

**Propuesta modificada de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se establece un marco general relativo a la información y la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea <sup>(1)</sup>**

(2001/C 240 E/21)

COM(2001) 296 final — 1998/0315(COD)

*(Presentada por la Comisión con arreglo al apartado 2 del artículo 250 del Tratado CE el 23 de mayo de 2001)*

<sup>(1)</sup> DO C 2 de 5.1.1999, p. 3.

PROPUESTA INICIAL

PROPUESTA MODIFICADA

EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

EL PARLAMENTO EUROPEO Y EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

Visto el Acuerdo sobre la política social anexo al Protocolo (nº 14) sobre la política social, anexo al Tratado constitutivo de la Comunidad Europea y, en particular, el apartado 2 de su artículo 2,

Suprimido

Visto el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea y, en particular, el apartado 2 de su artículo 137,

Vista la propuesta de la Comisión,

Sin modificar

Visto el dictamen del Comité Económico y Social,

Visto el dictamen del Comité Económico y Social <sup>(1)</sup>,

Visto el dictamen del Comité de las Regiones <sup>(2)</sup>,

De conformidad con el procedimiento establecido en el artículo 189 C,

De conformidad con el procedimiento establecido en el artículo 251 <sup>(3)</sup>,

Considerando lo siguiente:

Considerando que, con arreglo al Protocolo sobre la política social anexo al Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, los Estados miembros de la Comunidad Europea a excepción del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, denominados en lo sucesivo «Estados miembros», deseosos de aplicar la Carta social de 1989, adoptaron un Acuerdo entre ellos sobre la política social;

Suprimido

Considerando que el apartado 2 del artículo 2 de dicho Acuerdo autoriza al Consejo a adoptar, mediante Directivas, disposiciones mínimas;

(1) Considerando que según el artículo 1 de dicho Acuerdo, la Comunidad y los Estados miembros tienen por objetivo promover el diálogo social.

(1) Según el artículo 136 del Tratado, la Comunidad y los Estados miembros tienen por objetivo promover el diálogo social.

<sup>(1)</sup> DO C 258 de 10.9.1999, p. 24.

<sup>(2)</sup> 14.12.2000.

<sup>(3)</sup> El Dictamen del Parlamento Europeo se publicó en el DO C 219 de 30.7.1999, p. 223.

## PROPUESTA INICIAL

- (2) Considerando que el apartado 17 de la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores prevé, entre otras cosas, que «la información, la consulta y la participación de los trabajadores deben desarrollarse según las modalidades adecuadas y teniendo en cuenta las prácticas vigentes en los diferentes Estados miembros».
- (3) Considerando que la Comisión de conformidad con el apartado 2 del artículo 3 del Acuerdo sobre la política social, consultó a los interlocutores sociales comunitarios sobre la posible orientación de una acción comunitaria en materia de información y consulta de los trabajadores en las empresas de la Comunidad Europea.
- (4) Considerando que la Comisión, estimando tras dicha consulta que era conveniente una acción comunitaria, volvió a consultar a los interlocutores sociales sobre el contenido de la propuesta contemplada de conformidad con el apartado 2 del artículo 3 de dicho Acuerdo, y aquéllos transmitieron a la Comisión sus dictámenes.
- (5) Considerando que al concluir esta segunda fase de consultas, los interlocutores sociales no informaron a la Comisión de su voluntad de iniciar el proceso que podría dar lugar a la celebración de un acuerdo, tal como se prevé en el artículo 4 de dicho Acuerdo.
- (6) Considerando que la existencia de marcos jurídicos a nivel comunitario y nacional destinados a garantizar la participación de los trabajadores en la marcha de las empresas y en las decisiones que les conciernen no siempre ha impedido que se hayan adoptado y hecho públicas determinadas decisiones graves que afectan a los trabajadores sin que se hayan observado previamente procedimientos adecuados de información y de consulta.
- (7) Considerando que es importante reforzar el diálogo social y las relaciones de confianza en la empresa a fin de favorecer la prevención de los riesgos, desarrollar la flexibilidad de la organización del trabajo y facilitar el acceso de los trabajadores a situaciones de aprendizaje dentro de la empresa en un marco de seguridad, promover la sensibilización de los trabajadores acerca de las necesidades de adaptación, aumentar la disponibilidad de los trabajadores para comprometerse con medidas y acciones destinadas a reforzar su empleabilidad, promover la participación de los trabajadores en la marcha y el futuro de la empresa y fortalecer la competitividad de ésta.

## PROPUESTA MODIFICADA

- (2) El apartado 17 de la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores prevé, entre otras cosas, que «la información, la consulta y la participación de los trabajadores deben desarrollarse según las modalidades adecuadas y teniendo en cuenta las prácticas vigentes en los diferentes Estados miembros».
- (3) La Comisión consultó a los interlocutores sociales comunitarios sobre la posible orientación de una acción comunitaria en materia de información y consulta de los trabajadores en las empresas de la Comunidad Europea.
- (4) La Comisión, estimando tras dicha consulta que era conveniente una acción comunitaria, volvió a consultar a los interlocutores sociales sobre el contenido de la propuesta contemplada, y aquéllos transmitieron a la Comisión sus dictámenes.
- (5) Al concluir esta segunda fase de consultas, los interlocutores sociales no informaron a la Comisión de su voluntad de iniciar el proceso que podría dar lugar a la celebración de un acuerdo.
- (6) La existencia de marcos jurídicos a nivel comunitario y nacional destinados a garantizar la participación de los trabajadores en la marcha de las empresas y en las decisiones que les conciernen no siempre ha impedido que se hayan adoptado y hecho públicas determinadas decisiones graves que afectan a los trabajadores sin que se hayan establecido previamente procedimientos adecuados de información y de consulta.
- (7) Es importante reforzar el diálogo social y las relaciones de confianza en la empresa a fin de favorecer la prevención de los riesgos, desarrollar la flexibilidad de la organización del trabajo y facilitar el acceso de los trabajadores a situaciones de aprendizaje dentro de la empresa en un marco de seguridad, promover la sensibilización de los trabajadores acerca de las necesidades de adaptación, aumentar la disponibilidad de los trabajadores para comprometerse con medidas y acciones destinadas a reforzar su empleabilidad, promover la participación de los trabajadores en la marcha y el futuro de la empresa y fortalecer la competitividad de ésta.

## PROPUESTA INICIAL

## PROPUESTA MODIFICADA

- (8) Considerando que la información y la consulta con la suficiente antelación constituyen una condición previa para el éxito de los procesos de reestructuración y adaptación de las empresas a las nuevas condiciones inducidas por la mundialización de la economía, en particular a través del desarrollo de nuevos métodos de organización del trabajo;
- (9) Considerando que la Comunidad Europea ha definido y está aplicando una estrategia para el empleo basada en los conceptos de «anticipación», «prevención» y «empleabilidad», que se desea incorporar como elementos clave de todas las políticas públicas que pueden influir positivamente en el empleo, incluidas en de las empresas, mediante la intensificación del diálogo social a fin de facilitar un cambio de forma coherente con la salvaguardia del objetivo prioritario del empleo.
- (10) Considerando que el desarrollo del mercado interior debe hacerse de manera armoniosa preservando los valores esenciales en los que se basan nuestras sociedades, haciendo, en particular, que todos los ciudadanos disfruten del desarrollo económico.
- (11) Considerando que la entrada en la tercera fase de la Unión Económica y Monetaria llevará aparejadas la profundización y la aceleración de las presiones competitivas a nivel europeo, lo que exige el acompañamiento social a nivel nacional.
- (12) Considerando que los marcos jurídicos existentes a nivel comunitario y nacional en materia de información y consulta de los trabajadores están a menudo excesivamente orientados hacia el tratamiento a posteriori de los procesos de cambio, descuidan los factores económicos de las decisiones y no favorecen una auténtica previsión de la evolución del empleo en la empresa ni de la prevención de los riesgos.
- (8) Es especialmente importante promover y reforzar la información y la consulta sobre la situación y la evolución probable del empleo en la empresa, así como, cuando de la evaluación efectuada por el empleador se desprenda que el empleo en la empresa puede estar amenazado, sobre las eventuales medidas preventivas previstas, especialmente en lo referente a la formación y mejora de las competencias de los trabajadores, con el fin de evitar estos efectos negativos o reducir sus consecuencias, así como reforzar las posibilidades de empleo y la adaptabilidad de los trabajadores que pudieran resultar afectados.
- (9) La información y la consulta con la suficiente antelación constituyen una condición previa para el éxito de los procesos de reestructuración y adaptación de las empresas a las nuevas condiciones inducidas por la mundialización de la economía, en particular a través del desarrollo de nuevos métodos de organización del trabajo;
- (10) La Comunidad Europea ha definido y está aplicando una estrategia para el empleo basada en los conceptos de «anticipación», «prevención» y «empleabilidad», que deben constituir elementos clave de todas las políticas públicas que pueden favorecer el empleo, incluidas las políticas de las empresas, mediante la intensificación del diálogo social a fin de facilitar cambios compatibles con la salvaguardia del objetivo prioritario del empleo.
- (11) El desarrollo del mercado interior debe hacerse de manera armoniosa preservando los valores esenciales en los que se basan nuestras sociedades, haciendo, en particular, que todos los ciudadanos disfruten del desarrollo económico.
- (12) La entrada en la tercera fase de la Unión Económica y Monetaria llevará aparejadas la profundización y la aceleración de las presiones competitivas a nivel europeo, lo que exige el acompañamiento social a nivel nacional.
- (13) Los marcos jurídicos existentes a nivel comunitario y nacional en materia de información y consulta de los trabajadores están a menudo excesivamente orientados hacia el tratamiento a posteriori de los procesos de cambio, descuidan los factores económicos de las decisiones y no favorecen una auténtica previsión de la evolución del empleo en la empresa ni de la prevención de los riesgos.

## PROPUESTA INICIAL

- (13) Considerando que el conjunto de esta evolución política, económica, social y jurídica impone que se adapte el marco jurídico existente,
- (14) Considerando que, de conformidad con el principio de subsidiariedad y el principio de proporcionalidad tal como éstos figuran en el artículo 3 B del Tratado, los objetivos de la acción prevista anteriormente mencionados no pueden ser realizados de modo suficiente por los Estados miembros, dado que se trata de establecer un marco para la información y la consulta de los trabajadores adaptado al nuevo contexto europeo anteriormente descrito; que, debido a la dimensión y los efectos de la acción prevista, estos objetivos se realizarán mejor a nivel comunitario, mediante la introducción de disposiciones mínimas aplicables en el conjunto de la Comunidad Europea; la presente Directiva se ciñe a lo mínimo requerido para alcanzar estos objetivos y no excede de lo necesario a tal fin.
- (15) Considerando que este marco general debe tener por objetivo el establecimiento de disposiciones mínimas aplicables en toda la Comunidad Europea y evitar dificultades administrativas, financieras y jurídicas que pudieran obstaculizar la creación y el desarrollo de pequeñas y medianas empresas; que parece adecuado, para ello, limitar el ámbito de aplicación de la presente Directiva a las empresas que emplean al menos a 50 trabajadores, sin perjuicio de las disposiciones nacionales y comunitarias más favorables a éstos; que, con el fin de mantener el equilibrio entre los factores antedichos, este límite mínimo puede elevarse a 100 trabajadores por lo que se refiere a las medidas más innovadoras propuestas en materia de información y consulta de los trabajadores sobre la evolución del empleo en la empresa.

## PROPUESTA MODIFICADA

- (14) El conjunto de esta evolución política, económica, social y jurídica impone que se adapte el marco jurídico existente, que prevé instrumentos jurídicos y prácticos que permitan ejercer el derecho a la información y la consulta.
- (15) La presente Directiva no menoscaba los sistemas nacionales en cuyo marco el ejercicio concreto de este derecho implica una manifestación colectiva por parte de sus titulares.
- (16) La presente Directiva no deberá menoscabar los sistemas que prevén dispositivos de implicación directa de los trabajadores siempre que éstos tengan en todo caso la posibilidad de ejercer el derecho a la información y a la consulta a través de sus representantes.
- (17) De conformidad con el principio de subsidiariedad y el principio de proporcionalidad tal como éstos figuran en el artículo 5 del Tratado, los objetivos de la acción prevista anteriormente mencionados no pueden ser realizados de modo suficiente por los Estados miembros, dado que se trata de establecer un marco para la información y la consulta de los trabajadores adaptado al nuevo contexto europeo anteriormente descrito; pero, debido a la dimensión y los efectos de la acción prevista, estos objetivos se realizarán mejor a nivel comunitario, mediante la introducción de disposiciones mínimas aplicables en el conjunto de la Comunidad Europea; la presente Directiva se ciñe a lo mínimo requerido para alcanzar estos objetivos.
- (18) Este marco general debe tener por objetivo el establecimiento de disposiciones mínimas aplicables en toda la Comunidad Europea y no impide a los Estados miembros prever disposiciones más favorables para los trabajadores.
- (19) Este marco general debe asimismo evitar dificultades administrativas, financieras y jurídicas que pudieran obstaculizar la creación y el desarrollo de pequeñas y medianas empresas; para ello, parece adecuado limitar el ámbito de aplicación de la presente Directiva, cuando los Estados miembros opten por ello, a las empresas que emplean al menos a 50 trabajadores o a los establecimientos que emplean al menos a 20 trabajadores.

## PROPUESTA INICIAL

- (16) Considerando que el marco comunitario en este ámbito debe limitar al mínimo posible las cargas impuestas a las empresas, al tiempo que garantiza el ejercicio efectivo de los derechos concedidos a los trabajadores.
- (17) Considerando que los objetivos contemplados en la presente Directiva se lograrán mediante el establecimiento de un marco general que incluya las definiciones y el objeto de la información y la consulta, marco que corresponderá a los Estados miembros completar y adaptar a sus realidades nacionales, concediendo a los interlocutores sociales, cuando proceda, un papel preponderante que les permita definir con total libertad, por medio de un acuerdo, los dispositivos de información y de consulta más adecuados a sus necesidades y a sus deseos.
- (18) Considerando que es menester no incidir en determinadas especificidades existentes en los Derechos nacionales en el ámbito de la información y la consulta de los trabajadores, especificidades de las que disfrutaban las empresas que persiguen fines políticos, de organización profesional, confesionales, benéficos, educativos, científicos o artísticos, así como fines de información o de expresión de opiniones.
- (19) Considerando que es importante proteger a las empresas contra la revelación pública de determinadas informaciones especialmente sensibles.
- (20) Considerando que la modernización del trabajo implica derechos y responsabilidades para los dos interlocutores sociales a nivel de la empresa.

## PROPUESTA MODIFICADA

- (20) El marco comunitario en este ámbito debe limitar al mínimo posible las cargas impuestas a las empresas, al tiempo que garantiza el ejercicio efectivo de los derechos.
- (21) El objetivo que contempla la presente Directiva se logrará estableciendo un marco general que incluya los principios, las definiciones y las modalidades de la información y la consulta, marco que los Estados miembros deberán respetar y adaptar a sus realidades nacionales, concediendo a los interlocutores sociales, cuando proceda, un papel preponderante que les permita definir libremente, por medio de un acuerdo, las modalidades de información y de consulta más adecuados a sus necesidades y a sus deseos.
- (22) Es menester no incidir en determinadas normas específicas existentes en algunos Derechos nacionales en el ámbito de la información y la consulta de los trabajadores, y que se dirigen a las empresas que persiguen fines políticos, de organización profesional, confesionales, benéficos, educativos, científicos o artísticos, así como fines de información o de expresión de opiniones.
- (23) Es importante proteger a las empresas contra la revelación pública de determinadas informaciones especialmente sensibles.
- (24) Procede dar a los empleadores la posibilidad de no informar y consultar cuando ello pueda ocasionar un perjuicio grave a la empresa o cuando deban ejecutar de inmediato órdenes que les haya dictado una autoridad de control o de supervisión.
- (25) La información y la consulta implican derechos y responsabilidades para los interlocutores sociales a nivel de la empresa.

## PROPUESTA INICIAL

- (21) Considerando que es necesario establecer a escala comunitaria una sanción disuasoria reforzada aplicable cuando se adopten decisiones en un contexto de grave incumplimiento de las obligaciones derivadas de la presente Directiva, sin perjuicio de las obligaciones generales que imponen los Estados miembros en este ámbito;
- (22) Considerando que la presente Directiva se aplica también a los asuntos a que se refieren la Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos <sup>(1)</sup> y la Directiva 77/187/CEE del Consejo, de 17 de febrero de 1977, 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 centros de actividad, modificada por la Directiva 98/50/CE del Consejo, de 29 de junio de 1998 <sup>(2)</sup>.
- (23) Considerando que otros derechos de información y consulta de los trabajadores, incluidos los derivados de la 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 <sup>(3)</sup> no doivent pas être affectés par la présente directive,

HAN ADOPTADO LA PRESENTE DIRECTIVA:

*Artículo 1*

**Objeto y principios**

1. La presente Directiva tiene por objetivo establecer un marco general relativo a la información y la consulta de los trabajadores en las empresas situadas en la Comunidad Europea.

<sup>(1)</sup> DO L 225 de 12.8.1998, p. 16.

<sup>(2)</sup> (DO L 61, de 5.3.1977 p. 26 y DO L 201 de 17.7.1998, p. 88.)

<sup>(3)</sup> DO L 254 de 30.9.1994, p. 64.

## PROPUESTA MODIFICADA

- (26) Es necesario establecer a escala comunitaria una sanción disuasoria reforzada aplicable cuando se adopten decisiones en un contexto de grave incumplimiento de las obligaciones derivadas de la presente Directiva, sin perjuicio de las obligaciones generales que imponen los Estados miembros en este ámbito;
- (27) La presente Directiva se aplica también a los asuntos a que se refieren la Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos <sup>(1)</sup> y la Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo de 2001, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de centros de actividad <sup>(2)</sup>.
- (28) No deben resultar afectados por la presente Directiva otros derechos de información y consulta de los trabajadores, incluidos los derivados de la 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 <sup>(3)</sup> y de la Directiva 97/74/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, que amplía al Reino Unido esta Directiva <sup>(4)</sup>;
- (29) La aplicación de las disposiciones de la presente Directiva no debe ser motivo suficiente para justificar la reducción del nivel general de protección de los trabajadores en los ámbitos que la misma abarca.

Sin modificar

1. La presente Directiva tiene por objetivo establecer un marco general que fije unos requisitos mínimos para el ejercicio del derecho a la información y la consulta de los trabajadores en las empresas situadas en la Comunidad Europea.

<sup>(1)</sup> DO L 225 de 12.8.1998, p. 16. Esta Directiva codifica la Directiva 75/129/CE del Consejo, de 17 de febrero de 1975 (DO L 48 de 22.2.1975 p. 29) y la Directiva 92/56/CE del Consejo, de 24 de junio de 1992 (DO L 245 de 26.8.1992, p. 3).

<sup>(2)</sup> DO L 82 de 22.3.2001, p. 16. Esta Directiva codifica la Directiva 77/187/CE del Consejo, de 14 de febrero de 1977 (DO L 61 de 5.3.1977 p. 26) y la Directiva 98/50/CE del Consejo, de 29 de junio de 1998 (DO L 201 de 17.7.1998, p. 88.), que la había modificado.

<sup>(3)</sup> DO L 254 de 30.9.1994, p. 64.

<sup>(4)</sup> DO L 10 de 16.1.1998, p. 23.

## PROPUESTA INICIAL

## PROPUESTA MODIFICADA

2. En la definición o la puesta en práctica de los procedimientos de información y de consulta, el empleador y los representantes de los trabajadores trabajarán con espíritu de cooperación y en cumplimiento de sus derechos y obligaciones recíprocas, teniendo en cuenta a la vez los intereses de la empresa y los de los trabajadores.

2. Las modalidades de información y consulta se determinarán y aplicarán de modo que se garantice su utilidad.

3. En la definición o la puesta en práctica de los procedimientos de información y de consulta, el empleador y los representantes de los trabajadores trabajarán con espíritu de cooperación y en cumplimiento de sus derechos y obligaciones recíprocas, teniendo en cuenta a la vez los intereses de la empresa y los de los trabajadores.

## Artículo 2

Sin modificar

**Definiciones y ámbito de aplicación****Definiciones**

1. A efectos de la presente Directiva, se entiende por:

A efectos de la presente Directiva, se entiende por:

a) «empresas», las empresas públicas o privadas que ejercen una actividad económica, independientemente de que persigan o no fines lucrativos, situadas en el territorio de los Estados miembros de la Comunidad Europea y que empleen a 50 trabajadores como mínimo, sin perjuicio de las disposiciones del apartado 3 del artículo 4;

a) «empresas», las empresas públicas o privadas que ejercen una actividad económica, independientemente de que persigan o no fines lucrativos, situadas en el territorio de los Estados miembros de la Comunidad Europea;

b) «empleador», la persona física o jurídica que es parte de los contratos o relaciones de trabajo con los trabajadores;

b) «establecimiento», un centro de actividad que constituye una parte de una empresa, sin personalidad jurídica propia y en el que se desarrolla una actividad económica de forma continuada con utilización de recursos humanos y materiales;

c) «empleador», la persona física o jurídica que es parte de los contratos o relaciones de trabajo con los trabajadores, conforme a la legislación y la práctica nacionales;

c) «representantes de los trabajadores», los representantes de los trabajadores previstos por las legislaciones y/o prácticas nacionales;

d) «trabajador», cualquier persona que esté protegida como tal en la legislación laboral y con arreglo a las prácticas nacionales del Estado miembro de que se trate;

e) «representantes de los trabajadores», los representantes de los trabajadores previstos por las legislaciones y/o prácticas nacionales;

d) «información», la transmisión por el empleador a los representantes de los trabajadores de informaciones con los datos pertinentes relativos a los asuntos citados en el apartado 1 del artículo 4, en un momento, de una manera y con un contenido que garanticen el efecto práctico de dicho acto y, en particular, de tal modo que permita a los representantes de los trabajadores proceder a un examen profundo y preparar, en su caso, la consulta;

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

## PROPUESTA INICIAL

e) «consulta», la organización de un diálogo y de un intercambio de opiniones entre el empleador y los trabajadores acerca de los asuntos citados en las letras b) y c) del apartado 1 del artículo 4

- en un momento, de una manera y con un contenido que garantice el efecto práctico de este acto;
- al nivel correspondiente de dirección y de representación, en función del tema tratado;
- con arreglo a las informaciones pertinentes proporcionadas por el empleador y al dictamen que los representantes de los trabajadores tienen derecho a formular;
- que incluyan el derecho de los representantes de los trabajadores a reunirse con el empleador y a obtener una respuesta justificada a su eventual opinión;
- que lleven aparejada, en caso de decisiones que dependan del poder de dirección del empleador, la búsqueda de un acuerdo previo sobre las decisiones a que se refiere la letra c) del apartado 1 del artículo 4.

2. Dentro del respeto de los principios y objetivos a que se refiere la presente Directiva, los Estados miembros podrán prever disposiciones específicas aplicables a las empresas que persigan, directa y sustancialmente, fines políticos, de organización profesional, confesionales, benéficos, educativos, científicos o artísticos, así como fines de información o de expresión de opiniones, a condición de que, en la fecha de adopción de la presente Directiva, ya existan en el Derecho nacional dichas disposiciones particulares.

*Artículo 3***Procedimientos de información y de consulta derivados de un acuerdo**

## PROPUESTA MODIFICADA

g) «consulta», el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre los representantes de los trabajadores y el empleador.

Suprimido

Sin modificar

**Ámbito de aplicación**

1. La presente Directiva será de aplicación, a elección de los Estados miembros:

- a las empresas que empleen en un Estado miembro al menos a 50 trabajadores, o
- a los establecimientos que empleen en un Estado miembro al menos a 20 trabajadores.

Los Estados miembros determinarán el modo de calcular el número de trabajadores.

## PROPUESTA INICIAL

## PROPUESTA MODIFICADA

1. Los Estados miembros podrán autorizar a los interlocutores sociales al nivel apropiado, incluso en la empresa, a definir libremente y en cualquier momento, por medio de acuerdo, las modalidades de puesta en práctica de los dispositivos de información y consulta de los trabajadores contemplados en los artículos 1, 2 y 4 de la presente Directiva.

2. Los acuerdos previstos en el apartado 1 del presente artículo podrán prever, dentro del respeto de los objetivos generales establecidos por la Directiva y en las condiciones y límites establecidos por los Estados miembros, dispositivos diferentes a los previstos en las letras d) y e) del apartado 1 del artículo 2 y en el artículo 4 de la presente Directiva.

*Artículo 4***Contenido y modalidades de la información y la consulta**

1. Sin perjuicio de las disposiciones y/o prácticas más favorables a los trabajadores en vigor en los Estados miembros, y a falta de un acuerdo como el contemplado en el artículo 3, la información y la consulta de los trabajadores abarcarán:

- a) la información sobre la evolución reciente y la evolución razonablemente previsible de las actividades de la empresa y de su situación económica y financiera;
- b) la información y la consulta sobre la situación, la estructura y la evolución razonablemente previsible del empleo en la empresa, así como, cuando la evaluación hecha por el empleador permita pensar que el empleo en la empresa puede estar amenazado, las medidas preventivas previstas, sobre todo en términos de formación y de mejora de las competencias de los trabajadores, de cara a evitar estos efectos negativos o a reducir sus consecuencias, así como a reforzar la empleabilidad y la adaptabilidad de los trabajadores que pudieran resultar afectados;

2. Dentro del respeto de los principios objetivos a que se refiere la presente Directiva, los Estados miembros podrán prever disposiciones específicas aplicables a las empresas que persigan, directa y sustancialmente, fines políticos, de organización profesional, confesionales, benéficos, educativos, científicos o artísticos, así como fines de información o de expresión de opiniones, a condición de que, en la fecha de adopción de la presente Directiva, ya existan en el Derecho nacional dichas disposiciones particulares.

Suprimido

Sin modificar

**Modalidades de la información y la consulta**

1. Dentro del respeto de los principios enunciados en el artículo 1 y sin perjuicio de las disposiciones y prácticas vigentes más favorables a los trabajadores, los Estados miembros determinarán las modalidades del ejercicio del derecho de información y de consulta de los trabajadores al nivel que proceda, de conformidad con los apartados 2, 3 y 4.

2. La información y la consulta abarcarán:

- a) la información sobre la evolución reciente y la evolución probable de las actividades de la empresa y de su situación económica y financiera;
- b) la información y la consulta sobre la situación, la estructura y la evolución probable del empleo en la empresa, así como, sobre las eventuales medidas preventivas previstas, especialmente en caso de riesgo para el empleo;

## PROPUESTA INICIAL

c) la información y la consulta sobre las decisiones que pudieran provocar cambios sustanciales en cuanto a la organización del trabajo y los contratos de trabajo, incluidas las previstas por las disposiciones comunitarias mencionadas en el apartado 1 del artículo 8.

2. Los Estados miembros velarán por que la información y la consulta sean efectivas y tengan efecto práctico, según lo dispuesto en el artículo 1 y en las letras d) y e) del apartado 1 del artículo 2. A tal fin, determinarán las modalidades de información y consulta sobre los asuntos citados en el apartado 1.

3. Los Estados miembros podrán excluir de las obligaciones de información y de consulta contempladas en la letra b) del apartado 1 a las empresas que empleen a menos de 100 trabajadores.

## PROPUESTA MODIFICADA

c) la información y la consulta sobre las decisiones que pudieran provocar modificaciones importantes en cuanto a la organización del trabajo o los contratos de trabajo, incluidas las previstas por las disposiciones mencionadas en el apartado 1 del artículo 9.

3. La información se efectuará en un momento, de una manera y con un contenido apropiados, de tal modo que, en particular, permita a los representantes de los trabajadores proceder a un examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta.

4. La consulta se efectuará:

- en un momento, de una manera y con un contenido apropiados;
- al nivel pertinente de dirección y de representación, en función del tema tratado;
- con arreglo a las informaciones pertinentes proporcionadas por el empleador y al dictamen que los representantes de los trabajadores tienen derecho a formular;
- de tal modo que permita a los representantes de los trabajadores reunirse con el empleador y obtener una respuesta justificada a su eventual opinión;
- con el fin de llegar a un acuerdo sobre las decisiones que dependan del poder de dirección del empleador mencionadas en la letra c) del apartado 2.

*Artículo 5***Información y consulta derivados de un acuerdo**

Los Estados miembros podrán confiar a los interlocutores sociales al nivel apropiado, incluido el de la empresa o el establecimiento, la tarea de definir libremente y en cualquier momento, por medio de acuerdo, las modalidades de información y consulta de los trabajadores. Dichos acuerdos podrán prever, dentro del respeto de los principios enunciados en el artículo 1 y en las condiciones y límites establecidos por los Estados miembros, disposiciones diferentes de las previstas en el artículo 4 de la presente Directiva.

## PROPUESTA INICIAL

## PROPUESTA MODIFICADA

*Artículo 5**Artículo 6***Informaciones confidenciales**

Sin modificar

1. Los Estados miembros dispondrán que los representantes de los trabajadores así como los expertos que los asistan no estarán autorizados a revelar a terceros la información que les haya sido expresamente comunicada con carácter confidencial. Esta obligación subsistirá, independientemente del lugar en que se encuentren, incluso tras la expiración de su mandato.

1. Los Estados miembros, en las condiciones y dentro de los límites fijados por las legislaciones nacionales, dispondrán que los representantes de los trabajadores así como los expertos que, en su caso, los asistan no estarán autorizados a revelar a terceros, salvo a trabajadores sujetos a una obligación de confidencialidad, la información que les haya sido expresamente comunicada con carácter confidencial, en legítimo interés de la empresa. Esta obligación subsistirá, independientemente del lugar en que se encuentren, incluso tras la expiración de su mandato.

2. Los Estados miembros dispondrán que, en casos específicos y en las condiciones y límites establecidos por las legislaciones nacionales, el empleador no se verá obligado a comunicar información o a proceder a consultas que, por su naturaleza, pudieren según criterios objetivos, crear graves obstáculos al funcionamiento de la empresa o perjudicarla.

Sin modificar

3. Sin perjuicio de los procedimientos nacionales existentes, los Estados miembros establecerán las vías de recurso administrativo o judicial cuando el empleador exija confidencialidad o no facilite información con arreglo a los apartados anteriores. Podrán establecer además procedimientos destinados a salvaguardar la confidencialidad de la información en cuestión.

*Artículo 6**Artículo 7***Protección de los representantes de los trabajadores**

Sin modificar

Los representantes de los trabajadores gozarán, en el ejercicio de sus funciones, de la protección y las garantías suficientes que les permitan realizar de manera adecuada las tareas que les hayan sido encomendadas.

*Artículo 7**Artículo 8***Defensa de los derechos**

Sin modificar

1. Los Estados miembros preverán las medidas adecuadas en caso de incumplimiento de la presente Directiva por parte del empleador o los representantes de los trabajadores; en particular, velarán para que existan procedimientos administrativos o judiciales con el objetivo de hacer respetar las obligaciones derivadas de la presente Directiva, incluidos los procedimientos de recursos administrativos o judiciales que el empleador o los representantes de los trabajadores puedan presentar cuando consideren que la otra parte no cumple las obligaciones derivadas del artículo 5.

1. Los Estados miembros preverán las medidas adecuadas en caso de incumplimiento de la presente Directiva por parte del empleador o los representantes de los trabajadores; en particular, velarán para que existan procedimientos administrativos o judiciales con el objetivo de hacer respetar las obligaciones derivadas de la presente Directiva.

## PROPUESTA INICIAL

2. Los Estados miembros preverán las sanciones adecuadas aplicables en caso de infracción de las disposiciones de la presente Directiva por el empleador o los representantes de los trabajadores; estas sanciones deberán ser efectivas, proporcionadas y disuasorias.

3. Los Estados miembros, en caso de grave infracción por parte del empleador de las obligaciones de información y consulta sobre las decisiones contempladas en 1 con consecuencias directas e inmediatas en términos de modificación sustancial o de ruptura de los contratos o de las relaciones de trabajo, preverán que dichas decisiones no producirán efectos jurídicos en los contratos o las relaciones de trabajo de los trabajadores afectados. La no producción de efectos jurídicos subsistirá en tanto en cuanto el empleador no haya cumplido sus obligaciones o, si ello resulta imposible, si no se ha establecido una reparación adecuada según las modalidades y los procedimientos que han de establecer los Estados miembros.

Las disposiciones del párrafo precedente se aplicarán también a las obligaciones correspondientes de los acuerdos previstos en el artículo 3.

Se considerará una infracción grave, según lo dispuesto en los párrafos anteriores:

- a) la ausencia total de información y/o consulta de los representantes de los trabajadores antes de la toma de decisión o del anuncio público de ésta, o bien
- b) la retención de informaciones importantes o la expedición de informaciones inexactas que tengan como resultado hacer inefectivo el ejercicio del derecho a la información y la consulta.

*Artículo 8***Relación entre la presente Directiva y otras disposiciones comunitarias y nacionales**

1. La presente Directiva constituirá el marco general para la información y la consulta de los trabajadores en las empresas de la Comunidad Europea. Se aplicará también en el marco de los procedimientos de información y de consulta contemplados en el artículo 2 de la Directiva 98/59/CE del Consejo y en el artículo 6 de la Directiva 77/187/CEE.

## PROPUESTA MODIFICADA

2. Los Estados miembros preverán las sanciones adecuadas aplicables en caso de infracción de las disposiciones de la presente Directiva por el empleador o los representantes de los trabajadores. Estas sanciones deberán ser efectivas, proporcionadas y disuasorias.

3. Los Estados miembros, en caso de grave infracción por parte del empleador de las obligaciones de información y consulta sobre las decisiones contempladas en la letra c) del apartado 2 del artículo 4 con consecuencias directas e inmediatas en términos de modificación sustancial o de ruptura de los contratos o de las relaciones de trabajo, preverán que dichas decisiones no producirán efectos jurídicos en los contratos o las relaciones de trabajo de los trabajadores afectados. La no producción de efectos jurídicos subsistirá en tanto en cuanto el empleador no haya cumplido sus obligaciones o, si ello resulta imposible, si no se ha establecido una reparación adecuada según las modalidades y los procedimientos que han de establecer los Estados miembros.

Las disposiciones del párrafo precedente se aplicarán también a las obligaciones correspondientes de los acuerdos previstos en el artículo 5.

Sin modificar

*Artículo 9*

Sin modificar

1. La presente Directiva constituirá el marco general para la información y la consulta de los trabajadores en las empresas de la Comunidad Europea. Se aplicará también en el marco de los procedimientos de información y de consulta contemplados en el artículo 2 de la Directiva 98/59/CE del Consejo y en el artículo 7 de la Directiva 2001/23/CE del Consejo.

## PROPUESTA INICIAL

2. La presente Directiva no afectará a las disposiciones adoptadas de conformidad con la Directiva 94/45/CE del Consejo, de 24 de septiembre de 1994, sobre la constitución de un Comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria.

3. La presente Directiva no supondrá menoscabo de otros derechos existentes en los Derechos nacionales y relativos a la información, consulta y participación de los trabajadores.

*Artículo 9***Transposición de la Directiva**

1. Los Estados miembros adoptarán las disposiciones legislativas, reglamentarias y administrativas necesarias para cumplir la presente Directiva a más tardar el ... (dos años después de su adopción), o garantizarán que los interlocutores sociales adopten las disposiciones necesarias por vía de acuerdo; los Estados miembros deberán adoptar todas las disposiciones necesarias para poder garantizar en todo momento los resultados que impone la presente Directiva. Informarán de ello inmediatamente a la Comisión.

2. Cuando los Estados miembros adopten dichas disposiciones, éstas harán referencia a la presente Directiva o irán acompañadas de dicha referencia en su publicación oficial. Los Estados miembros establecerán las modalidades de la mencionada referencia.

*Artículo 10***Reexamen por parte de la Comisión**

A más tardar el ... (cinco años después de la adopción), la Comisión reexaminará, en consulta con los Estados miembros y los interlocutores sociales a escala comunitaria, la aplicación de la presente Directiva, a fin de proponer al Consejo, en caso necesario, las modificaciones necesarias.

*Artículo 11*

Los destinatarios de la presente Directiva serán los Estados miembros.

## PROPUESTA MODIFICADA

2. La presente Directiva no afectará a las disposiciones adoptadas de conformidad con la Directiva 94/45/CE del Consejo, de 24 de septiembre de 1994, sobre la constitución de un Comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria ni a la Directiva 97/74/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, por la que se amplía al Reino Unido esta Directiva.

Sin modificar

4. La aplicación de las disposiciones de la presente Directiva no supondrá motivo suficiente para justificar regresiones respecto de la situación existente en los Estados miembros en lo relativo al nivel general de protección de los trabajadores en los ámbitos que ésta abarca.

*Artículo 10*

Sin modificar

1. Los Estados miembros adoptarán las disposiciones legislativas, reglamentarias y administrativas necesarias para cumplir la presente Directiva a más tardar el ... (tres años después de su adopción), o garantizarán que los interlocutores sociales adopten las disposiciones necesarias por vía de acuerdo; los Estados miembros deberán adoptar todas las disposiciones necesarias para poder garantizar en todo momento los resultados que impone la presente Directiva. Informarán de ello inmediatamente a la Comisión.

Sin modificar

*Artículo 11*

Sin modificar

*Artículo 12*

Sin modificar