

Bruselas da más fuerza a los comités de empresa europeos. Las corporaciones multinacionales se arriesgan a importantes sanciones si no cumplen la nueva normativa



Edificio del Parlamento Europeo en Estrasburgo, el pasado noviembre. MAGALI COHEN Y HANS LUCAS (AFP / GETTY IMAGES)

Por Carlos Capa

Con la nueva Directiva europea sobre Comités de Empresa Europeos 2025/2450 ya no bastará con cubrir el expediente informando a tiempo o con generalidades a la representación de los trabajadores de las empresas multinacionales, so pena de exponerse a sanciones ligadas al volumen de negocio y a un verdadero control judicial del proceso de información y consulta.

Durante años, muchos de estos comités han funcionado como parte de una especie de trámite de las relaciones laborales: reuniones tardías, documentación incompleta y decisiones estratégicas ya tomadas cuando los sindicatos se sentaban a la mesa. El Parlamento Europeo ha querido acabar con la disonancia entre la letra de la norma y su eficacia real, reforzando la dimensión de los derechos de información y consulta y dotándolos de un procedimiento exigible, con fases y consecuencias claras cuando se incumplen.

“En muchas ocasiones, estos procedimientos se llevaban a cabo a título formal y porque había que cumplir con la ley, sin prestarle demasiada atención y, en muchos casos, alargándolos demasiado para no llegar a ningún extremo”, resume Juan Alonso Berberena, *of counsel* de laboral de Eversheds Sutherland. El núcleo de la reforma es doble: por un lado, se precisa el alcance subjetivo y objetivo de la actuación de los comités, y por otro, se rediseña su funcionamiento, “reforzando el esquema de los derechos de información y consulta”, apunta Antonio Pedrajas, socio director de Abdón Pedrajas Littler y profesor de Derecho del Trabajo en Cunef.

La directiva revisa además el concepto de “cuestión transnacional”: no sólo abarca las medidas que afectan a trabajadores de dos o más Estados miembros, sino tam-

bien aquellas que, aun impactando en un solo país, tengan consecuencias para plantillas de otros Estados. Se amplía así el radio de acción del comité y se refuerza la coordinación entre representantes nacionales y europeos.

Interlocución real

Así, la información deja de ser una mera remisión de datos para convertirse en una transmisión suficiente, que permita conocer y examinar el asunto, mientras que la consulta se redefine como un diálogo real entre patronal y sindicatos. La confidencialidad se acota a supuestos excepcionales, vinculados a un interés legítimo y justificado, y la negativa a informar pierde margen de maniobra. La UE pide a los Estados establecer sanciones “efectivas,

DERECHOS

Los agentes sociales se posicionan

“Este es un momento histórico para los derechos de los trabajadores en Europa. La directiva proporciona a los comités herramientas para proteger mejor el empleo y dar forma a transiciones justas”, ha declarado Isabelle Schömann, secretaria general adjunta de la Confederación Europea de Sindicatos, que urge a los Estados a transponerla hasta 2028 para hacer efectivos estos derechos en los 1.250 comités activos. BusinessEurope, principal patronal europea, ha expresado “preocupación” por que la directiva perjudique a los comités en funcionamiento y limite la capacidad decisoria de las empresas.

disuasorias y proporcionales”, incluyendo la posibilidad de multas asociadas al volumen de negocio de la empresa o grupo multinacional. “El hecho de ligar las multas al volumen de negocio es una medida que va dirigida al cumplimiento de las directrices de la directiva, lo que tiene un fuerte efecto disuasorio”, subraya Berberena, que recuerda que en España la ley ya tipifica como graves y muy graves las vulneraciones de los deberes de información y consulta.

En paralelo, se ordena a los Estados garantizar el acceso a la vía judicial a las comisiones negociadoras y los propios comités. También a procedimientos prejudiciales o administrativos que aseguren la eficacia de los derechos reconocidos. Pedrajas destaca que la combinación de sanciones proporcionales a la facturación y el aseguramiento de vías procesales adecuadas puede “reforzar que se determinen medidas cautelares ante este tipo de demandas”. Para Alfredo Aspra, socio de Labormatters Abogados, el impacto se notará en dos planos: “En primer lugar, en un aumento del número de comités de empresa europeos, lo que significa cumplimiento, y, en segundo lugar, en que estos comités tengan una mayor incidencia en la toma de decisiones transnacionales en las organizaciones de dimensión comunitaria, es decir, gobernanza”.

“La nueva directiva, al fortalecer el diálogo social transnacional y mejorar los procedimientos de información y consulta en empresas con operaciones en varios Estados miembros, abre un nuevo capítulo en las relaciones de los sindicatos y representantes de los trabajadores con la empresa”, sostiene Berberena, que ve posible una cierta “extrapolación” al ámbito nacional y una lectura más exigente del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Aspra, por su parte, llama la atención sobre el contraste entre el elevado nivel de cumplimiento regulatorio laboral —“de los más elevados de la CEE”, afirma— y la sensación de “asfixia normativa” que viven muchas organizaciones españolas tras seis años de hiperactividad legislativa. En ese contexto, la trasposición de la directiva exigirá no solo ajustes técnicos en la Ley 10/1997, sino también “una revisión más amplia de la representatividad sindical y del papel de los órganos unitarios de representación en la empresa”.

Pese al refuerzo de estos comités, la directiva no les otorga competencias de negociación, sino “únicamente de información y consulta en cuestiones transnacionales”, lo que limita claramente su campo de juego y evita solapamientos con la autonomía de la negociación colectiva nacional. “El protagonismo de estos comités no va a determinarse por la imposición de sanciones, sino más bien por el ámbito de actuación que la directiva le confiere”, advierte Pedrajas. Otra novedad es que el plazo para activar las reclamaciones legales de los CEE cuando no hay acuerdo desciende de tres a dos años, y bastará con que la sede central no convoque reunión en seis meses tras una solicitud de constitución o adaptación para que se inicie la cuenta. Se estrechan así los márgenes para estrategias dilatorias y se incentiva a las empresas a cerrar acuerdos negociados. Aspra insiste en que el vector clave es que las multinacionales asuman que “las decisiones se toman ya a nivel supranacional”. Una representatividad sindical limitada al ámbito local “podría resultar poco eficiente” en organizaciones que diseñan sus movimientos de empleo, inversión o reorganización desde centros de decisión distribuidos por varios países.

“

La directiva busca que el diálogo entre trabajadores y compañías deje de ser una cuestión formal y a menudo ineficiente