



Bruselas, 10 de junio de 2024
(OR. en)

10750/24

**Expediente interinstitucional:
2024/0006(COD)**

**SOC 426
EMPL 245
GENDER 111
MI 578
COMPET 620
DATAPROTECT 234
CODEC 1447
IA 137**

NOTA

De:	Comité de Representantes Permanentes (1.ª parte)
A:	Consejo
Asunto:	Propuesta de DIRECTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO por la que se modifica la Directiva 2009/38/CE en lo que se refiere a la constitución y al funcionamiento de los comités de empresa europeos y a la aplicación efectiva de los derechos de información y consulta transnacional - <i>Orientación general</i>

I. INTRODUCCIÓN

La Directiva 2009/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo¹ establece los requisitos mínimos para la constitución y el funcionamiento de los órganos de representación de los trabajadores en determinadas empresas multinacionales, los denominados comités de empresa europeos («CEE»). Los CEE y los procedimientos de información y consulta transnacional complementan la información y consulta de los trabajadores a nivel nacional. La Comisión presentó una propuesta de

¹ Directiva 2009/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 6 de mayo de 2009, sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria (versión refundida) (DO L 122 de 16.5.2009, p. 28).

revisión de dicha Directiva el 24 de enero de 2024². Dicha propuesta tiene por objeto subsanar las deficiencias de la Directiva y mejorar así la eficacia del marco de información y consulta de los trabajadores a escala transnacional.

Con esta propuesta, la Comisión responde a la Resolución de propia iniciativa del Parlamento Europeo con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre la revisión de la Directiva sobre los comités de empresa europeos³, en consonancia con el compromiso político expresado por la presidenta de la Comisión, Ursula von der Leyen, de responder a las resoluciones del Parlamento sobre la base del artículo 225 del TFUE con una propuesta legislativa, con pleno respeto de los principios de proporcionalidad, subsidiariedad y mejora de la legislación.

La propuesta tiene por objeto especialmente abordar las siguientes deficiencias identificadas por la Comisión:

- falta de aplicación de la Directiva en empresas que cuentan con acuerdos antiguos sobre información y consulta transnacional;
- falta de equilibrio en materia de género en los CEE;
- falta de diálogo auténtico, oportuno y significativo entre la dirección y los CEE, especialmente en aquellos casos en que la dirección no proporciona una respuesta razonada a los dictámenes de los CEE antes de adoptar una decisión sobre cuestiones transnacionales;
- inseguridad jurídica sobre la cobertura de los recursos de los CEE y sobre las condiciones en las que la dirección puede exigir el tratamiento confidencial de la información o negarse a revelar determinada información a los CEE;
- en algunos casos, falta de soluciones efectivas y de acceso a la justicia para los titulares de derechos con arreglo a la Directiva;
- en algunos casos, falta de sanciones que sean suficientemente eficaces, proporcionadas y disuasorias en caso de incumplimiento de los requisitos en materia de información y consulta transnacional.

² 5837/24 + ADD 1.

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

Con arreglo a la base jurídica pertinente, es decir, al artículo 153, apartado 2, letra b), del TFUE, leído en relación con el artículo 153, apartado 1, letra e), de dicho Tratado, el Consejo debe pronunciarse por mayoría cualificada, de conformidad con el procedimiento legislativo ordinario.

El Parlamento Europeo aprobó su informe el 9 de abril de 2024⁴, pero no ha aprobado aún un mandato.

El Comité Económico y Social Europeo adoptó su dictamen el 30 de mayo de 2024⁵. El Comité de las Regiones decidió no emitir dictamen.

II. SITUACIÓN DE LOS TRABAJOS EN EL CONSEJO

Tras los debates en el Grupo «Cuestiones Sociales»⁶, la Presidencia presentó un texto transaccional al Comité de Representantes Permanentes⁷. El 5 de junio de 2024, el Comité de Representantes Permanentes alcanzó un acuerdo sobre el texto transaccional que figura en el anexo del presente informe y decidió presentarlo al Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores (EPSCO) con vistas a alcanzar una orientación general. El 5 de junio se logró un amplio apoyo para este texto transaccional.

Durante los trabajos preparatorios, el texto se sometió a una primera formalización de los juristas-lingüistas. La evaluación de impacto de la Comisión⁸ se ha sometido a evaluación en el Grupo «Cuestiones Sociales»⁹.

⁴ 758777EN.

⁵ 10596/24.

⁶ Se celebraron reuniones los días 8, 26 y 28 de febrero y 11 y 29 de abril de 2024.

⁷ 10437/24.

⁸ 5837/24 ADD 4.

⁹ 10437/24 ADD 1.

III. TEXTO TRANSACCIONAL DE LA PRESIDENCIA

Los principales cambios propuestos por la Presidencia con respecto a la propuesta de la Comisión son los siguientes:

1. Alcance de la información y consulta (artículo 1, apartado 1, y considerando 5)¹⁰

La Presidencia ha aclarado más el alcance de la obligación de información y consulta, y para ello ha afinando el concepto de cuestiones transnacionales en el considerando 5 proporcionando más detalles sobre las cuestiones que se deben considerar transnacionales.

Se ha aclarado además que se debe constatar de manera objetiva si se puede esperar razonablemente que una medida afecte a los trabajadores.

2. Representación equilibrada en materia de género (artículo 1, apartado 3, letra a), y apartado 4, letra b), y considerando 10)

Se ha mantenido la obligación de buscar una composición equilibrada de hombres y mujeres en las comisiones negociadoras y los CEE, pero se ha hecho hincapié en que esto se debe hacer sin perjuicio de las legislaciones y las prácticas nacionales sobre la elección y la designación de los representantes de los trabajadores.

3. Motivos para la confidencialidad y la no transmisión de la información (artículo 1, apartados 6 y 7, y considerandos 12 y 13)

Se ha aclarado que solo se puede exigir que la información se considere confidencial o se retenga siempre que persistan las razones que justifiquen dichas limitaciones del derecho a la información.

¹⁰ Referencias con respecto a las disposiciones de la Directiva de modificación.

4. Disposiciones adicionales específicas para la gente de mar (artículo 1, apartado 8)

Se han incluido disposiciones específicas para la gente de mar, recuperando íntegramente el texto añadido a la presente Directiva del artículo 2 de la Directiva (UE) 2015/1794 del Parlamento Europeo y del Consejo de 6 de octubre de 2015 por la que se modifican las Directivas 2008/94/CE, 2009/38/CE y 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, y las Directivas 98/59/CE y 2001/23/CE del Consejo, en lo que se refiere a la gente de mar.

5. Sanciones (artículo 1, apartado 9, letra a), y considerando 18)

Las normas sobre sanciones se han racionalizado. En particular, se han eliminado las disposiciones iniciales que planteaban con todo detalle la manera en que los Estados miembros deben fijar las sanciones, mientras que se ha mantenido la referencia en el considerando 18 a factores como el tamaño y la situación financiera de la empresa o el grupo de dimensión comunitaria (por ejemplo, basándose en su volumen de negocios anual), la gravedad, la duración, las consecuencias y el carácter intencionado o negligente de la infracción, que se pueden tener en cuenta al determinar las sanciones.

6. Acceso a los procedimientos (artículo 1, apartado 9, letra b *ter*), y considerandos 17 y 18 *bis*)

Se ha reforzado la idea de que los Estados miembros deben asegurar que se conceda el acceso efectivo a los procedimientos judiciales o, en su caso, a los procedimientos administrativos para hacer valer los derechos atribuidos a los CEE y a las comisiones negociadoras, sin perjuicio del Derecho nacional y de su posible legitimación. Esto incluye la cobertura de los costes de representación legal y participación en dichos procedimientos ya sea por la dirección central o por otras medidas que tomen los Estados miembros.

7. Procedimientos transitorios (artículo 1, apartado 12, y considerando 20 *bis*)

Se ha racionalizado el nuevo artículo 14 *bis* de la Directiva modificada al establecer que la dirección central y al menos cien trabajadores pueden cursar una solicitud para la negociación de un nuevo acuerdo sobre el CEE en caso de que el acuerdo anterior no sea conforme con el artículo 6 de la Directiva 2009/38/CE modificada por la presente Directiva de modificación. Asimismo, se ha aclarado que en cualquier caso las partes de los acuerdos sobre el CEE o de acuerdos sobre procedimientos de información y consulta deben respetar los requisitos mínimos aplicables de la Directiva 2009/38/CE.

8. Alcance de la información y la consulta en los requisitos subsidiarios [Anexo 1, letra a *bis*]

Se ha añadido una referencia a las transiciones ecológica y digital como nueva modificación a la Directiva 2009/38/CE.

IV. CONCLUSIÓN

La Presidencia cree que el texto recogido en el anexo representa una solución transaccional apropiada y equilibrada y que toma en consideración las diversas opiniones de las delegaciones.

Se ruega al Consejo (EPSCO) que alcance una orientación general sobre el texto que figura en el anexo de la presente nota y que encomiende a la Presidencia que inicie negociaciones sobre el expediente con los representantes del Parlamento Europeo.

Propuesta de

DIRECTIVA (UE) .../2024

DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO

de...

por la que se modifica la Directiva 2009/38/CE en lo que se refiere a la constitución y al funcionamiento de los comités de empresa europeos y a la aplicación efectiva de los derechos de información y consulta transnacional

(Texto pertinente a efectos del EEE)

EL PARLAMENTO EUROPEO Y EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, y en particular su artículo 153, apartado 2, letra b), en relación con su artículo 153, apartado 1, letra e),

Vista la propuesta de la Comisión Europea,

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

Visto el dictamen del Comité Económico y Social Europeo¹¹,

Visto el dictamen del Comité de las Regiones¹²,

De conformidad con el procedimiento legislativo ordinario,

¹¹ DO C de , p. .

¹² DO C de , p. .

Considerando lo siguiente:

- (1) De conformidad con lo dispuesto en el artículo 27 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, deberá garantizarse a los trabajadores o a sus representantes, en los niveles adecuados, la información y consulta con suficiente antelación, en los casos y las condiciones previstos en el Derecho de la Unión y en las legislaciones y prácticas nacionales. El principio 8 del pilar europeo de derechos sociales reafirma el derecho de los trabajadores o sus representantes a ser informados y consultados sobre asuntos de interés para ellos.
- (2) Por lo que respecta a las cuestiones transnacionales, la Directiva 2009/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo¹³ pretende dar efecto práctico a estos principios básicos mediante el establecimiento de requisitos mínimos de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria.
- (3) Si bien una evaluación de la Directiva 2009/38/CE publicada en 2018 confirmó su valor añadido y su pertinencia en principio, también detectó deficiencias en relación, por ejemplo, con la eficacia del proceso de consulta, el acceso a la justicia, las sanciones y la interpretación de determinados conceptos.
- (4) En 2023, el Parlamento Europeo, de conformidad con el artículo 225 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), adoptó una resolución de propia iniciativa legislativa con recomendaciones sobre la revisión de la Directiva 2009/38/CE¹⁴, y la Comisión llevó a cabo una consulta en dos fases con los interlocutores sociales, de conformidad con el artículo 154 del TFUE sobre la necesidad y el contenido de las medidas para subsanar las deficiencias de dicha Directiva. La Comisión también ha recabado pruebas a través de un estudio que incluye una encuesta específica en línea, entrevistas con las partes interesadas, talleres y análisis de la jurisprudencia nacional y de las disposiciones pertinentes de las legislaciones nacionales de los Estados miembros.

¹³ Directiva 2009/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 6 de mayo de 2009, sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria (DO L 122 de 16.5.2009, p. 28, ELI: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2009/38/oj?locale=es>).

¹⁴ 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)].

- (5) Las pruebas demuestran que la inseguridad jurídica en torno al concepto de cuestiones transnacionales ha dado lugar a diferencias de interpretación y a litigios. Para garantizar la seguridad jurídica y reducir el riesgo de tales litigios, es necesario aclarar dicho concepto. A tal fin, conviene aclarar que la presente Directiva no solo debe abarcar los casos en que quepa esperar razonablemente que las medidas consideradas por la dirección de una empresa afecten a sus trabajadores de más de un Estado miembro, sino también los casos en que quepa esperar razonablemente que dichas medidas afecten a los trabajadores de dicha empresa de un solo Estado miembro, pero que las consecuencias de dichas medidas puedan afectar razonablemente a sus trabajadores de al menos otro Estado miembro. Esto es necesario para contemplar los casos en que las empresas prevean medidas, como procedimientos de regulación de empleo, despidos o asignación de actividades de producción y externalización de actividades, dirigidas explícitamente a establecimientos en un solo Estado miembro pero cuyas consecuencias previsibles y razonables puedan afectar a los trabajadores de dicha empresa de otro Estado miembro, por ejemplo, debido a cambios en la cadena de suministro transfronteriza o en las actividades de producción. El concepto de cuestiones transnacionales abarca aquellas medidas que pueden afectar a los trabajadores de manera significativa, es decir, de manera que no sea trivial y que no solo afecta a trabajadores aislados o a decisiones operativas ordinarias. El criterio de razonabilidad debe poderse determinar objetivamente teniendo en cuenta la naturaleza y la finalidad de las medidas previstas y de las circunstancias del caso.
- (6) Las definiciones de información y consulta de la Directiva 2009/38/CE incluyen requisitos normativos. En aras de la coherencia y la claridad jurídica, conviene establecer esas disposiciones normativas en los artículos que regulan derechos y obligaciones.

- (7) Los miembros de las comisiones negociadoras pueden necesitar asesoramiento jurídico para llevar a cabo sus tareas con arreglo a la Directiva 2009/38/CE. Sin embargo, no está suficientemente claro que tengan derecho a la cobertura de los gastos jurídicos asociados. Con vistas a garantizar dicha cobertura, debe aclararse que la dirección central debe sufragar los gastos en que incurran los miembros de las comisiones negociadoras, que estos deben notificar por adelantado. Conviene limitar esa obligación a costes jurídicos razonables para garantizar que la dirección no sea responsable de costes manifiestamente desproporcionados, costes sin vínculo justificable con la prestación de asesoramiento jurídico pertinente, o costes generados por demandas manifiestamente infundadas, frívolas o vejatorias. Asimismo, la Directiva 2009/38/CE otorga a los Estados miembros la facultad discrecional de establecer normas presupuestarias relativas al funcionamiento de las comisiones negociadoras y los comités de empresa europeos sobre la base de requisitos subsidiarios, teniendo en cuenta el principio de que los gastos relacionados con el desempeño adecuado de las funciones de la comisión negociadora deben correr a cargo de la dirección central. Por consiguiente, las disposiciones relativas al número de expertos que debe financiar la dirección central son redundantes y deben suprimirse. En aquellos casos en que se desconozca con antelación el importe exacto de los gastos, se debe notificar a la dirección central una estimación de los costes, así como información sobre su naturaleza.
- (8) La Directiva 2009/38/CE establece que las partes en un acuerdo sobre un comité de empresa europeo deben determinar el lugar de celebración de las reuniones de dicho comité. Conviene especificar que deben determinar también el formato de dichas reuniones, ya sean presenciales, en línea o híbridas, en particular a fin de evitar cualquier duda sobre su libertad para acordar que algunas o todas las reuniones se celebren en un entorno virtual, utilizando herramientas de reunión en línea, lo que reduce la huella medioambiental de las reuniones en consonancia con los objetivos de reducción de emisiones de la Unión, nacionales y de las empresas, al tiempo que garantiza, por una parte, una información y consulta significativas y eficientes con menores costes medioambientales y financieros, y, por otra parte, la posibilidad de celebrar reuniones presenciales que puedan ofrecer un entorno de confianza y confidencial para las reuniones y brindan la posibilidad de intercambios en persona.

- (9) Durante el funcionamiento de los comités de empresa europeos también pueden surgir incertidumbres y conflictos en relación con la cobertura de determinados gastos y el acceso a determinados recursos. De conformidad con el principio de autonomía de las partes, conviene exigir que ciertos tipos de recursos financieros y materiales se determinen específicamente en los acuerdos sobre los comités de empresa europeos, a saber, la posible asistencia de expertos (como expertos en asuntos técnicos o expertos jurídicos) y la cobertura de los honorarios de los expertos. Los acuerdos también deben abordar la impartición de la formación pertinente a los miembros del comité de empresa europeo y la cobertura de los gastos conexos, sin perjuicio del requisito mínimo previsto en el artículo 10, apartado 4, de la Directiva 2009/38/CE.

(10) El requisito previsto en la Directiva 2009/38/CE de tener en cuenta, siempre que sea posible, la necesidad de una representación equilibrada en materia de género de los trabajadores a la hora de determinar la composición de los comités de empresa europeos ha resultado insuficiente para promover el equilibrio de género. Las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en la mayoría de los comités de empresa europeos. Por lo tanto, es necesario establecer objetivos más eficaces y específicos respecto a la representación equilibrada en materia de género, que deberán aplicar la dirección y los representantes de los trabajadores al negociar o renegociar sus acuerdos. Para alcanzar estos objetivos, en algunos casos puede ser necesario dar prioridad al género infrarrepresentado en la composición del comité de empresa europeo o de su comité restringido. De conformidad con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea¹⁵, tal acción positiva es posible, en virtud del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, siempre que las medidas adoptadas para alcanzar el objetivo de equilibrio de género no den prioridad de manera automática e incondicional a las personas de un determinado género, sino que permitan tener en cuenta otros criterios, como los méritos y las cualificaciones y el procedimiento de elección establecido por las leyes pertinentes. Por consiguiente, las partes en los acuerdos sobre comités de empresa europeos deben tener la flexibilidad necesaria para respetar las limitaciones jurídicas y fácticas de la acción positiva. Sin perjuicio de las legislaciones y las prácticas nacionales sobre la elección y la designación de los representantes de los trabajadores, los acuerdos deben incluir disposiciones en pro de una composición equilibrada en materia de género de los comités de empresa europeos. Ello podría incluir una trayectoria de crecimiento hacia una composición equilibrada en materia de género de los comités de empresa europeos, que podría comprender objetivos progresivos intermedios. Por consideraciones similares, es conveniente, además, exigir medidas para procurar una composición equilibrada en materia de género de la comisión negociadora, a fin de promover ese objetivo ya durante la fase de negociación.

¹⁵ Sentencia del Tribunal de Justicia de 28 de marzo de 2000, Badeck y otros, C-158/97, ECLI:EU:C:2000:163.

- (11) Las pruebas demuestran que el inicio de las negociaciones a veces se retrasa más allá del período de seis meses establecido en la Directiva 2009/38/CE. En algunos casos, la dirección ni toma medidas ni se niega expresamente a iniciar negociaciones tras una solicitud de constitución de un comité de empresa europeo. Por consiguiente, conviene precisar que los requisitos subsidiarios establecidos en la Directiva 2009/38/CE se aplican cuando la primera reunión de la comisión negociadora no se convoca en el plazo de seis meses tras la solicitud de constitución de un comité de empresa europeo, independientemente de que la dirección central se niegue expresamente a iniciar las negociaciones.
- (12) Al compartir información sensible con miembros de los comités de empresa europeos, miembros de las comisiones negociadoras o representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento de información y consulta, la dirección tiene la posibilidad de establecer que dicha información se comparta con carácter confidencial y que no se siga divulgando. Cuando comparta información con carácter confidencial, la dirección central debe estar obligada a proporcionar al mismo tiempo una justificación razonable. La confidencialidad solo se debe mantener mientras persistan las razones para ello. Establecer disposiciones adecuadas para salvaguardar la confidencialidad de la información sensible puede infundir confianza y facilitar el intercambio de dicha información, protegiendo al mismo tiempo los intereses de las empresas y los trabajadores, en particular para evitar riesgos crecientes como el espionaje industrial.
- (13) La posibilidad de que la dirección central no transmita información a los miembros de las comisiones negociadoras o de los comités de empresa europeos, o a los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento de información y consulta, debe limitarse a los casos en que dicha transmisión perjudique gravemente el funcionamiento de las empresas afectadas. En aras de la transparencia y de la eficacia de las vías de recurso, la dirección central también debe estar obligada a especificar las razones que justifican la no transmisión de información de manera equilibrada que permita suficiente control jurídico sin desvelar información protegida. La dispensa de transmitir información solo se aplica mientras persistan las razones para ello.

- (14) Con el fin de aumentar la claridad jurídica, conviene establecer las disposiciones relativas a la transmisión de información con carácter confidencial y a la no transmisión de información en dos artículos distintos. Además, la disposición vigente que permite a los Estados miembros establecer normas particulares para las empresas que persiguen un objetivo de orientación ideológica debe trasladarse a un artículo relativo a la relación con otras disposiciones nacionales, ya que se refiere a la aplicación de los requisitos de la Directiva 2009/38/CE en sentido más amplio.
- (15) Una consulta transnacional eficaz requiere un verdadero diálogo entre la dirección central y los comités de empresa europeos o los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento de información y consulta. Esto implica que la información y la consulta deben llevarse a cabo de manera que los representantes de los trabajadores puedan expresar su opinión antes de la adopción de la decisión y que los dictámenes emitidos por los comités de empresa europeos o los representantes de los trabajadores deben recibir una respuesta motivada de la dirección central antes de que esta adopte su decisión sobre la medida propuesta en cuestión. Por consiguiente, es importante, habida cuenta del nivel de urgencia del asunto, que la información y la consulta se celebren de forma oportuna y que los comités de empresa europeos y los representantes de los trabajadores cuenten con suficiente tiempo para expresar sus opiniones a fin de asegurar el ejercicio efectivo de sus derechos previstos en la Directiva 2009/38/CE. Sin perjuicio de la posibilidad de que los Estados miembros prevean medidas de protección más estrictas con arreglo al artículo 153, apartado 4, del TFUE, la presente Directiva de modificación no debe obstar para que las empresas adopten decisiones en caso de que el dictamen del comité de empresa europeo no se haya proporcionado en un plazo razonable.

- (16) Además, las disposiciones de la Directiva 2009/38/CE sobre el cometido y la protección de los representantes de los trabajadores deben modificarse para aumentar la claridad y la precisión, en particular en lo que se refiere a la protección de los miembros de las comisiones negociadoras y de los miembros de los comités de empresa europeos contra medidas de represalia o despidos. Con el fin de evitar conflictos, también ha de especificarse que la dirección central debe asumir los costes razonables de formación y gastos conexos de los miembros de la comisión negociadora y del comité de empresa europeo, que sean necesarios para el ejercicio de sus funciones, cuando la dirección haya sido informada previamente de dichos costes.
- (17) En algunos Estados miembros, los titulares de derechos en virtud de la Directiva 2009/38/CE encuentran dificultades para emprender acciones judiciales a fin de hacer valer sus derechos. Por lo tanto, es necesario reforzar la obligación de los Estados miembros de garantizar vías de recurso efectivas y el acceso a la justicia, así como la supervisión por parte de la Comisión del cumplimiento de dichas obligaciones. En lo que respecta a los comités de empresa europeos y a las comisiones negociadoras, los Estados miembros, en consonancia con el Derecho nacional sobre su posible legitimación o la forma de representación, deben garantizar el acceso a los procedimientos judiciales o, en su caso, a los procedimientos administrativos para hacer valer los derechos atribuidos a los comités de empresa europeos y a las comisiones negociadoras. Además, debe aclararse que los procedimientos pertinentes tienen que permitir una aplicación efectiva, y que los posibles procedimientos previos de resolución extrajudicial no pueden privar a los titulares de su derecho a emprender acciones judiciales. A fin de que la Comisión supervise el cumplimiento por parte de los Estados miembros de la obligación anterior, debe exigirse a los Estados miembros que notifiquen a la Comisión cómo y en qué circunstancias los titulares de derechos pueden iniciar procedimientos judiciales y, en su caso, administrativos, en relación con todos los derechos que les confiere la presente Directiva de modificación.

- (18) La evaluación de la Directiva 2009/38/CE realizada por la Comisión en 2018 ha puesto de manifiesto que las sanciones aplicables en caso de incumplimiento de los requisitos de información y consulta transnacional no suelen ser suficientemente disuasorias. Por lo tanto, conviene establecer la obligación de los Estados miembros de prever sanciones efectivas, disuasorias y proporcionadas. Deben preverse sanciones pecuniarias en caso de incumplimiento de los procedimientos de información y consulta establecidos en la Directiva 2009/38/CE. También pueden preverse otras formas de sanción. Para que sean efectivas, disuasorias y proporcionadas, las sanciones pueden determinarse teniendo en cuenta factores como el tamaño y la situación financiera de la empresa o el grupo de dimensión comunitaria (por ejemplo, basándose en su volumen de negocios anual) y cualesquiera otros factores pertinentes (como la gravedad, la duración, las consecuencias y el carácter intencionado o negligente de la infracción).
- (18 *bis-nuevo*) Las comisiones negociadoras, los comités de empresa europeos y sus miembros en su nombre deben contar con los medios necesarios para cubrir los costes de representación legal y participación en procedimientos judiciales o, en su caso, en procedimientos administrativos. Los Estados miembros deben establecer que dichos costes deben correr a cargo de la dirección central en la medida en que dichos costes sean razonables o deben tomar otras medidas para velar por que no se impida *de facto* que los comités de empresa europeos participen en procedimientos administrativos o judiciales debido a la falta de recursos financieros. Para ello se puede, por ejemplo, requerir la asignación al comité de empresa europeo de un presupuesto operativo adecuado, mediante el establecimiento de fondos de solidaridad a escala nacional, la prestación de seguros frente a costas judiciales, el acceso a asistencia legal en determinadas circunstancias o mediante otras disposiciones en consonancia con la legislación y las prácticas nacionales.

(19) Las empresas con un acuerdo de información y consulta transnacional de los trabajadores celebrado antes del 23 de septiembre de 1996, es decir, antes de la fecha de aplicación de la Directiva 94/45/CE del Consejo¹⁶, están exentas de la aplicación de las obligaciones derivadas de la Directiva 2009/38/CE. Se han celebrado acuerdos relativos a los órganos de información y consulta de los trabajadores que siguen funcionando fuera del ámbito de aplicación del Derecho de la Unión. La Directiva 2009/38/CE no ofrece a los trabajadores de las empresas exentas la posibilidad de solicitar la constitución de un comité de empresa europeo en virtud de dicha Directiva. No obstante, por razones de claridad jurídica, igualdad de trato y eficacia, los trabajadores y sus representantes en todas las empresas o grupos de empresas de dimensión comunitaria deben, en principio, tener derecho a solicitar la constitución de un comité de empresa europeo. Casi treinta años después de que se estableciera por primera vez a escala de la Unión un marco legislativo que fijaba requisitos mínimos para la información y consulta transnacional de los trabajadores, estas razones prevalecen sobre las consideraciones de continuidad de los acuerdos preexistentes que motivaron inicialmente la exención. Por consiguiente, procede suprimir dicha exención. El inicio y el desarrollo de las negociaciones para el establecimiento de los comités de empresa europeos en dichas empresas deben seguir el procedimiento establecido en la presente Directiva, mientras que el período tras el cual entran en vigor los requisitos subsidiarios debe reducirse a dos años en lugar de tres, en consonancia con el período aplicable para la adaptación de los acuerdos vigentes sobre comités de empresa europeos.

¹⁶ Directiva 94/45/CE del Consejo, de 22 de septiembre de 1994, sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria (DO L 254 de 30.9.1994, p. 64, ELI: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1994/45/oj?locale=es>).

- (20) Además, por idénticas consideraciones, deben aplicarse los mismos requisitos mínimos a todas las empresas de dimensión comunitaria con comité de empresa europeo que operen con arreglo a la Directiva 2009/38/CE y a aquellas en las que se haya firmado o revisado un acuerdo sobre un comité de empresa europeo entre el 5 de junio de 2009 y el 5 de junio de 2011. Por consiguiente, también debe suprimirse la exención a estas últimas empresas de la aplicación de la Directiva 2009/38/CE.
- (20 *bis-nuevo*) Se deben aplicar los mismos requisitos mínimos a todas las empresas de dimensión comunitaria con consejos de empresa europeos que funcionen con arreglo a la Directiva 2009/38/CE. Los Estados miembros deben sobre todo establecer disposiciones transitorias que permitan la negociación de adaptaciones a las partes en acuerdos sobre comités de empresa europeos o acuerdos sobre procedimientos de información y consulta, celebrados con arreglo a la Directiva 94/45/CE o a la Directiva 2009/38/CE antes del [DO: insértese la fecha a partir de la cual deben aplicarse las disposiciones de transposición, establecidas en el artículo 2, apartado 1, párrafo segundo, de la presente Directiva de modificación] que no sean conformes con los requisitos revisados relativos al contenido de dichos acuerdos. En cualquier caso, las partes en acuerdos vigentes sobre comités de empresa europeos o acuerdos sobre procedimientos de información y consulta deben respetar los requisitos mínimos aplicables.
- (21) Los comités de empresa europeos que operan sobre la base de los requisitos subsidiarios establecidos en el anexo I de la Directiva 2009/38/CE tienen derecho a reunirse con la dirección central una vez al año, para ser informados y consultados sobre la evolución de la actividad de la empresa o el grupo de empresas de dimensión comunitaria correspondiente y sus perspectivas. A fin de reforzar la información y la consulta transnacional de esos comités de empresa europeos, conviene aumentar a dos el número de esas reuniones plenarios anuales en los requisitos subsidiarios, y al menos una de ellas debe ser presencial.
- (22) Además, deben introducirse algunos cambios técnicos en los requisitos subsidiarios establecidos en el anexo I de la Directiva 2009/38/CE, a fin de garantizar la coherencia con la parte dispositiva.

(23) Por lo tanto, conviene modificar la Directiva 2009/38/CE para incluir a todas las empresas admisibles en su ámbito de aplicación, aclarar algunos de sus conceptos clave, mejorar el proceso de información y consulta transnacional y garantizar la eficacia de las vías de recurso y de la ejecución.

[...]

(25) Dado que los objetivos de la presente Directiva, a saber, garantizar la eficacia de los requisitos de la Directiva 2009/38/CE en materia de información y consulta a los trabajadores de las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, no pueden ser alcanzados de manera suficiente por los Estados miembros sino que, por la naturaleza intrínsecamente transnacional y a la escala de esos requisitos, pueden lograrse mejor a escala de la Unión, la Unión puede adoptar medidas de acuerdo con el principio de subsidiariedad consagrado en el artículo 5 del Tratado de la Unión Europea. De conformidad con el principio de proporcionalidad establecido en el mismo artículo, la presente Directiva no excede de lo necesario para alcanzar dichos objetivos.

(26) De conformidad con el artículo 27 de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, las personas con discapacidad deben poder ejercer sus derechos laborales y sindicales en igualdad de condiciones respecto del resto de personas. Dado que tanto la Unión como sus Estados miembros son partes en dicha Convención, la Directiva 2009/38/CE y la legislación nacional pertinente deben interpretarse de conformidad con ese principio, por ejemplo, en relación con la accesibilidad y los ajustes razonables para los miembros de las comisiones negociadoras, los miembros de los comités de empresa europeos y los representantes de los trabajadores en el ejercicio de sus funciones, así como con la asunción de los costes conexos por parte de la dirección central.

- (27) De conformidad con la Directiva 2014/23/UE¹⁷, la Directiva 2014/24/UE¹⁸ y la Directiva 2014/25/UE del Parlamento Europeo y del Consejo¹⁹, los Estados miembros deben adoptar las medidas adecuadas para garantizar que, en la ejecución de los contratos públicos, los operadores económicos respeten las obligaciones aplicables en los ámbitos del Derecho social y laboral establecidas por el Derecho de la Unión. La integración, según proceda, de criterios de sostenibilidad social en los criterios de adjudicación diseñados por las entidades adjudicadoras para seleccionar las ofertas más ventajosas desde el punto de vista económico puede contribuir a la aplicación efectiva de los requisitos de la presente Directiva. Sin embargo, la presente Directiva no crea ninguna obligación adicional en relación con dichas Directivas.
- (28) A fin de que los representantes de los trabajadores y la dirección central de las empresas o grupos de empresas de dimensión comunitaria dispongan de tiempo suficiente para examinar los requisitos mínimos revisados y prepararse para su aplicación, conviene aplazar dos años la aplicación de las disposiciones adoptadas por los Estados miembros para dar cumplimiento a lo dispuesto en la presente Directiva.

HAN ADOPTADO LA PRESENTE DIRECTIVA:

¹⁷ Directiva 2014/23/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, relativa a la adjudicación de contratos de concesión (DO L 94 de 28.3.2014, p. 1).

¹⁸ 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).

¹⁹ Directiva 2014/25/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, relativa a la contratación por entidades que operan en los sectores del agua, la energía, los transportes y los servicios postales y por la que se deroga la Directiva 2004/17/CE (DO L 94 de 28.3.2014, p. 243).

Artículo 1

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

1) En el artículo 1, el apartado 4 se sustituye por el texto siguiente:

«4. Se considerarán transnacionales las cuestiones de las que quepa razonablemente esperar que afecten al conjunto de la empresa o grupo de empresas de dimensión comunitaria o al menos a dos empresas o establecimientos de la empresa o del grupo situados en dos Estados miembros diferentes.

Se considerará que se cumplen dichas condiciones cuando:

- a) pueda preverse razonablemente que las medidas consideradas por la dirección de la empresa o del grupo de empresas de dimensión comunitaria afecten a los trabajadores de dicha empresa o grupo o sus establecimientos situados en más de un Estado miembro;
- b) pueda preverse razonablemente que las medidas consideradas por la dirección de la empresa o del grupo de empresas de dimensión comunitaria afecten a los trabajadores de dicha empresa o grupo o de sus establecimientos situados en un Estado miembro, y que sus trabajadores en otro Estado miembro se vean afectados por las consecuencias de dichas medidas.».

2) En el artículo 2, apartado 1, las letras f) y g) se sustituyen por el texto siguiente:

«f) “información”: la transmisión de datos por el empleador a los representantes de los trabajadores para que estos puedan tener conocimiento del tema tratado y examinarlo;

g) “consulta”: la apertura de un diálogo y el intercambio de opiniones entre los representantes de los trabajadores y la dirección central o cualquier otro nivel de dirección más apropiado;».

3) El artículo 5 se modifica como sigue:

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

«b) los miembros de la comisión negociadora serán elegidos o designados en proporción al número de trabajadores empleados en cada Estado miembro por la empresa o el grupo de empresas de dimensión comunitaria, a fin de lograr una representación equilibrada en materia de género, de manera que para cada Estado miembro exista un miembro por cada grupo de trabajadores empleados en ese Estado miembro que represente el 10 % del número de trabajadores empleados en el conjunto de los Estados miembros, o una fracción de dicho porcentaje;»;

b) el apartado 6 se modifica como sigue:

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

«Estos gastos incluirán los costes razonables de expertos, incluidos los expertos jurídicos, en la medida en que sea necesario a tal efecto. Los gastos se notificarán a la dirección central antes de incurrir en ellos.»;

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

4) El artículo 6 se modifica como sigue:

a) el apartado 2 se modifica como sigue:

– las letras c) y d) se sustituyen por el texto siguiente:

«c) las atribuciones y el procedimiento de información y consulta al comité de empresa europeo, así como las modalidades de articulación entre la información y la consulta al comité de empresa europeo y a los órganos nacionales de representación de los trabajadores, respetando los principios y requisitos enunciados en el artículo 1, apartado 3 y en el artículo 9;

d) el formato, el lugar, la frecuencia y la duración de las reuniones del comité de empresa europeo;»;

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

«f) los recursos financieros y materiales que se asignarán al comité de empresa europeo, incluidos como mínimo los que se refieren a los aspectos siguientes:

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

– [...]

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

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

«2 *bis*. La dirección central y la comisión negociadora, al negociar o renegociar un acuerdo sobre un comité de empresa europeo, acordarán y establecerán las disposiciones necesarias para alcanzar, en la medida de lo posible y sin perjuicio de las legislaciones y las prácticas nacionales sobre la elección y la designación de los representantes de los trabajadores, el objetivo del equilibrio de género según el cual tanto mujeres como hombres representen al menos el 40 % de los miembros del comité de empresa europeo y, en su caso, al menos el 40 % de los miembros del comité restringido.».

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

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

6) El artículo 8 se sustituye por el texto siguiente:

«Artículo 8

Comunicación de información con carácter confidencial

1. Los Estados miembros dispondrán que los miembros de la comisión negociadora, los miembros de los comités de empresa europeos o los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento de información y consulta, así como los expertos que, en su caso, les asistan, no están autorizados para revelar a terceros información que les haya sido expresamente comunicada con carácter confidencial por la dirección central. Además, la dirección central podrá establecer mecanismos apropiados de transmisión y almacenamiento de la información para contribuir a salvaguardar la confidencialidad de la información facilitada con carácter confidencial.
2. Cuando la dirección central comunique información confidencial con arreglo al apartado 1, informará a los miembros de las comisiones negociadoras o de los comités de empresa europeos, o a los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento de información y consulta, de los motivos que justifican la comunicación de información con carácter confidencial.

3. La obligación a que se refiere el apartado 1 subsistirá, independientemente del lugar en que se encuentren las personas contempladas el apartado 1, incluso tras la expiración de su mandato, hasta que se acuerde con la dirección central que las razones que la justifican han quedado obsoletas.».

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

«Artículo 8 bis

No transmisión de información por motivos específicos

1. Los Estados miembros dispondrán, en casos específicos, en las condiciones y con los límites establecidos por la legislación nacional, que la dirección central situada en su territorio no está obligada a transmitir información a los miembros de las comisiones negociadoras o de los comités de empresa europeos, ni a los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento de información y consulta, ni tampoco a los expertos que les asistan, cuando su naturaleza sea tal que, según criterios objetivos, pudiera perjudicar gravemente el funcionamiento de las empresas afectadas.

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

2. Cuando la dirección central no transmita información por los motivos contemplados en el apartado 1, informará a los miembros de las comisiones negociadoras o de los comités de empresa europeos, o a los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento de información y consulta, de los motivos que justifican la no transmisión de información.
3. La dispensa con arreglo al apartado 1 para la transmisión de información subsistirá hasta que las razones que la justifican hayan quedado obsoletas.».

8) Los artículos 9 y 10 se sustituyen por el texto siguiente:

«Artículo 9

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

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

De igual forma se procederá respecto de la colaboración entre la dirección central y los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento de información y consulta de los trabajadores.

2. La información sobre las cuestiones transnacionales se comunicará en un momento, de una manera y con un contenido apropiados, de tal modo que permita a los representantes de los trabajadores realizar una evaluación pormenorizada de su posible impacto y, en su caso, preparar las consultas con el órgano competente de la empresa o del grupo de empresas de dimensión comunitaria.
3. La consulta se efectuará en un momento, de una manera y con un contenido tales que permita a los representantes de los trabajadores emitir su dictamen antes de la adopción de la decisión y sobre la base de la información comunicada de conformidad con el apartado 2, sin perjuicio de las responsabilidades de la dirección, y en un plazo razonable teniendo en cuenta el nivel de urgencia del asunto. Los representantes de los trabajadores tendrán derecho a una respuesta escrita motivada de la dirección central o de cualquier otro nivel de dirección más adecuado antes de la adopción de la decisión sobre las medidas en cuestión, siempre que los representantes de los trabajadores hayan emitido su dictamen en un plazo razonable de conformidad con la primera frase.

Artículo 10

Cometido y protección de los representantes de los trabajadores

1. Sin perjuicio de la capacidad de otras instancias u organizaciones al respecto, los representantes de los trabajadores, incluidos los miembros de la comisión negociadora y los miembros del comité de empresa europeo, dispondrán de los medios necesarios para aplicar los derechos derivados de la presente Directiva para representar colectivamente los intereses de los trabajadores de la empresa o del grupo de empresas de dimensión comunitaria.
2. Sin perjuicio de los artículos 8 y 8 *bis*, los miembros del comité de empresa europeo informarán a los representantes de los trabajadores de los establecimientos o de las empresas de un grupo de empresas de dimensión comunitaria o, en defecto de representantes de los trabajadores, al conjunto de los trabajadores, sobre el contenido y los resultados del procedimiento de información y consulta, en particular antes y después de las reuniones con la dirección central, y contarán con los medios necesarios para ello.
3. Los miembros de la comisión negociadora, los miembros del comité de empresa europeo y los representantes de los trabajadores que ejerzan sus funciones en el marco del procedimiento a que se refiere el artículo 6, apartado 3, gozarán, en el ejercicio de sus funciones, de una protección y garantías equivalentes a las previstas para los representantes de los trabajadores en la legislación nacional y las prácticas vigentes en su país de empleo.

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

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 sin pérdida de salario.

Sin perjuicio de los acuerdos celebrados en virtud del artículo 6, apartado 2, letra f), los costes razonables de dicha formación y los gastos conexos correrán a cargo de la dirección central, siempre que esta haya sido informada de ello previamente.».

9) El artículo 11 se modifica como sigue:

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

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

a) se disponga de procedimientos adecuados para que los derechos y las obligaciones derivados de la presente Directiva puedan hacerse valer de manera eficaz;

b) se apliquen sanciones efectivas, disuasorias y proporcionadas en caso de infracción de los derechos y las obligaciones derivados de la presente Directiva.

En caso de incumplimiento de las disposiciones nacionales de transposición de las obligaciones con arreglo al artículo 9, apartados 2 y 3, los Estados miembros contemplarán la posibilidad de sanciones pecuniarias.»;

b) el apartado 3 se modifica como sigue:

– el párrafo primero se sustituye por el texto siguiente:

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

– se añade el párrafo siguiente:

«La duración de los procedimientos a que se refiere el párrafo primero será compatible con el ejercicio efectivo de los derechos de información y consulta previstos en la presente Directiva.»;

b *ter-nuevo*) se añade el apartado 3 *bis* siguiente:

«3 *bis*. En lo que respecta a los derechos conferidos por la presente Directiva, los Estados miembros velarán por que los comités de empresa europeos y las comisiones negociadoras, o sus miembros o representantes en su nombre, tengan un acceso efectivo a los procedimientos judiciales o, en su caso, a los procedimientos administrativos. Los Estados miembros establecerán que los costes razonables de representación legal y participación en dichos procedimientos corran a cargo de la dirección central, o tomarán otras medidas para evitar restricciones *de facto* a dicho acceso debido a la falta de recursos financieros.»;

c) se añade el apartado 4 siguiente:

«4. Cuando los Estados miembros supediten el acceso a los procedimientos judiciales a la aplicación previa de una resolución alternativa de litigios, tal procedimiento no irá en perjuicio de los derechos de las partes interesadas a emprender acciones judiciales.».

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

«6. Cada Estado miembro podrá establecer disposiciones especiales en favor de la dirección central de las empresas y establecimientos situados en su territorio que persigan, directa y sustancialmente, un objetivo de orientación ideológica relativo a la información y a la expresión de opiniones siempre que en la fecha de adopción de la presente Directiva dichas disposiciones particulares existieren ya en la legislación nacional.».

11) Se suprime el artículo 14.

12) Se inserta el artículo siguiente:

«Artículo 14 bis
Disposiciones transitorias

1. Cuando, después del *[DO: insértese la fecha a partir de la cual se deben aplicar las disposiciones de transposición, tal como figuran en el artículo 2, apartado 1, párrafo primero, de la presente Directiva de modificación]*, un acuerdo sobre un comité de empresa europeo o un acuerdo sobre un procedimiento de información y consulta celebrado antes del *[DO: insértese la fecha a partir de la cual se deben aplicar las disposiciones de transposición, tal como figuran en el artículo 2, apartado 1, párrafo segundo, de la presente Directiva de modificación]* de conformidad con los artículos 5 y 6 de la Directiva 94/45/CE o con los artículos 5 y 6 de la presente Directiva no sea conforme como consecuencia de las modificaciones que entraron en vigor el *[DO: insértese la fecha de entrada en vigor de la presente Directiva de modificación]* con cualquiera de los elementos y requisitos del artículo 6, la dirección central, a petición escrita de al menos cien trabajadores o sus representantes en al menos dos empresas o establecimientos de al menos dos Estados miembros diferentes, iniciará negociaciones para adaptar dicho acuerdo a los elementos y requisitos del artículo 6. La dirección central también podrá iniciar dichas negociaciones por iniciativa propia. Tales negociaciones se limitarán a las disposiciones del acuerdo que no estén conformes con los elementos y requisitos del artículo 6.

2. Cuando el acuerdo sobre el comité de empresa europeo o el acuerdo sobre un procedimiento de información y consulta contenga disposiciones de procedimiento para su adaptación o renegociación, la adaptación podrá negociarse con arreglo a dichas disposiciones. De lo contrario, la adaptación seguirá el procedimiento establecido en el artículo 5, en relación con el artículo 13, párrafos segundo y tercero.
3. Cuando un procedimiento de adaptación con arreglo al presente artículo no conduzca a un acuerdo en el plazo de dos años a partir de la fecha de la respectiva solicitud de los trabajadores o de sus representantes o a partir de la fecha de inicio de las negociaciones por parte de la dirección central a iniciativa propia, se aplicarán los requisitos subsidiarios establecidos en el anexo I.
4. El presente artículo no tendrá el efecto de eximir a las partes en los acuerdos sobre comités de empresa europeos o los acuerdos sobre procedimientos de información y consulta del respeto de los requisitos mínimos aplicables indicados en la presente Directiva.».

12 bis-nuevo) Se inserta el artículo siguiente:

«Artículo 14 ter

Cuando se inicien las negociaciones en virtud del artículo 5 para celebrar un acuerdo con arreglo a la presente Directiva en una empresa o grupo de empresas de dimensión comunitaria en los que se haya celebrado un acuerdo aplicable al conjunto de los trabajadores que prevea la información y consulta transnacional a los trabajadores antes de la fecha de aplicación de la Directiva 94/45/CE y cuando dicho acuerdo siga en vigor, el período a que se refiere el artículo 7, apartado 1, tercer inciso, se reducirá a dos años. El inicio de las negociaciones no afecta a las condiciones de los acuerdos existentes en vigor.»;

13) El anexo I se modifica de conformidad con el anexo de la presente Directiva.

Artículo 2

1. Los Estados miembros adoptarán y publicarán, a más tardar el *[DO: insértese la fecha correspondiente a dos años después de la entrada en vigor de la presente Directiva]*, las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo dispuesto en la presente Directiva *[antes de...]*. Informarán de ello inmediatamente a la Comisión.

Aplicarán dichas disposiciones a partir del *[DO: insértese la fecha correspondiente a dos años después de la fecha establecida en el párrafo primero]*.

Cuando los Estados miembros adopten dichas disposiciones, estas incluirán una referencia a la presente Directiva o irán acompañadas de dicha referencia en su publicación oficial. Los Estados miembros establecerán la modalidad de la mencionada referencia.

2. Los Estados miembros comunicarán a la Comisión sus disposiciones legales, reglamentarias y administrativas relativas a la aplicación de la presente Directiva.

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

Artículo 3

La presente Directiva entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el *Diario Oficial de la Unión Europea*.

Artículo 4

Los destinatarios de la presente Directiva son los Estados miembros.

Hecho en Bruselas, el

Por el Parlamento Europeo

Por el Consejo

La Presidenta / El Presidente

La Presidenta / El Presidente
