Parlamento Europeo
2019-2024

TEXTOS APROBADOS

P9_TA(2021)0508

Marco europeo para los derechos de participación de los trabajadores y revisión de la Directiva sobre el comité de empresa europeo

Resolución del Parlamento Europeo, de 16 de diciembre de 2021, sobre la democracia en el trabajo: un marco europeo para los derechos de participación de los trabajadores y revisión de la Directiva sobre el comité de empresa europeo (2021/2005(INI))

El Parlamento Europeo,

– Visto el cuarto considerando del preámbulo del Tratado de la Unión Europea sobre la adhesión de la Unión Europea a la democracia,

– Visto el artículo 3, apartado 3, del TUE,

– Vistos el artículo 9, el artículo 151 y el artículo 153, apartado 1, letras e) y f), del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE),

– Vistos los artículos 12, 27, 28, 30 y 31 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Carta»),

– Vista 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[1],

– Vista la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación[2],

– Vista la propuesta de la Comisión, de 14 de marzo de 2012, de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo destinada a mejorar el equilibrio de género entre los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas y por la que se establecen medidas afines (Directiva sobre mujeres en los consejos de administración) (COM(2012)0614),

– Vista la Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su

[1] DO L 225 de 12.8.1998, p. 16.
[2] DO L 303 de 2.12.2000, p. 16.

origen racial o étnico[1],

– Visto el Reglamento (UE) n.º 492/2011 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de abril de 2011, relativo a la libre circulación de los trabajadores dentro de la Unión[2],

– Vista 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[3],

– Vistas la Directiva 2001/86/CE del Consejo, de 8 de octubre de 2001, por la que se completa el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores[4] y la Directiva 2003/72/CE del Consejo, de 22 de julio de 2003, por la que se completa el Estatuto de la sociedad cooperativa europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores[5],

– Vista la 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[6],

– Visto el estudio de su Departamento Temático de Derechos de los Ciudadanos y Asuntos Constitucionales, de mayo de 2012, sobre relaciones entre los órganos de vigilancia y dirección de las empresas, que propone modificar la Directiva 2002/14/CE sobre información y consulta general de los trabajadores para incluir a los representantes de estos en los órganos corporativos de las empresas,

– Vista la Directiva 2004/25/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 21 de abril de 2004, relativa a las ofertas públicas de adquisición[7],

– Vista la Directiva 2005/56/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de octubre de 2005, relativa a las fusiones transfronterizas de las sociedades de capital[8],

– Vista la Directiva 2009/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 6 de mayo de 2009, sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria[9] (Directiva sobre el comité de empresa europeo),

– Vista la evaluación del valor añadido europeo de enero de 2021, titulada «European works councils (EWCs) – legislative-initiative procedure: revision of European Works Councils Directive» (Comités de empresa europeos, procedimiento de iniciativa legislativa: revisión de la Directiva sobre comités de empresa europeos),

– Visto el Dictamen del Comité Económico y Social Europeo, de 9 junio de 2021, titulado

---

1 DO L 180 de 19.7.2000, p. 22.
2 DO L 141 de 27.5.2011, p. 1.
3 DO L 82 de 22.3.2001, p. 16.
4 DO L 294 de 10.11.2001, p. 22.
5 DO L 207 de 18.8.2003, p. 25.
6 DO L 80 de 23.3.2002, p. 29.
7 DO L 142 de 30.4.2004, p. 12.
8 DO L 310 de 25.11.2005, p. 1.
9 DO L 122 de 16.5.2009, p. 28.

«No debe haber Pacto Verde sin un pacto social»[1] ,

– Visto el Dictamen del Comité Económico y Social Europeo, de 2 de diciembre de 2020, sobre la transición industrial hacia una economía verde y digital europea: los requisitos reglamentarios y el papel de los interlocutores sociales y la sociedad civil[2] ,

– Visto el Dictamen del Comité Económico y Social Europeo, de 29 de octubre de 2020, sobre el diálogo social como pilar importante de la sostenibilidad económica y la resiliencia de las economías, teniendo en cuenta la influencia del intenso debate público en los Estados miembros[3] ,

– Visto el Dictamen del Comité Económico y Social Europeo, de 31 de agosto de 2020, titulado «An EU legal framework on safeguarding and strengthening workers' information, consultation and participation» (un marco jurídico de la Unión para salvaguardar y reforzar la información, la consulta y la participación de los trabajadores),

– Visto el Dictamen del Comité Económico y Social Europeo, de 17 de octubre de 2018, sobre el paquete de Derecho europeo de sociedades[4],

– Visto el Dictamen del Comité Económico y Social Europeo, de 16 de marzo de 2016, titulado «Mejorar el mercado único: más oportunidades para los ciudadanos y las empresas»[5], que aboga por una mayor participación de los trabajadores en la gestión de la empresa,

– Visto el Dictamen del Comité Económico y Social Europeo, de 20 de marzo de 2013, sobre la participación e implicación de los trabajadores como elementos clave de buena gobernanza empresarial y soluciones equilibradas para salir de la crisis[6],

– Vista su Resolución, de 12 de marzo de 2009, sobre la participación de los trabajadores en empresas con un estatuto europeo y otras medidas de acompañamiento[7],

– Vista su Resolución, de 14 de junio de 2012, sobre el futuro del Derecho europeo de sociedades[8],

– Vista su Resolución, de 15 de enero de 2013, con recomendaciones para la Comisión en materia de información y consulta de los trabajadores, anticipación y gestión de las reestructuraciones[9],

– Vista su Resolución, de 12 de septiembre de 2013, sobre las negociaciones colectivas transfronterizas y el diálogo social transnacional[10],

---

1 DO C 341 de 24.8.2021, p. 23.
2 DO C 56 de 16.2.2021, p. 10.
3 DO C 10 de 11.1.2021, p. 14.
4 DO C 62 de 15.2.2019, p. 24.
5 DO C 177 de 18.5.2016, p. 1.
6 DO C 161 de 6.6.2013, p. 35.
7 DO C 87 E de 1.4.2010, p. 133.
8 DO C 332 E de 15.11.2013, p. 78.
9 DO C 440 de 30.12.2015, p. 23.
10 DO C 93 de 9.3.2016, p. 161.

– Vista su Resolución, de 17 de diciembre de 2020, sobre una Europa social fuerte para unas transiciones justas[1] ,

– Vista su Resolución, de 21 de enero de 2021, sobre la nueva estrategia de la UE para la igualdad de género[2] , que pide poner fin urgentemente al bloqueo del Consejo para adoptar la propuesta de Directiva destinada a mejorar el equilibrio de género entre los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas y por la que se establecen medidas afines (COM(2012)0614),

– Vista la Comunicación de la Comisión, de 12 de diciembre de 2012, titulada «Plan de acción: Derecho de sociedades europeo y gobierno corporativo – un marco jurídico moderno para una mayor participación de los accionistas y la viabilidad de las empresas» (COM(2012)0740),

– Vista la Resolución de la Confederación Europea de Sindicatos, de 22 de octubre de 2014, titulada «Towards a new framework for more democracy at work» (Hacia un nuevo marco para una mayor democracia en el trabajo),

– Vista la posición de la Confederación Europea de Sindicatos, de los días 9 y 10 de diciembre de 2020, sobre un nuevo marco de la Unión en materia de información, consulta y representación a nivel del consejo de administración para las formas de empresa europeas y para empresas que usen los instrumentos de Derecho de sociedades de la Unión que permiten la movilidad de las empresas,

– Visto el proyecto de investigación de la Universidad de Lovaina, de mayo de 2016, titulado «European Works Councils on the Move: Management Perspectives on the Development of a Transnational Institution for Social Dialogue» (Comités de empresa europeos en marcha: perspectivas de gestión sobre el desarrollo de una institución transnacional para el diálogo social),

– Vista la posición de la Confederación Europea de Sindicatos, de 15 y 16 de marzo de 2017, a favor de una Directiva sobre comités de empresa europeos moderna en la era digital,

– Visto el informe del Lobby Europeo de Mujeres, de febrero de 2012, titulado «Women on boards in Europe: from a snail's pace to a giant leap? Progress, gaps and good practice» (Las mujeres en los consejos de administración en Europa: ¿de un paso de caracol a un salto de gigante? Avances, deficiencias y buenas prácticas),

– Visto el estudio Organización Internacional del Trabajo (OIT), de febrero de 2010, titulado «A comparative overview of terms and notions on employee participation» (Análisis comparativo del concepto de participación de los trabajadores),

– Visto el estudio de la OIT de noviembre de 2018 sobre modelos de gobierno corporativo: estructura, diversidad, evaluación y perspectivas,

– Vistos los Principios de Gobierno Corporativo de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) y del G20 de 2015 y la declaración de la Comisión Sindical Consultiva ante la OCDE de 28 de mayo de 2021,

---

1 DO C 445 de 29.10.2021, p. 75.
2 DO C 456 de 10.11.2021, p. 208.

– Vista la tercera Encuesta Europea a Empresas de Eurofound, de 14 de diciembre de 2015, sobre participación directa e indirecta de los trabajadores,

– Vista la cuarta Encuesta Europea a Empresas de Eurofound, de 13 de octubre de 2020, sobre prácticas en el lugar de trabajo para aprovechar el potencial de los empleados,

– Vistos los principios 7 y 8 del pilar europeo de derechos sociales,

– Vista la Comunicación de la Comisión, de 4 de marzo de 2021, sobre el Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales (COM(2021)0102),

– Vistos la Declaración de Oporto y el Compromiso Social de Oporto,

– Visto el artículo 54 de su Reglamento interno,

– Visto el informe de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales (A9-0331/2021),

A. Considerando que la democracia en general y la democracia en el trabajo en particular son valores superiores de la Unión Europea y proporcionan una base muy sólida sobre la que reforzar la resiliencia y el contrato social; que dichos valores superiores se encuentran asimismo incorporados en la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores, en la Carta y en el pilar europeo de derechos sociales; que el trabajo es una actividad fundamental que vertebra la sociedad, proporcionando no solo un medio de vida, sino también de desarrollo individual y de conexión con la sociedad; que es necesario tomar medidas para garantizar el equilibrio de la capacidad de negociación entre los empresarios y los trabajadores, que puede mejorarse reforzando la democracia en el trabajo;

B. Considerando que la cooperación social y la negociación colectiva entre los representantes de los trabajadores y de los empresarios a nivel nacional y el diálogo social a nivel de la Unión son elementos fundamentales del modelo social europeo, cuyo legado común de diálogo social, participación de los trabajadores, negociación colectiva, representación de los empleados en los consejos de administración, representación en materia de salud y seguridad, así como de tripartismo, constituye el pilar de un futuro en la diversidad y sostenible desde el punto de vista económico, social y medioambiental;

C. Considerando que el panorama normativo de la Unión en el ámbito del Derecho laboral y del Derecho de sociedades sigue estando excesivamente fragmentado, lo que podría dar lugar a una falta de seguridad jurídica sobre las normas y los derechos aplicables tanto para los empresarios como para los trabajadores; que es esencial reforzar el conjunto de herramientas de la Unión en estos ámbitos mediante la introducción de una ambiciosa directiva marco que racionalice y simplifique la legislación aplicable y refuerce los derechos de los trabajadores, en particular los derechos de información, consulta y participación;

D. Considerando que la democracia en el trabajo desempeña un papel fundamental a la hora de reforzar los derechos humanos en el lugar de trabajo y en la sociedad, sobre todo cuando los representantes de los trabajadores, incluidos los sindicatos, participan activamente en los procesos de diligencia debida de las empresas; que aumentar la democracia en el trabajo, junto al logro de una mayor transparencia, sería una forma eficaz de afrontar las desigualdades en el trabajo y en la sociedad; que la democracia en el trabajo puede fomentar la confianza en los valores democráticos y alentar a los

trabajadores para que participen en la cultura y las prácticas democráticas;

E. Considerando que la promoción de la democracia en el trabajo requiere la salvaguardia y el respeto de diversos derechos y principios sociales y laborales, entre ellos el derecho a la organización y la acción colectivas; que unos niveles elevados de democracia en el trabajo se asocian con unas relaciones laborales de mejor calidad, con la estabilidad, con unos salarios más altos y con unos mayores niveles de protección de la salud y la seguridad, incluido el acoso laboral; que la justicia social y, en particular, la democracia en el trabajo están firmemente arraigadas en los instrumentos y las normas de derechos humanos de alcance internacional y europeo; que la democracia en el trabajo lleva más de un siglo iluminando el progreso social en Europa y en el mundo; que la OIT se fundó en 1919 con la firme convicción de que la paz universal solo puede basarse en la justicia social[1]; que el diálogo social, la negociación colectiva y la representación de los trabajadores constituyen valores y derechos fundamentales de la OIT y están previstos en numerosos Convenios y Recomendaciones de la OIT, que también el Consejo de Europa cuenta con la democracia en el trabajo entre sus valores fundamentales, como se expresa en el Convenio Europeo de Derechos Humanos y la Carta Social Europea;

F. Considerando que la participación y la representación de los trabajadores, así como la cobertura de la negociación colectiva, son fundamentales para el respeto de los derechos de los trabajadores y el correcto funcionamiento de las empresas; que Eurofound informó[2] que menos de un tercio (31 %) de las empresas de la Unión facilitaron la participación directa y periódica de los empleados en la toma de decisiones de la organización en 2019;

G. Considerando que, de acuerdo con los Principios de Gobierno Corporativo de la OCDE y del G20 de 2015, «[e]l grado de participación de los trabajadores en el gobierno corporativo depende de la legislación y las prácticas de cada país y también puede variar de una empresa a otra»;

H. Considerando que los sindicatos y los representantes de los trabajadores han tenido un papel clave a la hora de mitigar el impacto de la pandemia de COVID-19 en el lugar de trabajo, desde la introducción de medidas para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores, en particular de los trabajadores esenciales en lugares de trabajo muy expuestos, hasta la aplicación de regímenes de conservación del empleo, como el trabajo a tiempo parcial, y las nuevas formas de organización del trabajo, como el trabajo desde casa;

I. Considerando que la pandemia de COVID-19 ha agravado las desigualdades de género preexistentes en el mercado laboral y ha ampliado la brecha de género en la participación de la mano de obra; que esta situación ha afectado, en particular, a sectores altamente feminizados con salarios bajos y malas condiciones de trabajo, en los que un gran número de mujeres trabajan en primera línea, especialmente como profesionales sanitarias, cuidadoras, trabajadoras de la limpieza y de mantenimiento y trabajadoras domésticas, luchando contra el virus al tiempo que, a menudo, también tienen que equilibrar las responsabilidades familiares durante los confinamientos;

J. Considerando que actualmente hay un número importante de procesos de

---

1 Véanse: Constitución de la OIT (1919), Declaración de Filadelfia de la OIT (1944).

2 https://www.eurofound.europa.eu/es/news/news-articles/companies-capitalise-on-direct-employee-involvement-to-enhance-performance-and-well-being

reestructuración en curso como consecuencia de la crisis de la COVID-19; que el impacto perturbador de la pandemia ha acelerado temporalmente el ritmo de la reestructuración de las empresas y ampliado su alcance, sobre todo en determinados sectores; que la consulta a los trabajadores y su participación y la negociación colectiva son fundamentales para hacer frente a las repercusiones positivas y negativas de la reestructuración; que los avances tecnológicos, la transición a una economía baja en carbono y la recuperación económica y social tras la pandemia de COVID-19 ofrecen una oportunidad para la transición de los lugares de trabajo hacia formas de organización del trabajo de alta implicación a todos los niveles; que, según Eurostat, en 2020 los Estados miembros con sistemas de relaciones laborales bien desarrollados, acuerdos de trabajo y regímenes de trabajo de corta duración obtuvieron mejores resultados que la media de la Unión, y muchos menos trabajadores perdieron su empleo;

K. Considerando que las investigaciones demuestran que la participación en el lugar de trabajo contribuye al rendimiento de la empresa, a la calidad del empleo y al bienestar; que, según Eurofound[1], en 2019 menos de un tercio (31 %) de las empresas de la Europa de los Veintisiete facilitaron la participación directa y periódica de los trabajadores en la toma de decisiones de la organización y que la fuerza de la participación de los trabajadores en la Unión ha disminuido en la última década[2]; que más de la mitad de los establecimientos de Suecia (56 %) y Dinamarca (55 %) se caracterizaron por un compromiso directo, periódico y de gran influencia con los trabajadores; que solo puede decirse lo mismo de alrededor de una quinta parte en Polonia (20 %) y en los Países Bajos (21 %);

L. Considerando que el gobierno corporativo sostenible solo puede alcanzarse con la participación de los trabajadores;

M. Considerando que, de acuerdo con el estudio de la OIT, de febrero de 2010, titulado «A comparative overview of terms and notions on employee participation» (Análisis comparativo del concepto de participación de los trabajadores), «existe una gran variedad de modelos que tratan sobre la participación de los trabajadores» y «en algunos sistemas nacionales, los trabajadores tienen el derecho a elegir a sus representantes ante los órganos de vigilancia o administrativos de las empresas»;

N. Considerando que las empresas sostenibles se caracterizan por disponer de mecanismos que permiten expresar la voz de los trabajadores e incluir sus consideraciones en el proceso de toma de decisiones estratégicas que afecten a la población activa y a comunidades y regiones enteras[3];

O. Considerando que hay estudios que han demostrado que la participación de los trabajadores mejora la productividad, la implicación de los trabajadores, la innovación y

---

1 Encuesta Europea de Empresas 2019.

2 Instituto Sindical Europeo, 2021, *Benchmarking Working Europe 2020 – Covid-19 and the world of work: the impact of a pandemic* (Evaluación comparativa del trabajo en Europa 2020 – La COVID-19 y el mundo del trabajo: las repercusiones de una pandemia).

3 Rapp, M. S., Wolff, M., Udoieva, I., Hennig, J. C., *Mitbestimmung im Aufsichtsrat und ihre Wirkung auf die Unternehmensführung* (La cogestión en el consejo de administración y su efecto en el gobierno corporativo), Hans-Böckler-Stiftung, número 424, junio de 2019; Ernst and Young, *Study on directors' duties and sustainable corporate governance* (Estudio sobre los deberes de los administradores y el gobierno corporativo sostenible), julio de 2020.

la organización del trabajo, apoya la transición hacia una economía neutra en carbono, climáticamente neutra, eficiente en recursos y circular[1] y la igualdad de género, mejora la buena organización del trabajo y la toma de decisiones, y ofrece alternativas a la reducción del empleo ocasionada por la crisis;

P. Considerando que sigue habiendo diferencias salariales y de género en los órganos de toma de decisiones, lo que impide la plena participación de las mujeres y su contribución a la vida económica y social, lo que se traduce en niveles persistentemente elevados de subempleo de las mujeres, lo cual repercute gravemente en la sociedad y el crecimiento económico;

Q. Considerando que, de acuerdo con el Dictamen del Comité Económico y Social Europeo, de 17 de octubre de 2018, sobre el paquete de Derecho europeo de sociedades, debe reforzarse el papel de los comités de empresa europeos en el caso de transformaciones de grandes empresas de conformidad con la Directiva 2009/38/CE;

R. Considerando que los empleados no son meras «partes interesadas» de las empresas, sino «partes constitutivas», junto con los accionistas y los administradores; que la participación de los trabajadores en las empresas es un elemento clave de un modelo pluralista de gobierno corporativo basado en principios democráticos, equidad y eficiencia[2];

S. Considerando que la inclusión activa de los trabajadores en los procesos de toma de decisiones de las empresas será esencial para garantizar los cambios rápidos, sustanciales y sostenibles en las estrategias y las políticas que requiere la doble transición digital y ecológica, lo que generará cambios considerables en el mundo laboral; que también conducirá a una mejor inclusión de los trabajadores más vulnerables en el proceso de transición hacia una economía verde y digital;

T. Considerando que el Plan de Recuperación ofrece tanto a los empresarios como a los trabajadores una oportunidad de innovación sin precedentes para financiar inversiones y proyectos sostenibles y digitales; que la participación oportuna y efectiva de los trabajadores en la programación y en la ejecución de estos proyectos es fundamental para determinar, anticipar y gestionar adecuadamente sus posibles efectos transformadores en el lugar de trabajo y en las relaciones entre los interlocutores sociales;

U. Considerando que la pandemia de COVID-19 ha puesto de manifiesto la necesidad imperiosa de una participación más amplia y robusta de los interlocutores sociales, especialmente si se quiere lograr la transición ecológica y digital hacia un futuro sostenible, justo y social de la Unión Europea;

V. Considerando que la Conferencia sobre el Futuro de Europa ofrece la oportunidad de ir más allá de la situación de crisis e involucrar a los ciudadanos de la Unión en la

---

1 *Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public / ---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_432865.pdf; *Employment and Social Developments in Europe 2021* (Empleo y evolución social en Europa 2021), véase https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/e823d46f-e518-11eb-a1a5-01aa75ed71a1/language-en.

2 Estudio de la OIT de noviembre de 2018 sobre modelos de gobierno corporativo: estructura, diversidad, evaluación y perspectivas.

configuración de su futuro, reforzando así la democracia a todos los niveles;

W. Considerando que las pequeñas y medianas empresas proporcionan seis de cada diez puestos de trabajo en la Unión;

La participación de los trabajadores en las empresas

1. Señala la rica e interconectada red de participación de los trabajadores en los centros de trabajo de toda la Unión, desde los trabajadores y los representantes de los trabajadores, incluidos los sindicatos, elegidos por y entre los trabajadores a nivel local, hasta los comités intercentros de las empresas más complejas, pasando por la representación dedicada especialmente a la salud y la seguridad y la representación de los trabajadores en los consejos de administración o de supervisión de las empresas;

2. Reconoce los diferentes marcos jurídicos de la participación de los trabajadores en los consejos de administración de dieciocho Estados miembros de la Unión; subraya que el alcance e intensidad de la participación de los trabajadores en los órganos directivos de las empresas varía considerablemente; destaca que la transición digital y ecológica está afectando en gran medida al mundo del trabajo y que las empresas más resilientes y sostenibles son las que tienen sistemas consolidados de participación de los trabajadores en los asuntos de la empresa[1];

3. Está convencido de que la voz de los trabajadores debe ser un componente clave de las iniciativas de la Unión encaminadas a garantizar un gobierno corporativo sostenible y democrático y la diligencia debida en materia de derechos humanos, incluidos los laborales, y de cambio climático y medio ambiente, así como a reducir el uso de prácticas desleales, como, por ejemplo, la explotación laboral y la competencia desleal en el mercado interior, también, en su caso, teniendo en cuenta el artículo 154 del TFUE;

4. Destaca la importancia de mejorar continuamente las políticas de educación, formación y cualificaciones de la Unión y los Estados miembros, incluida la formación profesional, en particular para garantizar el aprendizaje permanente y la formación durante toda la vida, así como el reciclaje y el perfeccionamiento profesional de todos los trabajadores;

5. Pide a la Comisión que respete los acuerdos entre los interlocutores sociales europeos, tanto a nivel interprofesional como sectorial, tal como se establece en los Tratados; destaca que el respeto de los acuerdos celebrados entre los interlocutores sociales europeos abarca también su aplicación, a petición conjunta de las partes firmantes, en los asuntos contemplados en el artículo 153 del TFUE, mediante una decisión del Consejo a propuesta de la Comisión;

6. Señala que, mediante lagunas de la ley[2], el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea

---

1 https://www.boeckler.de/pdf/mbf_praes_arguments_co_determination.pdf

2 https://www.etui.org/sites/default/files/R%20121%20Conchon%20BLER%20in%20Europe%20EN%20WEB.pdf. En su estado actual, el marco jurídico de la SE no contribuye a salvaguardar los derechos preexistentes de representación de los trabajadores en el consejo de administración, e incluso ofrece la posibilidad de que las empresas eludan tales derechos a nivel nacional (Kluge y Stollt, 2011; Keller y Werner, 2010). Parece que el Estatuto de la SE podría utilizarse para promover tres posibles

(*Societas Europaea*, SE) de la Unión puede permitir involuntariamente a las empresas eludir las normativas nacionales, en particular sobre representación de los empleados en los consejos de administración; lamenta que el paquete de medidas sobre el Derecho de sociedades de 2019[1] no haya resuelto estas deficiencias e invita a la Comisión a que lleve a cabo una evaluación inmediatamente después de la transposición del paquete por parte de los Estados miembros, con el fin de evaluar las supuestas lagunas; señala que algunas fusiones transfronterizas pueden reforzar el mercado interior al generar mayores sinergias entre las empresas europeas, pero que, a veces, pueden dar lugar a prácticas desleales que deben combatirse, y que también pueden utilizarse para eludir los derechos de representación; destaca que debe prestarse especial atención a las estructuras corporativas y las cadenas de suministro o subcontratación complejas con el fin de garantizar el respeto de las normas sociales;

7. Subraya que los representantes de los trabajadores deben tener derecho a ser informados sobre el uso de trabajadores desplazados en las cadenas de subcontratación y a poder ponerse en contacto con estos trabajadores, de acuerdo con la obligación establecida en el artículo 8 de la Directiva relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal[2], que obliga a la empresa usuaria a proporcionar a los órganos de representación de los trabajadores información sobre el recurso a la cesión temporal de trabajadores por empresas de trabajo temporal;

8. Destaca que en el considerando 35 de la Directiva (UE) 2019/2121[3] sobre las transformaciones, fusiones y escisiones transfronterizas se afirma que, «[e]n ciertas circunstancias, el derecho de las sociedades a llevar a cabo una operación transfronteriza puede utilizarse con fines abusivos o fraudulentos, como para eludir los derechos de los trabajadores, las cotizaciones a la seguridad social o las obligaciones fiscales, o bien con fines delictivos»; considera fundamental, a este respecto, definir de manera adecuada unas normas mínimas ambiciosas de la Unión en materia de información, consulta y representación y participación de los trabajadores en los consejos de administración en los casos de reestructuración transfronteriza de las empresas; insta a la Comisión a que, en el contexto de su próxima evaluación de la Directiva (UE) 2019/2121, tenga en cuenta la existencia de buenas prácticas y los resultados de los estudios y evaluaciones relativos a los efectos y consecuencias positivos de carácter socioeconómico que se deriven de la representación de los trabajadores en los órganos corporativos de las empresas, y que, al mismo tiempo, modifique las directivas vigentes que afecten a esta cuestión, lo que puede repercutir positivamente en el gobierno corporativo; pide a la Comisión que establezca iniciativas

---

estrategias de elusión, a saber, evitar los derechos de representación de los trabajadores en el consejo de administración, «congelar» esos derechos o reducir el número de puestos asignados a los representantes de los trabajadores en el consejo de administración, especialmente cuando dichos puestos están ocupados por sindicalistas externos.

1 Directiva (UE) 2019/2121 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de noviembre de 2019, por la que se modifica la Directiva (UE) 2017/1132 en lo que atañe a las transformaciones, fusiones y escisiones transfronterizas (DO L 321 de 12.12.2019, p. 1).

2 Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre de 2008, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal (DO L 327 de 5.12.2008, p. 9).

3 Directiva (UE) 2019/2121 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de noviembre de 2019 por la que se modifica la Directiva (UE) 2017/1132 en lo que atañe a las transformaciones, fusiones y escisiones transfronterizas (DO L 321 de 12.12.2019, p. 1).

orientadas a sensibilizar y mejorar el conocimiento acerca de las normas nacionales y de la Unión que regulan la representación de los trabajadores en los órganos corporativos en los distintos Estados miembros y que fomente los intercambios de las mejores prácticas, evaluando las diferentes formas de participación de los trabajadores y sus efectos socioeconómicos;

9. Reitera que varios actos jurídicos de la Unión relativos a los derechos de representación de los trabajadores en los consejos de administración no establecen unos requisitos mínimos para la representación en los consejos de administración de las empresas europeas en sus diversas formas o de las empresas que utilizan los instrumentos del Derecho de sociedades de la Unión para permitir la movilidad transfronteriza y la reorganización jurídica de las empresas, como, por ejemplo, las fusiones, transformaciones y escisiones transfronterizas[1]; pide a la Comisión y a los Estados miembros que adopten medidas urgentes y decisivas para garantizar que las empresas europeas respeten los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores y que, por consiguiente, cumplan las obligaciones jurídicas nacionales y de la Unión vigentes;

10. Pide a la Comisión que realice las mejoras necesarias en el marco regulador de las SE y las sociedades cooperativas europeas y, sobre la base de una evaluación oportuna por parte de la Comisión, en el paquete del Derecho de sociedades, y que modifique estos instrumentos para establecer unas normas mínimas de la Unión sobre participación y representación de los trabajadores en los consejos de supervisión;

11. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que establezcan las condiciones y los requisitos necesarios para garantizar que al menos el 80 % de las empresas de la Unión estén cubiertas por acuerdos de gobierno corporativo sostenible de aquí a 2030[2], reconociendo también, al mismo tiempo, la especial carga administrativa que ello conlleva para las pequeñas y medianas empresas; pide, a estos efectos, que se establezcan estrategias acordadas con los trabajadores con el fin de influir positivamente en el desarrollo ambiental, social y económico mediante prácticas de gobierno y presencia en el mercado; reforzar el papel de los administradores en la persecución de los intereses a largo plazo de la empresa; mejorar la rendición de cuentas de los administradores respecto a la integración de la sostenibilidad en la toma de decisiones corporativa; y promover prácticas de gobierno corporativo que contribuyan a la sostenibilidad de la empresa, como, por ejemplo, la elaboración de informes corporativos, la remuneración del consejo de administración, la composición del consejo de administración y la participación de las partes interesadas[3];

12. Pide a la Comisión que cumpla su compromiso de proponer sin más demora una directiva sobre diligencia debida obligatoria en materia medioambiental y de derechos humanos y conducta empresarial responsable que contemple los derechos de los trabajadores, como el derecho a organizarse y a la negociación colectiva, la salud y la seguridad, y las condiciones laborales; destaca que esta directiva debe establecer requisitos obligatorios de diligencia debida que abarquen las operaciones, las

---

1 https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/directive-on-cross-border-mobility-of-companies

2 Documento de trabajo de los servicios de la Comisión de 4 de marzo de 2021 que acompaña el Plan de Acción del pilar europeo de derechos sociales (SWD(2021) 46).

3 Documento de trabajo de los servicios de la Comisión de 4 de marzo de 2021 que acompaña el Plan de Acción del pilar europeo de derechos sociales (SWD(2021) 46).

actividades de las empresas y sus relaciones comerciales, incluidas las cadenas de suministro y subcontratación, y debe garantizar la plena participación de los sindicatos y los representantes de los trabajadores en el proceso de diligencia debida, incluido el proceso de desarrollo y aplicación;

13. Tiene el convencimiento de que la introducción de las nuevas tecnologías en el lugar de trabajo puede tener un efecto positivo en el entorno de trabajo si se aplican y se supervisan de manera fiable, para lo cual será necesario contar con información oportuna y significativa y consultar a los representantes de los trabajadores, incluidos los sindicatos, a fin de garantizar el pleno respeto de su salud y su seguridad, la protección de sus datos, la igualdad de trato, la estabilidad en el empleo, la protección social y el bienestar en el trabajo, y de impedir la explotación y vigilancia indebidas de los trabajadores, así como la discriminación y la estigmatización, en particular mediante la gestión basada en algoritmos; subraya que los sindicatos y los representantes de los trabajadores deben tener el acceso y los medios necesarios para evaluar y valorar la tecnología digital antes de su introducción; hace hincapié en que las nuevas tecnologías y la inteligencia artificial no deben reproducir la discriminación y los prejuicios sociales existentes, sino que deben contribuir a la inclusión social y la participación de grupos diversos; destaca la necesidad de aplicar el principio de ética por defecto a lo largo de todo el ciclo de vida de las tecnologías digitales para aprovechar todo su potencial y evitar los sesgos; destaca que las estructuras de diálogo social, la negociación colectiva sectorial, la facilitación de información a los sindicatos y los representantes de los trabajadores, así como la consulta y la participación de estos actores, son fundamentales para proporcionar el apoyo que permita a los trabajadores construir mejor y participar en la adopción y la supervisión, por parte de los interlocutores sociales, de la tecnología digital sostenible en el lugar de trabajo;

14. Considera que los derechos de los trabajadores a organizarse, a la representación sindical colectiva, a la libertad de reunión y asociación, y a reclamar colectivamente reformas en sus centros de trabajo son aspectos fundamentales del proyecto europeo y principios básicos del modelo social, que las instituciones de la Unión ratifican y defienden jurídicamente; expresa su preocupación por el hecho de que algunos trabajadores que participan en las nuevas formas de trabajo no gocen de derechos efectivos de representación y participación en el lugar de trabajo; lamenta que esto ocurra, en particular, en los sectores en los que la mayoría de los trabajadores son mujeres[1]; reitera su petición a la Comisión y a los Estados miembros para que garanticen el derecho de los trabajadores a la libertad de asociación y a la participación en el lugar de trabajo, en todas las formas de empleo; pide a la Comisión que complemente las actividades de los Estados miembros para proteger a los trabajadores en el ejercicio de su derecho a la libertad de asociación y a la participación en el lugar de trabajo;

15. Pide a la Comisión y a los Estados miembros, junto con los interlocutores sociales, que se comprometan a alcanzar una cobertura de la negociación colectiva del 90 % de aquí a 2030 en aquellos sistemas nacionales que combinen la regulación del empleo y las condiciones de trabajo establecida por la ley y por los interlocutores sociales; subraya que la negociación colectiva contribuye a la economía social de mercado, conforme a las aspiraciones consignadas en el Tratado de Lisboa al respecto; reitera que los

---

1 https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/662491/IPOL_STU(2020)662491_EN.pdf

Tratados de la Unión, que protegen explícitamente la autonomía de los interlocutores sociales, y los sistemas de autorregulación vigentes en algunos Estados miembros, deben protegerse, para que los interlocutores sociales regulen su actividad de manera autónoma, garantizando una sólida legitimidad y el avance de la cobertura de los convenios colectivos; pide a los Estados miembros que supriman toda legislación nacional que entorpezca la negociación colectiva, por ejemplo, garantizando el acceso de los sindicatos a los lugares de trabajo a efectos de su organización;

16. Subraya que las reformas en los Estados miembros no deben afectar negativamente a la negociación colectiva, la cual ha de promoverse a escala sectorial, también mediante el apoyo al desarrollo de capacidades de los interlocutores sociales; insta a la Comisión y a los Estados miembros a procurar que los interlocutores sociales participen plenamente en la formulación de políticas de la Unión; subraya que las reformas laborales a nivel nacional deben contribuir a la aplicación del pilar europeo de derechos sociales, incluido el principio 8, relativo al diálogo social y la participación de los trabajadores, la negociación colectiva y el respeto de la autonomía de los interlocutores sociales y los derechos a la acción colectiva y a ser informados y consultados oportunamente sobre la transferencia, reestructuración y fusión de empresas y sobre despidos colectivos; pide a la Comisión que analice las reformas laborales en los planes nacionales de recuperación y resiliencia sobre estos aspectos específicos;

Un nuevo marco para la información, la consulta y la representación en los consejos de administración

17. Subraya la necesidad de hacer cumplir plenamente, evaluar y, en caso necesario y sobre la base de esta evaluación, reforzar y consolidar las normas pertinentes de la Unión para garantizar que la información y la consulta sean parte indisociable de la toma de decisiones de las empresas y tengan lugar en el nivel pertinente dentro de estas;

18. Destaca la importancia de garantizar información y consultas oportunas y significativas en toda la Unión, antes de que se tomen decisiones de gestión que puedan repercutir en los trabajadores, el empleo y las condiciones de trabajo, así como acerca de políticas o medidas, en especial las que tienen implicaciones transfronterizas; hace hincapié en que los representantes de los trabajadores, incluidos los sindicatos, deben tener acceso a los conocimientos especializados necesarios y a la documentación justificativa en relación con las decisiones de gestión a fin de evaluar las implicaciones de estas políticas y procesos transfronterizos para la mano de obra y de proponer alternativas; subraya que debe celebrarse un verdadero diálogo sobre estas alternativas entre los sindicatos, los representantes de los trabajadores y la dirección;

19. Destaca la importancia de que los representantes de los trabajadores, y en particular los comités de empresa europeos, participen de manera constructiva, tras haber sido efectivamente informados y consultados, en la elaboración y aplicación de los asuntos transnacionales que afecten de un modo determinante a los intereses de los trabajadores; subraya que a este respecto es preciso abarcar los asuntos que revistan importancia para la mano de obra europea por el alcance de sus posibles efectos o que impliquen transferencias de actividades entre Estados miembros; destaca que debe consultarse al comité de empresa europeo en asuntos relacionados, en particular, con la situación actual del empleo y las inversiones y su evolución probable, los cambios sustanciales que afecten a la organización, la introducción de nuevos métodos de trabajo o de nuevos métodos de producción, los traslados de producción, las fusiones, la reducción del tamaño o el cierre de empresas, de establecimientos o de partes importantes de estos, y

los despidos colectivos; hace hincapié asimismo en que el compromiso de los comités de empresa europeos puede desarrollar y promover la cultura empresarial y la cohesión de las empresas y que los representantes de los trabajadores deben participar en la elaboración de los planes sociales, con el fin de regular los cambios que puedan afectar a los trabajadores y generar despidos; considera que es fundamental reforzar los comités de empresa europeos, teniendo en cuenta las diferencias en los sistemas de relaciones laborales de los Estados miembros;

20. Observa que persisten divergencias entre los países de la Unión en cuanto a la calidad, el calendario y la eficacia de la información y la consulta antes de la toma de decisiones empresariales, y que los procesos de reestructuración se llevan a cabo de manera diferente en toda Europa; observa que el diálogo sobre las alternativas a los despidos y los cierres de plantas varía en el interior de la Unión; recuerda que en 2013 ya propuso un marco jurídico[1] en lo que respecta a la información y la consulta de los trabajadores, así como a la anticipación y la gestión de la reestructuración, con el fin de definir una reestructuración sostenible y socialmente inclusiva y no dejar a ningún trabajador atrás; considera que es fundamental adoptar una estrategia coherente de la Unión a fin de preparar a las empresas y a los trabajadores para hacer frente a una transición ecológica y digital justa;

21. Subraya que el derecho de los trabajadores a la información y a la consulta debe garantizarse siempre de manera oportuna y afrontar los posibles efectos cuantitativos y cualitativos sobre el empleo y las condiciones de trabajo, así como los cambios derivados de las tecnologías y aplicaciones digitales para mejorar los procesos empresariales vigentes y la eficiencia de la mano de obra; señala que la información de los trabajadores y su consulta y participación en el consejo de administración son instrumentos eficaces para hacer valer los derechos de los trabajadores;

22. Pide a la Unión que se asegure de que los empleados también estén representados en los consejos de administración de las empresas que hagan uso de la legislación de la Unión[2] a efectos de su restructuración y movilidad transfronterizas; subraya la necesidad de que los consejos de administración estén equilibrados entre hombres y mujeres, tanto en lo que se refiere al número de puestos de los empleados como al consejo en general; reitera su llamamiento al Consejo para que ponga fin al bloqueo de la Directiva sobre mujeres en los consejos de administración, reflejando el hecho de que para lograr unos lugares de trabajo participativos debe garantizarse la igualdad de género a todos los niveles;

23. Afirma que queda mucho por hacer para garantizar la igualdad de género y de

---

1 https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.C_.2015.440.01.0023.01.SPA&toc=OJ%3AC%3A2015%3A440%3ATOC

2 Directiva (UE) 2019/2121 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de noviembre de 2019, por la que se modifica la Directiva (UE) 2017/1132 en lo que atañe a las transformaciones, fusiones y escisiones transfronterizas (DO L 321 de 12.12.2019, p. 1); Directiva 2001/86/CE del Consejo, de 8 de octubre de 2001, por la que se completa el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores (DO L 294 de 10.11.2001, p. 22); y Directiva 2003/72/CE del Consejo, de 22 de julio de 2003, por la que se completa el Estatuto de la sociedad cooperativa europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores (DO L 207 de 18.8.2003, p. 25).

oportunidades en todos los aspectos de la participación de los trabajadores en toda la Unión, así como la adecuada representación de los empleados con discapacidad; señala que la persistente desigualdad de género también se refleja en el limitado acceso de las mujeres a los puestos de liderazgo y representación en el lugar de trabajo; reitera que la igualdad de género y la diversidad en los consejos de administración representa un principio democrático clave con unos efectos secundarios económicos positivos; pide que se introduzcan más medidas, en consulta con los interlocutores sociales, para garantizar una representación equilibrada y la igualdad de género; señala que las cuotas de género contribuyen a lograr una mayor diversidad e igualdad y equidad de género en todos los órganos de decisión;

24. Considera que las empresas deben progresar para garantizar la diversidad y la igualdad de género, por ejemplo, mediante la igualdad salarial en el lugar de trabajo; insta al Consejo a que avance en la Directiva sobre mujeres en los consejos de administración; pide que se aplique la cuota del 40 % tanto a los consejos de administración no ejecutivos como a los ejecutivos (considerados independientemente), tanto en las empresas privadas como en las públicas, adaptando progresivamente las legislaciones nacionales;

25. Pide a la Comisión que haga un seguimiento de las prioridades incluidas en la Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025 y, en particular, que vele por que se publique en el Consejo la propuesta de Directiva destinada a mejorar el equilibrio de género entre los directores no ejecutivos de las sociedades cotizadas y por la que se establecen medidas conexas;

26. Pide a la Comisión que, tras la evaluación de impacto que tiene previsto realizar y en consulta con los interlocutores sociales, introduzca una nueva directiva marco sobre la información, la consulta y la participación de los trabajadores para empresas europeas, y para las empresas que utilizan los instrumentos de movilidad empresarial de la Unión, a fin de establecer unas normas mínimas en cuestiones como la anticipación del cambio, incluidas las medidas referentes al cambio climático, la transformación digital y la restructuración, en particular a nivel de empresa;

27. Destaca que algunas deficiencias del Derecho de la Unión se corregirían si en esta nueva directiva marco se establecieran umbrales en el contexto de una norma mínima de la Unión relativa a la representación en los consejos de administración; considera, a tal efecto, que el número o la proporción de puestos en los consejos de administración para los representantes de los trabajadores debería oscilar entre una cantidad reducida de puestos y la paridad, en función del número de empleados de la empresa y sus filiales;

28. Recuerda que la Directiva sobre el comité de empresa europeo es parte del acervo de la Unión sobre el derecho de los trabajadores a la participación, la información y la consulta; manifiesta su preocupación sobre las deficiencias en la concepción de la Directiva, en particular sobre el modo de conseguir la observancia efectiva de las obligaciones de información y los derechos de consulta, así como sobre la eficacia de estos, y lamenta la oportunidad perdida en 2008 de seguir desarrollando y de mejorar considerablemente dicha Directiva;

29. Destaca la necesidad de dar a conocer los comités de empresa europeos entre los representantes del personal y de la dirección; subraya que los comités de empresa

europeos son órganos transnacionales de carácter singular[1], creados con el fin de informar y consultar a los trabajadores y construir y promover la identidad de la empresa, y que se ven afectados por el nivel o la intensidad de las relaciones laborales y los marcos políticos; lamenta que la dirección central no siempre facilite los recursos financieros, materiales y jurídicos necesarios para que los comités de empresa europeos puedan desempeñar sus funciones de manera adecuada; pide a la Comisión que estudie las acciones que se requieren para mejorar la participación de los trabajadores y una mejor aplicación de la Directiva sobre el comité de empresa europeo y, en caso necesario, que proponga una revisión de la Directiva con vistas a reforzar el derecho de los representantes de los trabajadores a la información y la consulta, en particular durante los procesos de reestructuración;

30. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que promuevan el refuerzo de los derechos de información y consulta para garantizar que la opinión del comité de empresa europeo se tenga en cuenta en las decisiones de la empresa y se exprese antes de que se den por finalizadas las consultas en el nivel respectivo y antes de que los órganos de gobierno tomen una decisión; pide asimismo a la Comisión que refuerce los mecanismos de ejecución, a los Estados miembros que garanticen el acceso efectivo de los órganos especiales de negociación a la justicia, y a los comités de empresa europeos que establezcan sanciones efectivas, disuasorias y proporcionadas para garantizar el cumplimiento, que pongan fin, tras más de veinte años, a las exenciones para los antiguos acuerdos denominados «voluntarios» anteriores a la Directiva, que traten de aclarar el concepto de «carácter transnacional de una cuestión» en el contexto de la Directiva sobre el comité de empresa europeo, que impidan el abuso de las normas de confidencialidad como una forma de limitar el acceso a la información y la participación efectiva, que refuercen las disposiciones subsidiarias y que garanticen una coordinación eficiente de la información, las consultas y la participación a escala local, nacional y de la Unión;

°

° °

31. Encarga a su presidente que transmita la presente Resolución al Consejo y a la Comisión.

---

1 https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/european-works-councils: los comités de empresa europeos son órganos permanentes que facilitan la información y la consulta de los trabajadores de las empresas europeas y de los grupos de empresas europeos, con arreglo a lo exigido en la Directiva sobre el comité de empresa europeo de 1994.