COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

Bruselas, 23.09.1997
COM(97) 457 final

97/0238 (CNS)
97/0239 (CNS)

Propuesta de

DIRECTIVA DEL CONSEJO

relativa a la ampliación 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, al Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte

Propuesta de

DIRECTIVA DEL CONSEJO

por la que se amplía la Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES, al Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte

(Presentadas por la Comisión)

RESUMEN

El objetivo de esta propuesta consiste en ampliar 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, al Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte.

La Directiva 94/45/CE del Consejo fue adoptada el 22 de septiembre de 1994 de conformidad con el apartado 2 del Artículo 2 del Acuerdo sobre la Política Social, anejo al Protocolo 14 sobre la Política Social, anejo al Tratado constitutivo de la Comunidad Europea. No se aplica al Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte.

El Consejo Europeo de Amsterdam tomó nota con satisfacción del acuerdo de la Conferencia Intergubernamental de incorporar al Tratado CE el Acuerdo sobre la Política Social.

En dicho Consejo Europeo, los Miembros del Consejo Europeo cuyos Estados son parte del Acuerdo sobre la Política Social anejo al Protocolo 14 del Tratado de la Unión Europea acogieron con entusiasmo la decisión del Reino Unido de acceder a las disposiciones sociales del nuevo Tratado. Observaron con gran satisfacción la voluntad del Reino Unido de aceptar las Directivas que ya se han adoptado a partir del Acuerdo. El Consejo Europeo señaló que debía encontrarse un medio, previamente a la firma del Tratado de Amsterdam, para dar efecto legal a estos deseos.

En el Consejo de 24 de julio de 1997, el Consejo y la Comisión acordaron poner en práctica las conclusiones adoptadas en el Consejo Europeo de Amsterdam. Para ello, acordaron que las Directivas sobre un comité de empresa europeo y sobre el permiso parental deberían aplicarse al Reino Unido mediante la adopción de Directivas con arreglo al Artículo 100 del TCE. Con este fin, la Comisión debería presentar al Consejo lo más pronto posible las propuestas pertinentes. Estas propuestas, sin perjuicio de los ajustes técnicos necesarios, no deberían alterar el contenido de las Directivas anteriormente mencionadas.

Habida cuenta del hecho de que la no aplicación de la Directiva 94/45/CE en el Reino Unido afecta negativamente al funcionamiento del mercado común, se propone, por lo tanto, una Directiva basada en el Artículo 100 del Tratado CE.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Introducción

El objetivo de esta propuesta consiste en ampliar la Directiva 94/45/CE del Consejo, de 22 de septiembre de 1994([1]), 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, al Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte.

La Directiva 94/45/CE del Consejo, adoptada de conformidad con el apartado 2 del Artículo 2 del Acuerdo sobre la Política Social, anejo al Protocolo 14 sobre la Política Social, anejo al Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, no se aplica al Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte.

El Consejo Europeo de Amsterdam celebrado los días 16 y 17 de junio de 1997 tomó nota con satisfacción del acuerdo de la Conferencia Intergubernamental de incorporar al Tratado el Acuerdo sobre la Política Social.

En dicha reunión del Consejo Europeo, los Miembros del Consejo Europeo cuyos Estados son parte del Acuerdo sobre la Política Social anejo al Protocolo 14 del Tratado de la Unión Europea acogieron con entusiasmo la decisión del Reino Unido de acceder a las disposiciones sociales del nuevo Tratado. Observaron con gran satisfacción la voluntad del Reino Unido de aceptar las Directivas que ya se han adoptado a partir de este Acuerdo. El Consejo Europeo señaló que debía encontrarse un medio, previamente a la firma del Tratado de Amsterdam, para dar efecto legal a estos deseos.

En el Consejo de 24 de julio de 1997, el Consejo y la Comisión acordaron poner en práctica las conclusiones adoptadas en el Consejo Europeo de Amsterdam. Para ello, acordaron que las Directivas sobre un comité de empresa europeo y sobre el permiso parental deberían aplicarse al Reino Unido mediante la adopción de Directivas con arreglo al Artículo 100 del TCE. Con este fin, la Comisión debería presentar al Consejo lo más pronto posible las propuestas pertinentes. Estas propuestas, sin perjuicio de los ajustes técnicos necesarios, no deberían alterar el contenido de las Directivas anteriormente mencionadas.

Propuesta de la Comisión

i. Fundamento jurídico

La Directiva 94/45/CE exige a las empresas y grupos de empresas que operen en más de un Estado miembro que informen y consulten a los representantes de sus trabajadores afectados por sus decisiones y objetivos, a fin de mejorar el diálogo entre la dirección y los trabajadores, tal como se menciona en el artículo 1 del Acuerdo sobre la Política Social. Es indudable que la ampliación de estas disposiciones al Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte facilitará la consecución de este objetivo. Así pues, la adaptación de la legislación del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte a lo establecido en la Directiva 94/45/CE del Consejo tendrá un impacto directo en el

[1] DO L 254 de 30.9.1994, p. 64

funcionamiento del mercado común. En consecuencia, el fundamento jurídico apropiado para la propuesta de la Comisión es el Artículo 100 del Tratado.

ii. Artículos

Artículo 1

El objetivo de esta propuesta es ampliar la Directiva 94/45/CE del Consejo al Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte. Sin perjuicio de las adaptaciones técnicas establecidas en el Artículo 2, la propuesta no afecta a las disposiciones de la Directiva 94/45/CE del Consejo, que seguirán en vigor.

No obstante, las consecuencias de su aplicación afectan a la puesta en práctica de la Directiva en todos los Estados miembros. Los Estados miembros cubiertos en la actualidad por la Directiva 94/45/CE del Consejo deberán asimismo prever las disposiciones necesarias para ajustarse a esta Directiva, especialmente por lo que respecta a sus aspectos transnacionales.

Artículo 2

El artículo (2) incrementa el número máximo de representantes de los trabajadores en el órgano especial de negociación de 17 a 18 miembros. El máximo actual corresponde a los 14 Estados miembros que son parte del Acuerdo sobre la Política Social, más las tres Partes Contratantes restantes del Espacio Económico Europeo. Habida cuenta de que la adopción de esta Directiva elevará a 18 el número de Estados cubiertos por la Directiva 94/45/CE, resulta necesario incrementar el máximo existente para tener en cuenta las empresas o grupos de empresas de dimensión comunitaria que posean como mínimo un establecimiento o una empresa del grupo en cada una de las 18 Partes Contratantes del Espacio Económico Europeo.

Artículo 3

En el mismo sentido que el artículo 13 de la Directiva 94/45/CE del Consejo, el artículo 3 permite a las empresas aplicar la Directiva de manera voluntaria mediante la celebración de un acuerdo. Esta vía ha tenido un gran éxito y, por tanto, debería permitirse su utilización a las empresas que, a través de la ampliación al Reino de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, entren en el ámbito de aplicación de la Directiva 94/45/CE del Consejo. Sin embargo, no podrán beneficiarse de esta medida las empresas que ya se encuentran en el ámbito de aplicación de la Directiva 94/45/CE del Consejo.

Artículo 4

Se propone que se conceda al Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, así como a los demás Estados miembros, un período de dos años a partir de la adopción de esta Directiva para dar cumplimiento a sus disposiciones.

PROPUESTA DE

DIRECTIVA DEL CONSEJO

97/0238 (CNS)

relativa a la ampliación 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, al Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte

EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, y en particular su artículo 100,

Vista la propuesta de la Comisión,([1])

Visto el dictamen del Parlamento Europeo,([2])

Visto el dictamen del Comité Económico y Social,([3])

Considerando que el Consejo, actuando de conformidad con el Acuerdo sobre la Política Social, anejo al Protocolo 14 sobre la Política Social, anejo al Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, y en particular el apartado 2 de su artículo 2, adoptó el 22 de septiembre de 1994 la Directiva 94/45/CE del Consejo([4]) 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; considerando que, por tanto, la Directiva 94/45/CE del Consejo no se aplica al Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte;

Considerando que el Consejo Europeo de Amsterdam celebrado los días 16 y 17 de junio de 1997 tomó nota con satisfacción del acuerdo de la Conferencia Intergubernamental de incorporar al Tratado CE el Acuerdo sobre la Política Social y que asimismo tomó nota de que debía encontrarse un medio para dar efecto legal al deseo del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte de aceptar las directivas que ya se han adoptado a partir de este Acuerdo antes de la firma del Tratado de Amsterdam; considerando que la presente Directiva pretende lograr este objetivo con la aplicación de la Directiva 94/45/CE al Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte;

1

2

3

[4]DO L 254 de 30.9.1994, p. 64

Considerando que el hecho de que la Directiva 94/45/CE del Consejo no sea aplicable en el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte afecta directamente al funcionamiento del mercado común; considerando que su puesta en práctica en todos los Estados miembros mejorará el funcionamiento del mercado común;

Considerando que la Directiva 94/45/CE del Consejo prevé un máximo de 17 miembros para el órgano especial de negociación; considerando que este número corresponde a los 14 Estados miembros que son parte del Acuerdo sobre la Política Social más las tres Partes Contratantes restantes del Espacio Económico Europeo; considerando que la adopción de esta Directiva llevará a 18 el número total de Estados cubiertos por la Directiva 94/45/CE; considerando, por tanto, que el máximo anteriormente mencionado debería aumentarse a 18 a fin de que esté representado cada Estado miembro en el que la empresa de dimensión comunitaria tenga uno o más establecimientos o en el que el grupo de empresas de dimensión comunitaria tenga la empresa que ejerce el control o una o más empresas controladas;

Considerando que la Directiva 94/45/CE del Consejo prevé que se conceda un trato especial a las empresas y a los grupos de empresas de dimensión comunitaria en los que ya exista, antes del 22 de septiembre de 1996, un acuerdo aplicable al conjunto de los trabajadores que prevea la información y consulta transnacional a los mismos; considerando que, en consecuencia, debería concederse un trato similar a las empresas y a los grupos de empresas de dimensión comunitaria que entren en el ámbito de aplicación de la Directiva 94/45/CE del Consejo únicamente como consecuencia de su aplicación al Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte;

Considerando que la adopción de esta Directiva hará aplicable la Directiva 94/45/CE en todos los Estados miembros, incluido el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte

Considerando que se exigió a los Estados miembros que pusieran en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas para dar cumplimiento a la Directiva 94/45/CE del Consejo en un plazo máximo de dos años después de la adopción de la misma; considerando que debería concederse un período similar al Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, así como a los demás Estados miembros de la Unión Europea, para poner en vigor las disposiciones necesarias a fin de dar cumplimiento a esta Directiva;

HA ADOPTADO LA PRESENTE DIRECTIVA:

Artículo 1

Sin perjuicio del artículo 3, la Directiva 94/45/CE será aplicable en el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte.

Artículo 2

En la letra (b) del apartado 2 del artículo 5 de la Directiva 94/45/CE, "17" se sustituirá por "18".

Artículo 3

Las obligaciones a que dará lugar esta Directiva no se aplicarán a las empresas de dimensión comunitaria ni a los grupos de empresas de dimensión comunitaria que, únicamente en virtud del artículo 1, entren en el ámbito de aplicación de esta Directiva, a condición de que, en la fecha fijada en el apartado 1 del artículo 4 para la aplicación de esta Directiva o en la fecha de su transposición en el Estado miembro en cuestión, en caso de que sea anterior a la fecha previamente mencionada, ya exista un acuerdo aplicable al conjunto de los trabajadores que prevea la información y consulta transnacional a los mismos.

Cuando expiren los acuerdos a que hace referencia el primer párrafo, las partes de dichos acuerdos podrán decidir conjuntamente su renovación. Cuando éste no sea el caso, se aplicarán las disposiciones de la Directiva 94/45/CE del Consejo con las modificaciones introducidas por esta Directiva.

Artículo 4

1. Los Estados miembros pondrán en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo dispuesto en la presente Directiva antes del... (en un plazo de 2 años a partir de su adopción) o se asegurarán de que, antes de esa fecha, la dirección y los trabajadores introduzcan las disposiciones requeridas mediante un acuerdo, estando los Estados miembros obligados a adoptar todas las disposiciones necesarias que les permitan garantizar en todo momento los resultados impuestos por esta Directiva. Informarán de ello inmediatamente a la Comisión.

2. Cuando los Estados miembros adopten estas medidas, deberán incluir una referencia a esta Directiva o estar acompañadas por dicha referencia en su publicación oficial. Los Estados miembros establecerán los métodos para realizar esta referencia.

Artículo 5

Los destinatarios de la presente Directiva son los Estados miembros.

FICHA DE EVALUACIÓN DE IMPACTO

IMPACTO DE LA PROPUESTA SOBRE LAS EMPRESAS

con especial atención a las pequeñas y medianas empresas (PYME)

Título de la propuesta:

Propuesta de Directiva del Consejo relativa a la ampliación 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, al Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte.

La propuesta:

1. Habida cuenta del principio de subsidiariedad ¿por qué es necesaria una legislación comunitaria en este ámbito y cuáles son sus principales objetivos?

El objetivo de esta propuesta es ampliar 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, al Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte.

La Directiva 94/45/CE fue adoptada el 22 de septiembre de 1994 de conformidad con el apartado 2 del Artículo 2 del Acuerdo sobre la Política Social, anejo al Protocolo 14 sobre la Política Social, anejo al Tratado constitutivo de la Comunidad Europea. No se aplica al Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte.

Habida cuenta del hecho de que la no aplicación de la Directiva 94/45/CE al Reino Unido afecta negativamente al funcionamiento del mercado común, se propone, en consecuencia, una Directiva basada en el Artículo 100 del Tratado CE.

2. ¿Quién se verá afectado por la propuesta?

La Directiva 94/45/CE se aplica a: (a) empresas con un mínimo de 1.000 trabajadores en todos los Estados miembros y con un mínimo de dos establecimientos en diferentes Estados miembros, en cada uno de los cuales trabajen como mínimo 150 trabajadores; y (b) grupos de empresas con un mínimo de 1.000 trabajadores en todos los Estados miembros y con un mínimo de dos empresas del grupo en diferentes Estados miembros, en cada una de los cuales trabajen como mínimo 150 trabajadores. La Directiva no contempla las pequeñas y medianas empresas.

La propuesta se aplica a todos los sectores económicos en toda la Unión Europea.

Esta propuesta afecta a las empresas en el Reino Unido, así como en los demás Estados miembros, que, teniendo en cuenta el número total de trabajadores en todos los Estados miembros, entren dentro del ámbito de aplicación de esta propuesta, pero no entren en el ámbito de aplicación de la Directiva 94/45/CE tal como se adoptó el 22 de septiembre de 1994.

3. ¿Qué medidas deberán adoptar las empresas para cumplir los requisitos de la propuesta?

Las empresas y grupos de empresas cubiertos por esta propuesta deberán constituir un comité de empresa europeo o algún otro procedimiento de información y consulta de sus trabajadores, tal como se establece en la Directiva 94/45/CE.

4. ¿Qué consecuencias económicas podría tener la propuesta?

Como sucede con la Directiva 94/45/CE, el coste dependerá del tamaño de la empresa y del resultado de las negociaciones entre la dirección y los trabajadores. En la mayor parte de los casos, es probable que el incremento real del coste salarial por trabajador sea inferior a 10 ECU al año.

En el caso de las empresas ya cubiertas por la Directiva 94/45/CE, el coste de esta propuesta se limita a la inclusión en el comité de empresa europeo de los trabajadores que se encuentren en el Reino Unido. Se trata de un coste adicional teórico, dado que casi todas las empresas se han anticipado a esta propuesta de forma voluntaria.

Esta propuesta tiene por objeto mejorar las relaciones laborales y la implicación del trabajador en todos los Estados miembros, incluido el Reino Unido, lo que podría producir un incremento de la productividad que compense con creces el incremento de costes marginales.

5. ¿Incluye la propuesta medidas que tengan en cuenta la situación específica de las pequeñas y medianas empresas (requisitos menos exigentes o diferentes, etc.)?

La propuesta no se aplica a las pequeñas y medianas empresas.

RESUMEN

El objetivo de esta propuesta consiste en ampliar la Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES, al Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte.

La Directiva 96/34/CE del Consejo fue adoptada el 3 de junio de 1996 de conformidad con el apartado 2 del Artículo 4 del Acuerdo sobre la Política Social, anejo al Protocolo (n° 14) del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea. No se aplica en la actualidad al Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte.

El Consejo Europeo celebrado en Amsterdam los días 16 y 17 de junio tomó nota con satisfacción del acuerdo de la Conferencia Intergubernamental de incorporar al Tratado CE el Acuerdo sobre la Política Social.

En dicho Consejo Europeo, los Miembros del Consejo Europeo cuyos Estados son parte del Acuerdo sobre la Política Social anejo al Protocolo 14 del Tratado de la Unión Europea acogieron con entusiasmo la decisión del Reino Unido de acceder a las disposiciones sociales del nuevo Tratado. Observaron con gran satisfacción la voluntad del Reino Unido de aceptar las Directivas que ya se han adoptado a partir de este Acuerdo. El Consejo Europeo señaló que debía encontrarse un medio, previamente a la firma del Tratado de Amsterdam, para dar efecto legal a estos deseos.

En el Consejo de 24 de julio de 1997, el Consejo y la Comisión acordaron poner en práctica las conclusiones adoptadas en el Consejo Europeo de Amsterdam. Para ello, acordaron que las Directivas sobre un comité de empresa europeo y sobre el permiso parental deberían aplicarse al Reino Unido mediante la adopción de Directivas con arreglo al Artículo 100 del TCE. Con este fin, la Comisión debería presentar al Consejo lo más pronto posible las propuestas pertinentes. Estas propuestas, sin perjuicio de los ajustes técnicos necesarios, no deberían alterar el contenido de las Directivas anteriormente mencionadas.

Habida cuenta del hecho de que la no aplicación de la Directiva 96/34/CE en el Reino Unido afecta negativamente al funcionamiento del mercado común, se propone, por lo tanto, una Directiva basada en el Artículo 100 del Tratado CE.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Introducción

El objetivo de esta propuesta consiste en ampliar la Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES, al Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte.

La Directiva 96/34/CE del Consejo, adoptada de conformidad con el apartado 2 del Artículo 4 del Acuerdo sobre la Política Social, anejo al Protocolo (nº 14) del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, no se aplica al Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte.

El Consejo Europeo celebrado en Amsterdam los días 16 y 17 de junio de 1997 tomó nota con satisfacción del acuerdo de la Conferencia Intergubernamental de incorporar al Tratado el Acuerdo sobre la Política Social.

En dicha reunión del Consejo Europeo, los Miembros del Consejo Europeo cuyos Estados son parte del Acuerdo sobre la Política Social anejo al Protocolo 14 del Tratado de la Unión Europea acogieron con entusiasmo la decisión del Reino Unido de acceder a las disposiciones sociales del nuevo Tratado. Observaron con gran satisfacción la voluntad del Reino Unido de aceptar las Directivas que ya se han adoptado a partir de este Acuerdo. Asimismo, el Consejo Europeo señaló que debía encontrarse un medio, con anterioridad a la firma del Tratado de Amsterdam, para dar efecto legal a estos deseos.

En el Consejo de 24 de julio de 1997, el Consejo y la Comisión acordaron poner en práctica las conclusiones adoptadas en el Consejo Europeo de Amsterdam. Para ello, acordaron que las Directivas sobre un comité de empresa europeo y sobre el permiso parental deberían aplicarse al Reino Unido mediante la adopción de Directivas con arreglo al Artículo 100 del TCE. Con este fin, la Comisión debería presentar al Consejo lo más pronto posible las propuestas pertinentes. Estas propuestas, sin perjuicio de los ajustes técnicos necesarios, no deberían alterar el contenido de las Directivas anteriormente mencionadas.

Propuesta de la Comisión

i. Fundamento jurídico

La Directiva 96/34/CE, por la que se aplica el acuerdo marco sobre el permiso parental, contribuye particularmente al objetivo de mejorar las condiciones de vida y de trabajo, tal como se menciona en el Artículo 1 del Acuerdo sobre la Política Social, y a la conciliación de la vida familiar y laboral. Es indudable que la ampliación de estas disposiciones al Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte permitirá una mejor realización de estos objetivos, garantizando que todos los Estados miembros procuren hacerlos realidad. Así pues, la adaptación de la legislación del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte a lo establecido en la Directiva 96/34/CE del Consejo tendrá un impacto directo en el funcionamiento del mercado común. En consecuencia, el fundamento jurídico apropiado para la propuesta de la Comisión es el Artículo 100 del Tratado.

ii. Artículos

Artículo 1

La aplicación de la Directiva 96/34/CE al Reino Unido puede efectuarse mediante una Directiva dirigida a los Estados miembros. No será necesario realizar ninguna modificación sustancial de la Directiva 96/34/CE, ya que la única modificación será de tipo puramente formal en relación con la fecha de aplicación al Reino Unido.

Artículo 2

Por lo que respecta a la puesta en práctica, debería concederse al Reino Unido el mismo período de tiempo tras la adopción de la presente Directiva que el que se permitió a los demás Estados miembros tras la adopción de la Directiva 96/34/CE.

PROPUESTA DE DIRECTIVA DEL CONSEJO 97/0239 (CNS)

por la que se amplía la Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES, al Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte

EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, y en particular su artículo 100,

Vista la propuesta de la Comisión,[1]

Visto el dictamen del Parlamento Europeo,[2]

Visto el dictamen del Comité Económico y Social,[3]

Considerando que el Consejo, actuando de conformidad con el Acuerdo sobre la Política Social, anejo al Protocolo 14 sobre la Política Social, anejo al Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, y en particular el apartado 2 de su artículo 4, adoptó el 3 de junio de 1996 la Directiva 96/34/CE del Consejo[4], relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES; considerando que, por tanto, esta Directiva no se aplica al Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte;

Considerando que el Consejo Europeo de Amsterdam celebrado los días 16 y 17 de junio de 1997 tomó nota con satisfacción del acuerdo de la Conferencia Intergubernamental de incorporar al Tratado CE el Acuerdo sobre la Política Social y que asimismo tomó nota de que debía encontrarse un medio para dar efecto legal al deseo del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte de aceptar las directivas que ya se han adoptado a partir de este Acuerdo antes de la firma del Tratado de Amsterdam; considerando que la presente Directiva pretende lograr este objetivo con la aplicación de la Directiva 96/34/CE al Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte;

Considerando que el hecho de que la Directiva 96/34/CE del Consejo no sea aplicable en el Reino de Gran Bretaña e Irlanda del Norte afecta directamente al funcionamiento del mercado común; considerando que la puesta en práctica en todos los Estados miembros del acuerdo marco y, en particular, del principio de conciliación de las responsabilidades profesionales y familiares de los padres que trabajan, mejorará el funcionamiento del mercado común;

Considerando que la aplicación del acuerdo marco tiene particularmente como fin lograr el objetivo de la igualdad de trato entre hombres y mujeres en relación con las

---

1

2

3

[4]DO L 145/4 de 19.6.1996.

oportunidades laborales y el trato en el trabajo, así como la conciliación de la vida laboral y familiar,

Considerando que la adopción de esta Directiva hará aplicable la Directiva 96/34/CE en el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, y considerando que a partir de la fecha de entrada en vigor de esta Directiva deberá interpretarse que el término "Estados miembros" mencionado en la Directiva 96/34/CE incluye el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte.

Considerando que la adopción de esta Directiva hará aplicable la Directiva 96/34/CE en todos los Estados miembros, incluido el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte

HA ADOPTADO LA PRESENTE DIRECTIVA:

Artículo 1

Sin perjuicio del artículo 2, la Directiva 96/34/CE relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES, será aplicable en el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte.

Artículo 2

En el Artículo 2 de la Directiva 96/34/CE se insertará el siguiente apartado 1a:

"Por lo que respecta al Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, la fecha de 3 de junio de 1998 en el apartado 1 será ..... [2 años después de su adopción]".

Artículo 3

Los destinatarios de la presente Directiva son los Estados miembros.

Hecho en ....

FICHA DE EVALUACIÓN DE IMPACTO
IMPACTO DE LA PROPUESTA SOBRE LAS EMPRESAS

Con especial atención a las pequeñas y medianas empresas (PYME)

TÍTULO DE LA PROPUESTA:

Propuesta de Directiva del Consejo por la que se amplía la Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES, al Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte

LA PROPUESTA:

1. **Habida cuenta del principio de subsidiariedad ¿por qué es necesaria una legislación comunitaria en este ámbito y cuáles son sus principales objetivos?**

   El objetivo de esta propuesta es ampliar la Directiva 96/34/CE al Reino Unido.

LA REPERCUSIÓN EN LAS EMPRESAS

2. **¿Quién se verá afectado por la propuesta?**

   Todas las empresas y todos los trabajadores pueden verse afectados por el acuerdo marco, cualquiera que sea el sector o el tamaño de la empresa de que se trate.

3. **¿Qué medidas deberán adoptar las empresas para cumplir los requisitos de la propuesta?**

   Las empresas dispondrán de diversas posibilidades para compensar la ausencia de trabajadores con permiso parental. Las principales de ellas son las siguientes:

   - contratar temporalmente sustitutos;

   - compartir el trabajo entre compañeros;

   - posponer el trabajo hasta la reincorporación al trabajo de las personas afectadas.

4. **¿Qué consecuencias económicas podría tener la propuesta?**

   La introducción del permiso parental contribuirá también a conseguir la segunda prioridad fijada en Essen por el Consejo Europeo: la introducción de nuevas formas flexibles de organizar el trabajo. Dicha flexibilidad debería responder a las necesidades de las empresas, que, frente a la competencia internacional, deben aumentar su competitividad, y a los intereses de los trabajadores, al permitirles ajustar sus horarios de trabajo a sus necesidades personales. El acuerdo entre los interlocutores sociales en esta materia, negociado entre los empresarios y los trabajadores, es el instrumento más adecuado para reconciliar los intereses de ambas partes.

La garantía del puesto de trabajo que acompaña al permiso parental debería normalmente favorecer la continuidad en el mercado de trabajo –mientras que hasta ahora debía interrumpirse un empleo lucrativo– en beneficio tanto de los trabajadores como de las empresas. A los trabajadores les puede resultar menos problemática la reincorporación a la vida activa y pueden conservar las ventajas de su experiencia y antigüedad en el empleo. Las empresas mantienen la mano de obra que han formado y, en función de la forma elegida para suplir a los trabajadores con permiso, no deben incurrir en gastos de contratación o formación de personal nuevo.

5. **¿Incluye la propuesta medidas que tengan en cuenta la situación específica de las pequeñas y medianas empresas (requisitos menos exigentes o diferentes, etc.)?**

Sí. Véanse los párrafos 17 a 21 de la Exposición de Motivos de la propuesta original.

ISSN 0257-9545

COM(97) 457 final

DOCUMENTOS

ES 04 05 06

N° de catálogo : CB-CO-97-471-ES-C

ISBN 92-78-24639-5

Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas

L-2985 Luxemburgo

M