



Co-funded by  
the European Union

# INFORME DE ANTECEDENTES

DE LOS SOCIOS  
EN EL ÁMBITO DEL  
DESARROLLO CEE



EWC Mentors' Effective Networking and  
Training Cooperation Reinforcement

## Índice

Colaboración.....	3
Introducción.....	4
Desafíos para el desarrollo de los comités de empresa europeos .....	5
Retos principales .....	5
Directiva refundida .....	6
El Pacto Verde Europeo y los comités de empresa europeos.....	9
Pasos a seguir .....	10
Fuentes.....	13

## Colaboración

### Solicitante:

Federación de Sindicatos del Metal y la Producción Siderúrgica (FZZMiH), Polonia

### Socios:

Federación de Empresarios Polacos (FPP), Polonia

Instituto de Asuntos Públicos (IPA), Polonia

Asociación Lituana de Sindicatos del Metal, Lituania

FIEQUIMETAL, Portugal

Consejo Europeo de Empresarios del Metal, la Ingeniería y la Tecnología (CEEMET), Bélgica

Asociación de Sindicatos de la Región de Leópolis (ATULR), Ucrania

### Socios asociados:

IG Metall, Alemania

Industrial European Trade Union Association de Fait (IndustriAll), Bélgica

Comisiones Obreras de Industria (CCOO), España

UIMM , Francia

Unión Nacional de Empresarios, Eslovaquia

Periodo de ejecución del proyecto: 01.11.2023-31.07.2025 (21 meses)

## Introducción

La principal finalidad del proyecto «CEE MENTOR: Fortalecimiento de la cooperación efectiva de las redes de los mentores de CEE en formación» es promover acciones destinadas a desarrollar la participación de los trabajadores en las empresas transnacionales, prestando especial atención a la adopción y el desarrollo de los comités de empresa europeos (CEE). Más concretamente, el objetivo del proyecto es identificar y abordar los retos que plantea la implicación de las partes interesadas en el sector del metal como consecuencia de los cambios en el mundo laboral en el contexto de las transiciones gemelas (ecológica y digital).

Este informe de referencia pretende resumir las principales conclusiones extraídas de los anteriores proyectos financiados por la UE relacionados con los comités de empresa europeos en los que participaron los socios del proyecto en los últimos años. Entre estos proyectos se incluyen los siguientes:

- «Start and go! Los interlocutores sociales hacia procesos eficaces de creación y gestión de CEE» (2020-2021)
- «¡Participemos! Reorganización empresarial transfronteriza y el futuro de la participación de los trabajadores en la gobernanza empresarial» (2020-2022),
- «Let's get green! Acción conjunta de los interlocutores sociales para mejorar la participación de los trabajadores en la aplicación a nivel de empresa del Pacto Verde Europeo» (2021-2022),
- «EWepCe - Comités de empresa europeos eficaces y que funcionen bien en la era post-Covid» (2022-2024)

También se hará referencia a los últimos avances en términos de revisión de la Directiva sobre los comités de empresa europeos (EWCD), incluidas las posiciones de los interlocutores sociales a escala de la UE, con el fin de poner al día a los socios del proyecto. En el momento de redactar el informe de referencia, todavía no se conoce la revisión final de la directiva, lo que supone un reto para las partes interesadas en el contexto del final de la legislatura del Parlamento Europeo y de la Comisión Europea. En este momento es difícil determinar si los cambios propuestos serán adoptados por las autoridades de la UE antes de las elecciones europeas de junio de 2024.

Tanto las experiencias pasadas como los desarrollos recientes serán la fuente importante para la elaboración y realización de la Academia Online de Mentores dirigida a los miembros de los CEE de los países del proyecto. El proyecto no sólo se basará en la experiencia pasada, sino que también incluirá acciones innovadoras: creación de una red de mentores y desarrollo de un chatbot que asesore sobre cuestiones relacionadas con los CEE: cómo proporcionar apoyo en la creación de nuevos consejos, por qué merece la pena tener un representante en el CEE, CEE en la respuesta a las crisis relacionadas con la doble transición. La orientación práctica del programa de formación y tutoría será la prioridad del proyecto.

# Desafíos para el desarrollo de los comités de empresa europeos

## Retos principales

Los comités de empresa europeos (CEE) se enfrentan a varios retos en su desarrollo y funcionamiento. Algunos de estos desafíos incluyen:

- diversos contextos culturales y jurídicos: la Unión Europea está formada por Estados miembros con tradiciones culturales, jurídicas y de relaciones laborales diversas. Armonizar estas diferencias para establecer CEE eficaces puede resultar complicado;
- barreras lingüísticas: los CEE suelen estar formados por representantes de varios países, lo que puede dar lugar a barreras lingüísticas. Pueden ser necesarios servicios de traducción e interpretación para garantizar una comunicación eficaz entre los miembros;
- diferentes niveles de sindicación: el nivel de sindicación varía entre los países europeos, lo que afecta a la creación y el funcionamiento de los CEE. En los países con una fuerte presencia sindical, los CEE pueden contar con más apoyo y recursos. También existen retos relacionados con la solidaridad de los trabajadores cuando se trata de consultar las condiciones de trabajo en sucursales de empresas de diferentes países - especialmente la división Este-Oeste es observable en este contexto;
- resistencia de la dirección: algunos empresarios pueden resistirse a la creación de CEE debido a su preocupación por el aumento de los costes, la burocracia o la posible pérdida de control sobre los procesos de toma de decisiones. Para superar esta resistencia es necesario convencer a la dirección de las ventajas de los CEE para promover la participación de los trabajadores y mitigar los conflictos;
- complejidad de la toma de decisiones: los CEE suelen tratar cuestiones complejas relacionadas con operaciones y traslados transfronterizos. Lograr el consenso entre representantes de distintos países y equilibrar los intereses puede ser todo un reto;
- entornos empresariales cambiantes: las empresas transnacionales operan en entornos empresariales dinámicos y competitivos, en los que la reestructuración y la reorganización son estrategias habituales de adaptación. Los CEE deben ser flexibles y adaptarse a los cambios en el panorama empresarial sin dejar de representar eficazmente los intereses de los trabajadores;
- intercambio de información y transparencia: garantizar un intercambio de información oportuno y transparente entre la dirección y los CEE es crucial para su eficacia. Sin embargo, algunas empresas pueden mostrarse reacias a compartir información sensible, lo que genera problemas de confianza y obstaculiza el funcionamiento de los CEE;
- aplicación y marco jurídico: aunque la UE ofrece un marco jurídico para la creación de CEE a través de la Directiva sobre los comités de empresa europeos, los mecanismos de aplicación pueden variar de un Estado miembro a otro. La aplicación incoherente y la

falta de mecanismos de aplicación o de sanciones por incumplimiento pueden socavar la eficacia de los CEE;

- formación y capacitación: los representantes de los CEE necesitan formación y capacitación para representar eficazmente los intereses de los trabajadores en los distintos países. Proporcionar los recursos y el apoyo adecuados para la formación puede suponer un reto tanto para los empresarios como para los sindicatos.

Abordar estos retos requiere la colaboración entre empresarios, sindicatos y responsables políticos para garantizar el funcionamiento eficaz de los comités de empresa europeos y promover el diálogo y la cooperación a nivel transnacional.

### Directiva refundida

En respuesta a los retos mencionados, los interlocutores sociales europeos -principalmente la Confederación Europea de Sindicatos- empezaron a pedir una segunda refundición de la Directiva sobre los comités de empresa europeos.

En 2019, el Parlamento Europeo ha decidido elaborar dos informes de propia iniciativa sobre el compromiso de los trabajadores a nivel de empresa como medio para promover la democracia en el lugar de trabajo y, en particular, reforzar el funcionamiento de los comités de empresa europeos. El primer informe no legislativo sobre la democracia en el lugar de trabajo, publicado en diciembre de 2021 (2021/2005 (INI)) se refería a la información, consulta y participación de los trabajadores, los comités de empresa sindicales y algunos aspectos del derecho de sociedades y la gobernanza empresarial. Mientras que el segundo informe es una iniciativa legislativa sobre la revisión de la Directiva sobre los comités de empresa europeos (2019/2183 (INL)), aprobada por el

Parlamento Europeo el 2 de febrero de 2023. Su objetivo es «reforzar los comités de empresa europeos y su capacidad para ejercer su derecho a la información y la consulta y aumentar el número de comités de empresa europeos, teniendo en cuenta al mismo tiempo los diferentes sistemas de relaciones laborales de los Estados miembros».

El 1 de marzo de 2023, en respuesta al Parlamento Europeo, la Comisión Europea acogió favorablemente la resolución del Parlamento Europeo basada en el artículo 225 del TFUE y se comprometió a presentar una propuesta legislativa de Directiva sobre los CEE. En 2023, la Comisión inició una consulta en dos fases en la que tanto la Confederación Europea de Sindicatos como BusinessEurope presentaron sus documentos de posición (en ambas fases de la consulta).

El 24 de enero de 2024, la Comisión Europea presentó su propuesta de revisión de la Directiva sobre los comités de empresa europeos<sup>1</sup>. Los principales cambios propuestos por la Comisión incluyen:

- dar los mismos derechos a los trabajadores de empresas multinacionales que operan en la UE/EEE para solicitar la creación de un nuevo CEE: se eliminarán las exenciones de la Directiva actual, lo que permitirá a 5,4 millones de trabajadores de 320 empresas multinacionales con acuerdos preexistentes solicitar la creación de un CEE;
- aclarar la definición de asuntos transnacionales: garantizar que los CEE complementen y no se solapen con el trabajo de los órganos nacionales de información y consulta. Una definición clara es crucial para determinar cuándo se debe consultar e informar a los CEE;
- garantizar que los trabajadores de las empresas multinacionales sean consultados de manera oportuna y significativa sobre las cuestiones que les conciernen:
  - los miembros del CEE deben recibir una respuesta razonada a su opinión antes de que la dirección de la empresa adopte una decisión sobre asuntos transnacionales;
  - la dirección de la empresa debe proporcionar justificaciones siempre que se aduzca la confidencialidad como razón para restringir el intercambio de información o para no revelar información sobre asuntos transnacionales;
- asegurar de que los CEE disponen de la capacidad necesaria para realizar su trabajo: los acuerdos de CEE deben especificar los recursos financieros y materiales asignados, por ejemplo, en lo que se refiere a expertos, costes jurídicos y formación;
- reforzar el equilibrio entre géneros: cada vez que se (re)negocie un acuerdo de CEE, deberán establecerse disposiciones para lograr, en la medida de lo posible, una composición equilibrada entre hombres y mujeres. Esto incluye el requisito de buscar activamente el equilibrio de género en los órganos especiales de negociación, que son grupos temporales de representantes de los trabajadores que negocian un acuerdo de CEE con la empresa;
- mejorar el acceso a las vías de recurso: los Estados miembros deben notificar a la Comisión cómo los CEE pueden interponer recursos judiciales y, en su caso, administrativos. Los Estados miembros también están obligados a establecer sanciones efectivas, disuasorias y proporcionadas para hacer cumplir la Directiva.

Una vez más, tanto la CES como las organizaciones patronales a escala de la UE presentaron sus posiciones.

---

<sup>1</sup> [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip\\_24\\_147](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_24_147)

Posición de la CES sobre la Directiva refundida relativa a los comités de empresa europeos (2024)<sup>2</sup>

Las principales mejoras incluyen una definición más precisa de transnacionalidad, el refuerzo de los requisitos subsidiarios y la mejora del acceso a la justicia. No obstante, sigue habiendo problemas, sobre todo de aplicación. La CES pide sanciones sustanciales para las infracciones de gestión y la introducción de medidas cautelares para garantizar el cumplimiento. La CES subraya que tales medidas son esenciales para el cumplimiento de las leyes de información y consulta, rechazando cualquier idea de introducir elementos de cogestión.

Además, la CES insta a la inclusión obligatoria de expertos sindicales en los procedimientos de los CEE y lamenta que la Comisión haya omitido a las empresas de franquicia del ámbito de aplicación de la Directiva. Subraya la necesidad de que los temas de actualidad, como las cadenas de subcontratación, los planes de transición climática y la diligencia debida en materia de sostenibilidad empresarial, se incorporen a los requisitos subsidiarios de consulta de los CEE.

Aunque aplaude la eliminación de las exenciones, la CES expresa su preocupación por los acuerdos previos a la Directiva y cuestiona la opinión de la Comisión sobre la aplicación automática de las disposiciones modificadas de la Directiva a los acuerdos de CEE existentes. Insiste en mantener las reuniones presenciales por encima de las virtuales y aboga por la creación de un comité tripartito de seguimiento para abordar los retos que plantea la transposición de las disposiciones de la Directiva a la legislación nacional.

Declaración conjunta de los empresarios de la UE sobre la revisión de la Directiva relativa a los comités de empresa europeos (2024)

Mientras se presenta la propuesta de revisión de la Comisión Europea, las empresas que gestionan CEE afirman que estos consejos funcionan bien y abogan por mejoras basadas en pruebas tangibles. Se destacan varias recomendaciones y preocupaciones clave:

1. asuntos transnacionales: la presunción de transnacionalidad propuesta suscita preocupación por el solapamiento de procesos y la inseguridad jurídica. Se aboga por una definición clara de los asuntos transnacionales y por evitar el solapamiento de responsabilidades con los procesos nacionales;

---

<sup>2</sup><https://etuc.org/en/document/democracy-work-matters-european-works-council-directive-delivers-workers>

<sup>3</sup><https://www.business-europe.eu/publications/revision-european-works-councils-directive-joint-eu-employers-statement>

2. acuerdos preexistentes: la inclusión de los acuerdos voluntarios de CEE de la directiva original y del periodo transitorio podría perturbar el buen funcionamiento de los CEE existentes. Se hacen sugerencias para permitir que estos acuerdos continúen sin la adhesión obligatoria a la Directiva revisada;

3. confidencialidad: se hace hincapié en la capacidad de la dirección para mantener la confidencialidad sin obstaculizar los procesos de toma de decisiones. Las sugerencias incluyen la eliminación de los requisitos de autorización administrativa o judicial y el establecimiento gradual de acuerdos de confidencialidad entre los interlocutores sociales;

4. recursos: se busca claridad sobre el papel y los costes de los expertos. Las recomendaciones incluyen permitir que la dirección decida sobre los mandatos y costes de los expertos, centrándose en el apoyo a las soluciones del diálogo social;

5. mediación y conciliación: en lugar de la intervención judicial, se proponen mecanismos alternativos de resolución de conflictos para abordar los conflictos de los CEE, en consonancia con la prioridad de apoyar el desarrollo del diálogo social;

6. procedimiento de consulta: preocupan los cambios propuestos que podrían retrasar decisiones importantes. Se aboga por la flexibilidad en los procesos de toma de decisiones y por evitar cargas administrativas innecesarias;

7. representación de los trabajadores: se reafirman los CEE como órganos de información y consulta con todos los representantes de los trabajadores, incluidos los afiliados a sindicatos. Se hacen sugerencias para mantener la actual formulación de los representantes de los trabajadores;

8. derecho a solicitar medidas cautelares: La previsión de una medida cautelar se considera perjudicial para los procesos de toma de decisiones y la gobernanza de las empresas. Se recomienda que los Estados miembros aborden las cuestiones relacionadas con las sanciones.

En general, la declaración hace hincapié en la necesidad de que la revisión respete el papel actual de los CEE y evite transformarlos en órganos de codecisión. Las recomendaciones pretenden apoyar el desarrollo de una cultura de diálogo social basada en la confianza dentro de las empresas, esencial para el progreso económico y social.

## El Pacto Verde Europeo y los comités de empresa europeos

Los empleados de una empresa transnacional que cuente con un comité de empresa europeo pueden utilizar este órgano para crear conjuntamente normas de transformación ecológicas y justas dentro de la empresa, que se respetarán en todas las partes de esta. Los comités de empresa europeos:

- pueden presionar a la dirección al más alto nivel para que aplique políticas adecuadas en la empresa;
- los representantes de los trabajadores pueden implicarse en la aplicación de políticas sostenibles en la empresa, por ejemplo, a través de comités de salud y seguridad o de proyectos para ahorrar energía o reducir las emisiones; pueden reforzar su papel en el seguimiento de los resultados sociales y medioambientales de la empresa, por ejemplo debatiendo con la dirección los informes de sostenibilidad de la empresa y proponiendo cambios.

Las actividades ecológicas de la empresa deben tener en cuenta las condiciones locales, que variarán de un país a otro. Los miembros del consejo de las filiales extranjeras de la empresa estarán interesados en abordar la cuestión de forma centralizada, es decir, en el comité de empresa europeo, si es lo suficientemente grande.

Posibles temas de debate en los comités de empresa europeos:

- desarrollar mejores procesos, productos, servicios, conocimientos, nuevas tecnologías para ayudar a reducir las emisiones en la empresa;
- analizar y acordar diferentes opciones para reducir las emisiones en una empresa o industria;
- previsión del impacto de las acciones emprendidas, búsqueda de formas de lograr los mejores resultados en la reducción de emisiones y minimización de los impactos negativos sobre los empleados y la comunidad;
- previsión de las necesidades de competencias y cualificaciones, y de las oportunidades de empleo;
- diseñar programas y servicios de formación adecuados.

Una empresa transnacional puede celebrar un acuerdo de empresa transnacional (TCA) con sus sindicatos para que se apliquen determinadas normas a todas las filiales extranjeras. Normalmente estos acuerdos cubren cuestiones de derechos laborales, pero a menudo su alcance es más amplio, abarcando, por ejemplo, la reestructuración, la salud y la seguridad, la igualdad de oportunidades, la preparación para el cambio.

La mayoría de los acuerdos globales se celebran con federaciones sindicales internacionales, pero los acuerdos europeos se celebran cada vez más con comités de empresa europeos.

## Pasos a seguir

La intención del proyecto «CEE MENTOR: Fortalecimiento de la cooperación efectiva de las redes de los mentores de CEE en formación» era basarse en la experiencia pasada en términos de

reflexión sobre cómo funcionan en la práctica los comités de empresa europeos y seguir los desarrollos más recientes relacionados con la refundición de la directiva de los CEE para proporcionar un apoyo de alta calidad a los miembros de los CEE de los países del proyecto. Por lo tanto, el proyecto incluirá también acciones innovadoras en seguimiento del informe de referencia, a saber: creación de una red de mentores que elaborarán material de formación y proporcionarán tutoría a los miembros de los CEE. Antes del programa de tutoría, los tutores participarán en la Academia Online de Mentores, dirigida por el Instituto de Asuntos Públicos, con el fin de preparar a los tutores de Lituania, Polonia, Portugal y España para llevar a cabo sus actividades de tutoría. La Academia Online de Mentores constará de los dos módulos siguientes:

- promoción de la cooperación y la creación de redes entre los miembros de los CEE, sensibilización sobre las ventajas de crear y poner en funcionamiento un CEE, tutoría en el trabajo del CEE (cómo prestar apoyo en la creación de nuevos consejos, por qué merece la pena tener un representante en el CEE);
- resolución de conflictos y respuesta a las crisis (gestión de crisis) en caso de diversas formas de reestructuración, tal como se requiere para hacer frente a los retos que plantea la aplicación del Pacto Verde Europeo y para hacer frente a los retos que plantea la transformación digital de las economías, estudios de casos, escenarios de crisis, debate sobre los documentos: Recomendación del Consejo de 16 de junio de 2022 sobre la garantía de una transición justa hacia la neutralidad climática 2022/C 243/04, el papel del CEE en la respuesta a las crisis relacionadas con la doble transición (verde y digital).

Los tutores, equipados con los conocimientos adquiridos, llevarán a cabo el programa de tutoría en sus países. Los alumnos de la Academia de Mentores de los CEE se convertirán en mentores que impartirán programas de mentoría a dirigentes sindicales jóvenes o con menos experiencia. Cada mentor apoyará y transferirá conocimientos a 5 representantes de los trabajadores - miembros de CEE con menos experiencia o miembros potenciales de CEE. Los mentores resumirán el proceso de tutoría con un informe.

Además, los beneficiarios finales del proyecto de mentores de CEE dispondrán de una herramienta informática en forma de chatbot que les asesorará sobre cuestiones relacionadas con los CEE, como por ejemplo: cómo prestar apoyo en la creación de nuevos consejos, por qué merece la pena tener un representante en el CEE, el CEE en la respuesta a las crisis relacionadas con la doble transición. Los expertos del proyecto prepararán el conjunto de respuestas a las preguntas más frecuentes. El bot tendrá la función de enviar a los expertos las preguntas a las que el sistema no haya podido responder o en caso de que el lector considere insatisfactoria la respuesta dada. Cada mes, los expertos enviarán un informe al proveedor de servicios sobre las preguntas más frecuentes y el chatbot se actualizará. El contenido de la herramienta informática también se actualizará en función de las novedades que se produzcan en el contexto de la revisión de la Directiva sobre el CEE. El chatbot funcionará en dos idiomas: Polaco e inglés, aunque las preguntas más frecuentes se traducirán a todas las lenguas de los países participantes. El

chatbot estará diseñado para llegar a una amplia audiencia, pero también apoyará el trabajo de los mentores.

El último evento del proyecto será la conferencia sobre política de la UE en España, que se celebrará de forma híbrida y se retransmitirá en las redes sociales para garantizar un amplio alcance a todas las partes interesadas. El objetivo de la conferencia es informar y debatir los resultados del proyecto sobre el papel de los comités de empresa europeos para garantizar una transición justa hacia la neutralidad climática, y por la transformación digital de las economías. Las principales conclusiones del proyecto se resumirán en un breve informe que incluirá recomendaciones y soluciones para reforzar el papel de los CEE a la hora de garantizar una transición equitativa hacia la neutralidad climática y promover la cooperación y la creación de redes entre los miembros de los CEE desde la perspectiva de las organizaciones de trabajadores y empresarios, así como una parte que hará referencia a las preguntas más frecuentes a través del chatbot.

## Fuentes

Resultados escritos de los proyectos (selección)

«Start and go! Los interlocutores sociales hacia procesos eficaces de creación y gestión de CEE» (2020-2021) <http://startandgo-ewc.com/>

- Manual
- Informe comparativo

«¡Participemos! Reorganización empresarial transfronteriza y el futuro de la participación de los trabajadores en la gobernanza empresarial» (2020-2022)

- Documento de impulso - Plan de acción Impulse document – Action plan

«Let's get green! Acción conjunta de los interlocutores sociales para mejorar la participación de los trabajadores en la aplicación a nivel de empresa del Pacto Verde Europeo» (2021-2022)

- Guía

«EWepCe - Comités de empresa europeos eficaces y que funcionen bien en la era post-Covid» (2022-2024)

- Informe de resumen

Bases de datos del ETUI:

<https://www.ewcdb.eu/> EW/CDB - European Works Councils Database

<https://www.ewctraining.eu/> EWC Training

<https://www.etui.org/> The European Trade Union Institute

<https://worker-participation.eu/> Workers' participation

<https://esddb.eu/en> The European Social Dialogue Database

[https://wikilabour.org/index.php?title=Main\\_Page](https://wikilabour.org/index.php?title=Main_Page) Wikilabour

Lista de las directivas de la UE pertinentes

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 <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1994/45/oj>

Directiva 98/59/CE del Consejo de 20 de julio de 1998 relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A31998L0059>

Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo de 2001, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021IP0508>

Directiva 2001/86/CE del Consejo, de 8 de octubre de 2001, por la que se completa el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32001L0086>

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 Europea - Declaración conjunta del Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión relativa a la representación de los trabajadores <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A32002L0014>

Directiva 2003/72/CE del Consejo, de 22 de julio de 2003, por la que se completa el Estatuto de la sociedad cooperativa europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A32003L0072>

Directiva 2005/56/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de octubre de 2005, relativa a las fusiones transfronterizas de las sociedades de capital <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:32005L0056>

Directiva 2008/94/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2008 , relativa a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A32008L0094>

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) <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2009/38/oj>

Directiva (UE) 2017/1132 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de junio de 2017, sobre determinados aspectos del Derecho de sociedades (versión codificada) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A32017L1132>

Directiva (UE) 2019/2121 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de noviembre de 2019 por la que se modifica la Directiva (UE) 2017/1132 en lo que atañe a las transformaciones,

fusiones y escisiones transfronterizas

[https://eur-lex.europa.eu/legal-](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32019L2121)

[content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32019L2121](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32019L2121)

## Referencias

BusinessEurope (2024) Revision of the European Works Councils Directive - Declaración conjunta de los empresarios de la UE <https://www.besnesseurope.eu/publications/revision-european-works-councils-directive-joint-eu-employers-statement>

La Comisión propone mejorar los comités de empresa europeos para intensificar el diálogo social transnacional [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip\\_24\\_147](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_24_147)

ETUC (2024) Democracy at Work matters. For a European Works Council Directive that delivers for workers! <https://etuc.org/en/document/democracy-work-matters-european-works-council-directive-delivers-workers>



-This copy is free-

"Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them."

