, en un momento, de una manera y con un contenido que permitan a los representantes de los trabajadores emitir un dictamen previo sobre la base de la información facilitada sobre las medidas propuestas acerca de las cuales se realiza la consulta y sin perjuicio de las responsabilidades de la dirección, y en un plazo razonable, que pueda ser tenida en cuenta en la empresa o el grupo de empresas que opera en el ámbito de la Unión. La consulta se llevará a cabo de manera que los representantes de los trabajadores puedan obtener a su debido tiempo una respuesta motivada de la dirección central antes de la adopción de la decisión;»;

3) El artículo 5 se modifica como sigue:

a) el apartado 1 se sustituye por el texto siguiente:

«1. A fin de alcanzar el objetivo establecido en el artículo 1, apartado 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, conjunta o por separado, de un mínimo de 100 trabajadores, o de sus representantes, pertenecientes por lo menos a dos empresas o establecimientos situados en al menos dos Estados miembros diferentes.»;

b) la parte introductoria del apartado 2 se sustituye por el texto siguiente:

«2. Con este fin, se constituirá una comisión negociadora en el plazo de seis meses a partir de la fecha de la solicitud a que se refiere el apartado 1,

con la posibilidad de una prórroga de seis meses, con arreglo a las siguientes directrices:»;

- c) en el apartado 2, la letra b) se sustituye por el texto siguiente:
 - «b) los miembros de la comisión negociadora serán elegidos o designados en proporción al número de trabajadores empleados en cada Estado miembro por la empresa o el grupo de empresas que opera en la Unión, de manera que exista una representación con equilibrio de género y de manera que para cada Estado miembro exista un miembro por cada grupo de trabajadores empleados en ese Estado miembro que represente el 10 % del número de trabajadores empleados en el conjunto de los Estados miembros, o una fracción de dicho porcentaje;»;
- d) en el apartado 4, el párrafo tercero se sustituye por el texto siguiente:

«Para las negociaciones, la comisión negociadora podrá pedir que la asistan en su tarea representantes de organizaciones de trabajadores competentes y reconocidas que operen en el ámbito de la Unión y, cuando proceda, otros expertos de su elección. Estos expertos y estos representantes de las organizaciones de trabajadores podrán asistir, con carácter consultivo, a las reuniones de negociación a solicitud de la comisión negociadora.»;
- e) en el apartado 6, el párrafo segundo se sustituye por el texto siguiente:

«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 además de un representante de una organización de trabajadores reconocida que opere en el ámbito de la Unión.»;

4) Se inserta el artículo siguiente:

«Artículo 5 bis

Objetivos relativos al equilibrio de género en los comités de empresa europeos y en los comités restringidos

La dirección central y la comisión negociadora, al constituir un nuevo comité de empresa europeo, o la dirección central y el comité de empresa europeo, cuando renegocien un acuerdo de comité de empresa europeo, negociarán, en un espíritu de cooperación leal, las disposiciones necesarias para garantizar que los comités de empresa europeos estén sujetos al cumplimiento de los siguientes objetivos:

- a) al menos el 40 % de los miembros del comité de empresa europeo pertenece al sexo infrarrepresentado;
- b) los miembros del sexo infrarrepresentado ocupan al menos el 40 % de los puestos del comité restringido.

El número de miembros del comité de empresa europeo y de puestos del comité restringido que se considerará necesario para cumplir los objetivos establecidos en el

párrafo primero será el número que más se aproxime al porcentaje del 40 %, sin superar el 49 %.»;

5) En el artículo 6, apartado 2, la letra b) se sustituye por el texto siguiente:

«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 y categorías, y la duración del mandato, incluida, en la distribución de los miembros, una serie de requisitos procedimentales para alcanzar una representación con equilibrio de género;»;

6) En el artículo 7, apartado 1, el segundo y tercer guiones se sustituyen por el texto siguiente:

«- cuando la primera reunión de la comisión negociadora no se convoque en un plazo de seis meses a partir de la solicitud a la que hace referencia el artículo 5, apartado 1,
- cuando, en un plazo de dieciocho meses año a partir de dicha solicitud, no puedan celebrar el acuerdo contemplado en el artículo 6, y la comisión negociadora no haya tomado la decisión a que se refiere el artículo 5, apartado 5.»;

7) En el artículo 8, los apartados 1 y 2 se sustituyen por el texto siguiente¹:

«1. Los Estados miembros garantizarán que los miembros de la comisión negociadora y del comité de empresa europeo, así como los expertos que, en su caso, les asistan, con arreglo a las condiciones y límites establecidos en el Derecho de la Unión y nacional y sobre la base de criterios objetivos, no estén autorizados para revelar a terceros la información que, en el legítimo interés de la empresa o del establecimiento, les haya sido expresamente comunicada con carácter confidencial.

¹ El texto en vigor es el siguiente:

«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 las personas contempladas en los párrafos primero y segundo, 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.».

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 las personas contempladas en los párrafos primero y segundo, incluso tras la expiración de su mandato.

El presente apartado no se aplicará a los miembros del comité de empresa europeo que revelen a los comités de empresa nacionales o locales información que pueda afectar a la situación de los trabajadores, cuando dicha información les haya sido facilitada con carácter confidencial y esté sujeta a las normas nacionales de confidencialidad.

La dirección central proporcionará a los miembros del comité de empresa europeo los criterios objetivos a que se refiere el apartado 2 y determinará la duración de los requisitos de confidencialidad.

2. Cada Estado miembro determinará que, en casos específicos y fundamentados 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.

El Estado miembro de que se trate supeditará esta dispensa a una autorización previa de carácter administrativo o judicial.»;

- 8) En el artículo 9, se añaden los párrafos siguientes:

«Un procedimiento de información y consulta se iniciará en un plazo y de tal forma que permita al comité de empresa europeo llevar a cabo una consulta significativa a los representantes pertinentes de los trabajadores afectados a nivel nacional y local con el objetivo de emitir su dictamen antes de que finalice el procedimiento de consulta en el nivel correspondiente.

En caso de discrepancia entre la dirección central y el comité de empresa europeo o los representantes de los trabajadores sobre la conveniencia de llevar a cabo un procedimiento de información y consulta, la dirección central deberá justificar debidamente por escrito los motivos por los que no se aplican los requisitos de información y consulta previstos en la presente Directiva o en los acuerdos celebrados en virtud de la misma, incluidos los motivos que justifiquen la ausencia de cuestiones transnacionales.

En la medida en que sea necesario para que el comité de empresa europeo lleve a cabo sus tareas, el comité de empresa europeo o el comité restringido podrán solicitar la asistencia de expertos de su elección. Entre dichos expertos podrán figurar representantes de organizaciones de trabajadores competentes y reconocidas que operen en el ámbito de la Unión. A petición del comité de empresa europeo, dichos expertos asistirán con carácter consultivo a las reuniones del comité de empresa europeo y a las reuniones con la dirección central.

De conformidad con el presente artículo, los Estados miembros podrán fijar las normas relativas a la financiación del funcionamiento del comité de empresa europeo pudiendo,

en particular, limitar la financiación a la asistencia de un solo experto además de un representante de una organización de trabajadores reconocida que opere en el ámbito de la Unión.»;

9) El artículo 10 se sustituye por el texto siguiente:

«Artículo 10

Cometido y protección de los representantes de los trabajadores

1. Sin perjuicio de la capacidad de otras instancias u organizaciones al respecto, los miembros de la comisión negociadora o del comité de empresa europeo dispondrán de los medios necesarios y la capacidad jurídica para aplicar los derechos derivados de la presente Directiva para representar colectivamente los intereses de los trabajadores de la empresa o del grupo de empresas que opera en el ámbito de la Unión.
2. Sin perjuicio del artículo 8, los miembros del comité de empresa europeo tendrán el derecho de informar y los recursos necesarios para informar a los representantes de los trabajadores de los establecimientos o de las empresas de un grupo de empresas que operan en el ámbito de la Unión o, en defecto de representantes, al conjunto de los trabajadores, sobre el contenido y los resultados del procedimiento de información y consulta y siempre que lo consideren necesario para el desempeño de sus funciones derivadas de la presente Directiva, en particular antes y después de sus reuniones.
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 contemplado en el artículo 6, apartado 3, gozarán, en el ejercicio de sus funciones, incluido el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse a ellos, de una protección, en particular frente a medidas de represalia o despido, y garantías similares a las previstas para los representantes de los trabajadores en la legislación o las prácticas nacionales vigentes en su país de empleo.

Esto se refiere, en particular, a la participación en las reuniones de la comisión negociadora, del comité de empresa europeo o en cualquier otra reunión realizada en el marco del acuerdo a que se refiere el artículo 6, apartado 3, así como al pago de su salario en el caso de los miembros pertenecientes a la plantilla de la empresa o del grupo de empresas que opera en el ámbito de la Unión durante el período de ausencia necesario para el ejercicio de sus funciones.

Los miembros de una comisión especial negociadora o de un comité de empresa europeo, o sus suplentes, que sean miembros de la tripulación de un buque marítimo, podrán participar en las reuniones de la comisión especial negociadora o del comité de empresa europeo, o en cualesquiera otras reuniones previstas en los procedimientos establecidos a tenor del artículo 6, apartado 3, siempre que, cuando se celebre la reunión, dichos miembros o suplentes no estén navegando o en puerto en un país distinto de aquel en el que esté domiciliada la compañía naviera.

En la medida de lo posible, las reuniones se programarán para facilitar la

participación de los miembros o suplentes que sean miembros de las tripulaciones de los buques marítimos.

En caso de que un miembro de una comisión especial negociadora o de un comité de empresa europeo, o su suplente, que sea miembro de la tripulación de un buque marítimo, no pueda asistir a una reunión, se planteará la posibilidad de utilizar, siempre que sea posible, las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.

4. Cuando sea necesario para el ejercicio de su función representativa en un entorno internacional, los miembros de la comisión negociadora y del comité de empresa europeo recibirán formación de forma gratuita y sin pérdida de salario.»;

10) El artículo 11 se modifica como sigue:

- a) el apartado 2 se sustituye por el texto siguiente¹:

«2. Los Estados miembros velarán, en caso de incumplimiento de la presente Directiva, por la existencia de procedimientos administrativos o judiciales de fácil acceso que permitan el ejercicio de los derechos derivados de la presente Directiva y la ejecución las obligaciones de manera efectiva y oportuna.

Los Estados miembros establecerán procedimientos judiciales eficaces a los que se pueda acceder oportunamente, para solicitar y poner fin, incluida la posibilidad de solicitar medidas cautelares, a la suspensión temporal de las decisiones de la dirección central en caso de que estas sean impugnadas alegando que se han infringido los requisitos de información y consulta establecidos en la presente Directiva o en los acuerdos celebrados en virtud de la misma. Los efectos de las decisiones impugnadas sobre los contratos de trabajo o las relaciones laborales de los trabajadores afectados se suspenderán en consecuencia.»;

- b) en el apartado 3, el párrafo primero se sustituye por el texto siguiente:

«3. 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 miembros del comité de empresa europeo y/o 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 garantizarán una decisión en un plazo oportuno para que el comité de empresa europeo pueda ejercer efectivamente sus derechos a la información y a la consulta.

La dirección central correrá con los gastos judiciales derivados de la ejecución de los procedimientos, los gastos de representación legal y los gastos subsidiarios, así como los gastos de manutención y

¹ El texto en vigor es el siguiente: «2. 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.».

desplazamiento de al menos un representante de los trabajadores.»;

11) Se inserta el artículo siguiente:

«Artículo 11 bis

Sanciones

1. Los Estados miembros establecerán el régimen de sanciones aplicable a las infracciones de la presente Directiva o de los acuerdos celebrados en virtud de la misma. Las sanciones serán efectivas, proporcionales y disuasorias.
2. Las sanciones a que se refiere el apartado 1 incluirán:
 - a) sanciones económicas que sean proporcionales a la naturaleza, gravedad y duración de la infracción de la empresa y cuyo importe aumentará en función del número de trabajadores afectados;
 - b) órdenes que excluyan a la empresa del derecho a algunas o todas las prestaciones, ayudas o subvenciones públicas, incluidos los fondos de la Unión gestionados por los Estados miembros correspondientes, durante un período de hasta tres años;
 - c) órdenes que excluyan a la empresa de participar en un contrato público según se define en la Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo¹.
3. En el caso de las infracciones a que se refiere el apartado 1 que no se cometan intencionadamente, las sanciones económicas a que se refiere el apartado 2, letra a), serán sustanciales y equivalentes a las establecidas en el artículo 83, apartado 4, del Reglamento (UE) 2016/679².
4. En el caso de las infracciones a que se refiere el apartado 1 que se cometan intencionadamente, las sanciones económicas a que se refiere el apartado 2, letra a), serán sustanciales y equivalentes a las establecidas en el artículo 83, apartado 5, del Reglamento (UE) 2016/679.»;

12) El artículo 14 se sustituye por el texto siguiente:

«Artículo 14

Acuerdos vigentes

1. Las obligaciones derivadas de la presente Directiva se aplicarán plenamente a

¹ Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre contratación pública y por la que se deroga la Directiva 2004/18/CE (DO L 94 de 28.3.2014, p.65).

² Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos) (DO L 119 de 4.5.2016, p. 1).

todas las empresas o grupos de empresas que operan en el ámbito de la Unión a más tardar el... [dos años después de la fecha límite de transposición de la presente Directiva modificativa].

2. Todos los acuerdos celebrados con arreglo al artículo 13, apartado 1, de la Directiva 94/45/CE y los acuerdos celebrados con arreglo al artículo 6 de la Directiva 94/45/CE que se hayan firmado o revisado entre el 5 de junio de 2009 y el 5 de junio de 2011 entrarán en el ámbito de aplicación de la presente Directiva sin obligación de renegociar. La renegociación de los acuerdos existentes seguirá siendo posible en aplicación de las disposiciones pertinentes de los propios acuerdos y según lo establecido en los artículos 5 y 13 de la presente Directiva.
3. La presente Directiva no afectará a las disposiciones de los acuerdos vigentes que sean más favorables para los comités de empresa europeos.»;

13) En el artículo 16, se añade el apartado siguiente:

- «3. Los Estados miembros notificarán a la Comisión las medidas adoptadas a que se refiere el artículo 11, apartado 2, lo antes posible.»;

14) El anexo I se modifica como sigue:

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

- «2. El comité de empresa europeo tendrá derecho a mantener al menos dos reuniones anuales con la dirección central para que se le informe y consulte, tomando como base un informe elaborado por la dirección central, sobre la evolución y perspectivas de las actividades de la empresa o grupo de empresas que operan en el ámbito de la Unión. Se informará de ello a las direcciones locales.»;

b) en el punto 3, el párrafo primero se sustituye por el texto siguiente:

- «3. Cuando concurren circunstancias excepcionales o se adopten decisiones que puedan afectar considerablemente a los intereses de los trabajadores y la urgencia no permita que la información o consulta se efectúen en la próxima reunión prevista del comité de empresa europeo, sobre todo en caso de traslados de empresas, de cierre de empresas o de establecimientos o de despidos colectivos, el comité restringido o, si este no existe, el comité de empresa europeo tendrá derecho a ser informado oportunamente. 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 que opera en el ámbito de la Unión que tenga competencias para adoptar decisiones propias, para que se le informe y consulte. Además del comité restringido, los miembros del comité de empresa europeo designados en los Estados miembros afectados directa o potencialmente por las circunstancias excepcionales tendrán derecho a participar en las reuniones extraordinarias.»;

c) el punto 5 se sustituye por el texto siguiente:

«5. 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 de su elección. Entre dichos expertos podrán figurar representantes de organizaciones de trabajadores reconocidas que operen en el ámbito de la Unión. A petición del comité de empresa europeo, dichos expertos asistirán con carácter consultivo a las reuniones del comité de empresa europeo y a las reuniones con la dirección central.»;

d) en el punto 6, el párrafo primero se sustituye por el texto siguiente:

«6. Respetando estos principios, los Estados miembros podrán fijar las normas relativas a la financiación del funcionamiento del comité de empresa europeo pudiendo, en particular, limitar la financiación a un solo experto además de un representante de una organización de trabajadores reconocida que opere en el ámbito de la Unión.».