

**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**

EL PARLAMENTO EUROPEO Y EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

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

Vista la propuesta de la Comisión <sup>(1)</sup>,

Visto el dictamen del Comité Económico y Social <sup>(2)</sup>,

Visto el dictamen del Comité de las Regiones <sup>(3)</sup>,

De conformidad con el procedimiento establecido en el artículo 251 <sup>(4)</sup>, a la vista del texto conjunto aprobado, el 23 de enero de 2002, por el Comité de conciliación,

Considerando lo siguiente:

- (1) Con arreglo a lo dispuesto en el artículo 136 del Tratado, la Comunidad y los Estados miembros tienen como objetivo, en particular, promover el diálogo social entre los interlocutores sociales.
- (2) El punto 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 mecanismos adecuados 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.
- (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 puntos de vista.
- (5) Al concluir esta segunda fase de consultas, los interlocutores sociales no han informado 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 observado previamente procedimientos adecuados de información y de consulta.

- (7) Es necesario reforzar el diálogo social y fomentar relaciones de confianza mutua en la empresa a fin de favorecer la prevención de los riesgos, flexibilizar la organización del trabajo y facilitar el acceso de los trabajadores a la formación dentro de la empresa en un marco de seguridad, concienciar a los trabajadores acerca de las necesidades de adaptación, aumentar la disponibilidad de los trabajadores para adoptar medidas y emprender acciones destinadas a reforzar sus posibilidades de empleo, promover la participación de los trabajadores en la marcha y el futuro de la empresa y fortalecer la competitividad de ésta.
- (8) En particular, es necesario 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 empresario se desprenda que el empleo en la empresa pueda estar amenazado, sobre las eventuales medidas preventivas previstas, sobre todo en lo referente a formación y la cualificación de los trabajadores, con el fin de contrarrestar estos efectos negativos o sus consecuencias, y de aumentar las posibilidades de empleo y de adaptación 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 globalización de la economía, en particular a través del desarrollo de nuevos métodos de organización del trabajo.
- (10) La Comunidad ha definido y está aplicando una estrategia para el empleo basada en los conceptos de «anticipación», «prevención» y «empleabilidad», que deben ser incorporados como elementos clave en todas las políticas públicas, incluidas las políticas de empresa, que pueden influir positivamente en el empleo, mediante la intensificación del diálogo social a fin de facilitar un cambio compatible con la salvaguardia del objetivo prioritario del empleo.

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

<sup>(2)</sup> DO C 258 de 10.9.1999, p. 24.

<sup>(3)</sup> DO C 144 de 16.5.2001, p. 58.

<sup>(4)</sup> Dictamen del Parlamento Europeo de 14 de abril de 1999 (DO C 219 de 30.7.1999, p. 223) confirmado el 16 de septiembre de 1999 (DO C 54 de 25.2.2000, p. 55); Posición común del Consejo de 27 de julio de 2001 (DO C 307 de 31.10.2001, p. 16) y Decisión del Parlamento Europeo, de 23 de octubre de 2001, (no publicada aún en el Diario Oficial). Decisión del Parlamento Europeo de 5 de febrero de 2002 y Decisión del Consejo de 18 de febrero de 2002.

- (11) El desarrollo del mercado interior debe hacerse de manera armoniosa preservando los valores esenciales en los que se basan nuestras sociedades y garantizando que todos los ciudadanos se beneficien del desarrollo económico.
- (12) La entrada en la tercera fase de la unión económica y monetaria ha implicado la profundización y la aceleración de las presiones competitivas a nivel europeo. Ello supone la necesidad de reforzar las medidas de acompañamiento 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 la prevención de los riesgos.
- (14) El conjunto de esta evolución política, económica, social y jurídica hace necesaria la adaptación del marco jurídico existente mediante el establecimiento de instrumentos jurídicos y prácticos que permitan ejercer el derecho a la información y la consulta.
- (15) La presente Directiva no afecta a los sistemas nacionales relativos al ejercicio de este derecho en la práctica en los casos en que se exige a los titulares del mismo que expresen su voluntad de manera colectiva.
- (16) La presente Directiva no afecta a los sistemas que prevén medios de participación 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) Dado que el objetivo de la acción propuesta, es decir, establecer un marco para la información y la consulta de los trabajadores adaptado al nuevo contexto europeo anteriormente descrito, no puede ser alcanzado de manera suficiente por los Estados miembros y por consiguiente puede lograrse mejor, debido a la dimensión y a los efectos de la acción, a nivel comunitario, la Comunidad puede adoptar medidas con arreglo al principio de subsidiariedad consagrado en el artículo 5 del Tratado. Con arreglo al principio de proporcionalidad, consagrado en el mencionado artículo, la presente Directiva no excede de lo necesario para alcanzar dicho objetivo.
- (18) El presente marco general tiene por objetivo el establecimiento de disposiciones mínimas aplicables en toda la Comunidad y no impide a los Estados miembros prever disposiciones más favorables para los trabajadores.
- (19) Este marco general tiene como finalidad asimismo evitar dificultades administrativas, financieras o jurídicas que pudieran obstaculizar la creación y el desarrollo de pequeñas y medianas empresas. Para ello, se debe limitar el ámbito de aplicación de la presente Directiva, a elección de los Estados miembros, a las empresas que empleen al menos a 50 trabajadores o a los centros de trabajo que empleen al menos a 20 trabajadores.
- (20) Lo anterior toma en consideración otras medidas y prácticas nacionales destinadas a promover el diálogo social en las empresas no contempladas en la presente Directiva, así como en las administraciones públicas, sin afectar a dichas medidas y prácticas.
- (21) No obstante, con carácter transitorio, los Estados miembros en los que no exista un sistema obligatorio de información y consulta de los trabajadores o de los representantes de los trabajadores podrán restringir aún más el ámbito de aplicación de la Directiva en lo que respecta al número de trabajadores.
- (22) El marco comunitario de la información y consulta debe limitar al mínimo posible las cargas impuestas a las empresas y centros de trabajo, al tiempo que debe garantizar el ejercicio efectivo de los derechos concedidos.
- (23) El objetivo de la presente Directiva se debe lograr estableciendo un marco general que incluya los principios, las definiciones y las modalidades de la información y la consulta, marco que corresponderá a los Estados miembros cumplir 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, las modalidades de información y de consulta de los trabajadores que consideren más adecuadas a sus necesidades y a sus deseos.
- (24) Debe procurarse 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 van dirigidas a empresas o centros de trabajo que persiguen fines políticos, de organización profesional, confesionales, benéficos, educativos, científicos o artísticos, así como fines de información o de expresión de opiniones.
- (25) Es preciso proteger a las empresas y a centros de trabajo contra la divulgación de determinadas informaciones especialmente sensibles.
- (26) El empresario debe tener la posibilidad de no informar ni consultar cuando ello pueda ocasionar un perjuicio grave a la empresa o centro de trabajo o cuando deba cumplir de inmediato una orden dictada por un órgano de control o de supervisión.
- (27) La información y la consulta implican tanto derechos como obligaciones para los interlocutores sociales a nivel de empresa o de centro de trabajo.

- (28) Deben aplicarse procedimientos administrativos o judiciales, así como sanciones efectivas, disuasorias y proporcionales a la gravedad de las infracciones en caso de que se incumplan las obligaciones que emanan de la presente Directiva.
- (29) La presente Directiva no debe afectar a las disposiciones más específicas de 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 de 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 empresas o de centros de actividad <sup>(2)</sup>.
- (30) No deben resultar afectados por la presente Directiva otros derechos de información y consulta, 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>.
- (31) La aplicación de las disposiciones de la presente Directiva no debe constituir un motivo suficiente para justificar la reducción del nivel general de protección de los trabajadores en los ámbitos que son objeto de la misma.

## Artículo 2

### Definiciones

A efectos de la presente Directiva, se entenderá por:

- a) «empresa»: las empresas públicas o privadas que ejercen una actividad económica, independientemente de que tengan o no ánimo de lucro, situadas en el territorio de los Estados miembros;
- b) «centro de trabajo»: una unidad de actividad definida conforme a la legislación y la práctica nacionales, situada en el territorio de un Estado miembro, y en la que se desarrolla una actividad económica de forma continuada con medios humanos y materiales;
- c) «empresario»: la persona física o jurídica que es parte en los contratos o relaciones de trabajo con los trabajadores, conforme a la legislación y la práctica nacionales;
- d) «trabajador»: cualquier persona que esté protegida como tal en la legislación laboral nacional y con arreglo a las prácticas nacionales del Estado miembro de que se trate;
- e) «representantes de los trabajadores»: los representantes de los trabajadores con arreglo a lo dispuesto en las legislaciones y/o prácticas nacionales;
- f) «información»: la transmisión de datos por el empresario a los representantes de los trabajadores para que puedan tener conocimiento del tema tratado y examinarlo;
- g) «consulta»: el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre los representantes de los trabajadores y el empresario.

## Artículo 3

### Ámbito de aplicación

1. La presente Directiva será de aplicación, a elección de los Estados miembros:
  - a) a las empresas que empleen en un Estado miembro al menos a 50 trabajadores; o
  - b) a los centros de trabajo que empleen en un Estado miembro al menos a 20 trabajadores.

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

2. Dentro del respeto a los principios y objetivos a que se refiere la presente Directiva, los Estados miembros podrán aprobar disposiciones específicas aplicables a las empresas o centros de trabajo 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, siempre que, el día de entrada en vigor de la presente Directiva, ya existan en el Derecho nacional disposiciones en la materia.

3. Los Estados miembros podrán establecer excepciones a la presente Directiva mediante disposiciones específicas aplicables a las tripulaciones de buques que naveguen en alta mar.

HAN ADOPTADO LA PRESENTE DIRECTIVA:

## Artículo 1

### Objeto y principios

1. La presente Directiva tiene por objeto establecer un marco general que fije unos requisitos mínimos para el ejercicio del derecho de información y consulta de los trabajadores en las empresas o centros de trabajo situados en la Comunidad.
2. Las modalidades prácticas de información y de consulta se determinarán y aplicarán conforme a la legislación nacional y las prácticas de las relaciones laborales en cada Estado miembro de modo que se garantice su eficacia.
3. En la definición o aplicación de las modalidades de información y de consulta, el empresario y los representantes de los trabajadores trabajarán con espíritu de cooperación en cumplimiento de sus derechos y obligaciones recíprocas, teniendo en cuenta tanto los intereses de la empresa o centro de trabajo como los de los trabajadores.

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

<sup>(2)</sup> DO L 82 de 22.3.2001, p. 16.

<sup>(3)</sup> DO L 254 de 30.9.1994, p. 64; Directiva modificada por la Directiva 97/74/CE (DO L 10 de 16.1.1998, p. 22).

#### Artículo 4

##### Modalidades prácticas de la información y la consulta

1. De acuerdo con los principios enunciados en el artículo 1 y sin perjuicio de las disposiciones y/o prácticas vigentes más favorables para los trabajadores, los Estados miembros determinarán las modalidades prácticas del ejercicio del derecho de información y de consulta al nivel que proceda, de conformidad con lo dispuesto en el presente artículo.
2. La información y la consulta abarcarán:
  - a) la información sobre la evolución reciente y la evolución probable de las actividades de la empresa o centro de trabajo y de su situación económica;
  - b) la información y la consulta sobre la situación, la estructura y la evolución probable del empleo en la empresa o en el centro de trabajo, así como sobre las eventuales medidas preventivas previstas, especialmente en caso de riesgo para el empleo;
  - c) la información y la consulta sobre las decisiones que pudieran provocar cambios sustanciales en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo, incluidas las previstas por las disposiciones comunitarias mencionadas en el apartado 1 del artículo 9.
3. La información se facilitará 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:
  - a) en un momento, de una manera y con un contenido apropiados;
  - b) al nivel pertinente de dirección y de representación, en función del tema tratado;
  - c) con arreglo a las informaciones proporcionadas por el empresario, de conformidad con la letra f) del artículo 2, y al dictamen que los representantes de los trabajadores tienen derecho a formular;
  - d) de tal modo que permita a los representantes de los trabajadores reunirse con el empresario y obtener una respuesta justificada a su eventual dictamen;
  - e) con el fin de llegar a un acuerdo sobre las decisiones que se encuentren dentro de las potestades del empresario mencionadas en la letra c) del apartado 2.

#### Artículo 5

##### Información y consulta derivadas de un acuerdo

Los Estados miembros podrán confiar a los interlocutores sociales al nivel apropiado, incluido el de la empresa o el centro de trabajo, la tarea de definir libremente y en cualquier momento, por medio de acuerdo, las modalidades de información y consulta de los trabajadores. Dichos acuerdos, y los

acuerdos que existan en la fecha establecida en el artículo 11, así como cualquier posterior renovación de 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.

#### Artículo 6

##### Información confidencial

1. Los Estados miembros dispondrán que, en las condiciones y dentro de los límites fijados por las legislaciones nacionales, los representantes de los trabajadores, así como los expertos que en su caso les asistan, no estén autorizados a revelar a trabajadores ni a terceros la información que, en legítimo interés de la empresa o del centro de trabajo, 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. No obstante, un Estado miembro podrá autorizar a los representantes de los trabajadores o a cualquiera que les asista a que transmitan información confidencial a trabajadores o a terceros sujetos a una obligación de confidencialidad.
2. Los Estados miembros dispondrán que, en casos específicos y en las condiciones y dentro de los límites establecidos por las legislaciones nacionales, el empresario no esté obligado a facilitar información o a proceder a consultas que, por su naturaleza, pudieran según criterios objetivos crear graves obstáculos al funcionamiento de la empresa o centro de trabajo o perjudicarles.
3. Sin perjuicio de los procedimientos nacionales existentes, los Estados miembros preverán recursos administrativos o judiciales en caso de que el empresario exija confidencialidad o no facilite información con arreglo a lo dispuesto en los apartados 1 y 2. Podrán establecer además procedimientos destinados a salvaguardar la confidencialidad de la información en cuestión.

#### Artículo 7

##### Protección de los representantes de los trabajadores

Los Estados miembros velarán por que los representantes de los trabajadores gocen, 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 8

##### Defensa de los derechos

1. Los Estados miembros establecerán las medidas adecuadas en caso de incumplimiento de la presente Directiva por parte del empresario o de los representantes de los trabajadores. En particular, garantizarán que existan procedimientos administrativos o judiciales adecuados para hacer respetar las obligaciones derivadas de la presente Directiva.

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

#### Artículo 9

#### Relación entre la presente Directiva y otras disposiciones comunitarias y nacionales

1. La presente Directiva no afectará a los procedimientos específicos de información y de consulta contemplados en el artículo 2 de la Directiva 98/59/CE y en el artículo 7 de la Directiva 2001/23/CE.
2. La presente Directiva no afectará a las disposiciones adoptadas de conformidad con las Directivas 94/45/CE y 97/74/CE.
3. La presente Directiva no supondrá menoscabo de otros derechos de información, consulta y participación existentes en las legislaciones nacionales.
4. La aplicación de las disposiciones de la presente Directiva no supondrá motivo suficiente para justificar regresiones respecto de la situación ya existente en los Estados miembros en lo relativo al nivel general de protección de los trabajadores en los ámbitos objeto de la misma.

#### Artículo 10

#### Disposiciones transitorias

No obstante lo dispuesto en el artículo 3, todo Estado miembro que, en la fecha de entrada en vigor de la presente Directiva, no tenga establecido con carácter general, permanente y obligatorio un sistema de información y de consulta de los trabajadores, ni un sistema igualmente general, permanente y obligatorio de representación de los trabajadores en el lugar de trabajo que permita a los trabajadores estar representados a dichos efectos, podrá limitar la aplicación de las disposiciones nacionales de aplicación de la presente Directiva:

- a) a empresas que empleen al menos a 150 trabajadores, o a centros de trabajo que empleen al menos a 100 trabajadores hasta el 23 de marzo de 2007; y
- b) a empresas que empleen al menos a 100 trabajadores, o a centros de trabajo que empleen al menos a 50 trabajadores durante el año siguiente a la fecha contemplada en la letra a).

#### Artículo 11

#### Transposición

1. Los Estados miembros adoptarán las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva a más tardar el 23 de marzo de 2005, o garantizarán que los interlocutores sociales hayan adoptado para dicha fecha las disposiciones necesarias mediante acuerdo, debiendo adoptar los Estados miembros todas las medidas 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 12

#### Revisión por parte de la Comisión

A más tardar el 23 de marzo de 2007 la Comisión, en consulta con los Estados miembros y los interlocutores sociales a escala comunitaria, revisará la aplicación de la presente Directiva, a fin de proponer, en caso necesario, las modificaciones necesarias.

#### Artículo 13

#### Entrada en vigor

La presente Directiva entrará en vigor el día de su publicación en el *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*.

#### Artículo 14

#### Destinatarios

Los destinatarios de la presente Directiva serán los Estados miembros.

Hecho en Bruselas, el 11 de marzo de 2002.

Por el Parlamento Europeo

El Presidente

P. COX

Por el Consejo

El Presidente

J. PIQUÉ I CAMPS

**DECLARACIÓN CONJUNTA DEL PARLAMENTO EUROPEO, EL CONSEJO Y LA COMISIÓN  
relativa a la representación de los trabajadores**

«A propósito de la representación de los trabajadores, el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión recuerdan las sentencias del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 8 de junio de 1994 en los Asuntos C-382/92 (mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de transmisión de empresas) y C-383/92 (despidos colectivos)».

---