

MODIFICACIÓN DE LA DIRECTIVA DE 2009 SOBRE **COMITÉS EUROPEOS DE EMPRESA- CEE**



NOTA INFORMATIVA 6/2025

MODIFICACIÓN DE LA DIRECTIVA DE 2009 SOBRE COMITÉS EUROPEOS DE EMPRESA- CEE

El 25 de octubre el Consejo Europeo ha aprobado una revisión de la Directiva 2009/38/CE sobre los Comités de Empresa Europeos, cuyo objetivo es dar mayor eficacia a la representación de los trabajadores de la UE en las grandes empresas multinacionales, fortaleciendo el diálogo social europeo.

Contexto

Los Comités de Empresa Europeos son órganos de información y consulta que representan a los trabajadores europeos en las empresas multinacionales que tienen más de 1.000 trabajadores y que operan en dos o más países del Espacio Económico Europeo.

Cambios principales de la nueva Directiva:

El nuevo texto de la Directiva recoge cambios significativos en lo que se refiere a la constitución y al funcionamiento de los comités de empresa europeos y una mayor transparencia en la aplicación de los derechos de información y consulta a los trabajadores, en las decisiones que afectan al empleo, para garantizar que los representantes sindicales en estos órganos puedan ejercer sus funciones de manera efectiva.

Entre los cambios de la nueva norma:

- La Directiva revisada **aclara el ámbito de aplicación de las cuestiones transnacionales**, para garantizar que las decisiones que afecten de manera significativa a trabajadores de dos o más Estados miembros den lugar a la obligación de informar y consultar al Comité de Empresa Europeo.
- **Limita el uso abusivo de las cláusulas de confidencialidad**. La nueva norma establece que la empresa solo podrá retener información o tratarla como confidencial si se cumplen criterios objetivos y siempre por tiempo limitado, mientras persistan las razones que justifiquen dichas limitaciones.
- Asimismo, la nueva Directiva **refuerza las disposiciones relativas al acceso a la asistencia jurídica y a la formación**, garantizando la cobertura de los costes por parte de la dirección central de las empresas.
- **Sanciones más estrictas y recursos judiciales efectivos**. Se prevé un **régimen sancionador** en caso de incumplimiento, considerando la gravedad, duración y volumen de negocio de la empresa infractora.

- **La Igualdad de género en la representación de mujeres en los CEE.** Al menos el 40% de los miembros de los CEE serán mujeres, con obligación de justificar si no se alcanza dicho equilibrio.
- **Más reuniones.** Los Comités deberán reunirse al menos dos veces al año, preferentemente en persona.
- **La adaptación a los desafíos de la digitalización y la transición ecológica,** para proteger mejor el empleo y llevar a cabo estos procesos de transición de forma más social, justa y sostenible. Se incluirán estos temas en la agenda anual de las reuniones.

Próximos pasos

La Directiva entrará en vigor en las próximas semanas, tras su publicación en el *Diario Oficial de la Unión Europea*. Los Estados miembros tendrán que transponer la Directiva al Derecho nacional en un plazo de dos años a partir de su entrada en vigor, y deberán aplicarla a más tardar tres años después de su entrada en vigor.

Pinchar para acceder al: [Texto de la Directiva](#)

CUADRO COMPARADO DE LA NORMATIVA VIGENTE Y LAS MODIFICACIONES APROBADAS EN EL TEXTO REVISADO.

ARTÍCULO / TEMA	DIRECTIVA VIGENTE (2009)	TEXTO APROBADO (2025)	CAMBIOS PRINCIPALES
Art. 1 – Objeto y alcance	Limitaba la información y consulta a cuestiones transnacionales.	Precisa que se considerarán transnacionales las cuestiones con efectos previsibles en varios Estados miembros.	Mayor claridad sobre qué se considera transnacional; se amplía el alcance.
Art. 2 – Definiciones	Información y consulta definidas de forma general.	Se detalla que la información debe permitir una evaluación completa y la consulta debe realizarse antes de decisiones empresariales.	Se fortalece la calidad y el momento de la información y consulta.
Art. 3 – Empresa que ejerce el control	Basada en propiedad o participación financiera.	Añade influencia derivada también de estatutos o reglamentos.	Concepto más amplio de control empresarial.
Art. 5 – Comisión negociadora	Elección proporcional de miembros por país.	Introduce equilibrio de género (mínimo 40% por sexo) y justificación si no se cumple.	Avance en igualdad de género y transparencia.

Art. 6 – Contenido del acuerdo	Sin referencia explícita al género ni a formación.	Incluye equilibrio de género, recursos financieros para expertos y formación; mayor detalle sobre renegociación.	Más derechos formativos y paridad de género.
Art. 7 – Disposiciones subsidiarias	Aplicación si la dirección no inicia negociaciones.	Ajusta plazos y condiciones de aplicación automática.	Procedimiento más claro y garantista.
Art. 8 – Confidencialidad	General, sin criterios objetivos.	Define criterios objetivos y duración; se añaden mecanismos para proteger la información.	Más transparencia y seguridad jurídica.
Art. 8 bis – No transmisión de información (nuevo)	No existía.	Permite negar información si su divulgación causa perjuicio grave, con obligación de justificar.	Nueva protección equilibrada entre empresa y derechos laborales.
Art. 9 – Funcionamiento del CEE	Se basaba en cooperación general.	Se especifica cuándo y cómo se debe comunicar la información y garantizar dictamen previo.	Refuerzo del diálogo social y la oportunidad de respuesta.
Art. 10 – Protección de los representantes	Prevé formación sin pérdida de salario.	Añade protección contra represalias, derecho a medios digitales y cobertura de costos por la empresa.	Más protección práctica y adaptada al trabajo moderno.
Art. 11 – Cumplimiento y sanciones	Requería medidas nacionales.	Obliga a sanciones efectivas y disuasorias, con multas proporcionales al volumen de negocio.	Sanciones más duras y efectivas.