

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo 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»

(Dictamen exploratorio)

(2021/C 10/03)

Ponentes: **Cinzia DEL RIO**

Vladimíra DRBALOVÁ

René BLIJLEVENS

Consulta de la Presidencia alemana Carta, 18.2.2020
del Consejo

Fundamento jurídico	Artículo 304 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea
Sección competente	Empleo, Asuntos Sociales y Ciudadanía
Aprobado en sección	9.9.2020
Aprobado en el pleno	29.10.2020
Pleno n.º	555
Resultado de la votación	252/0/5
(a favor/en contra/abstenciones)	

1. Conclusiones y recomendaciones

1.1. El diálogo social, a escala nacional y europea, desempeña un papel clave en la elaboración de políticas económicas, laborales y sociales que promuevan la convergencia al alza de las condiciones de vida y de trabajo en todos los Estados miembros. La gestión de crisis, la anticipación y gestión del cambio, la planificación a largo plazo, la capacidad de innovar y hacer el seguimiento de las transiciones ecológica y digital, la buena gobernanza empresarial y la cooperación basada en la confianza entre los interlocutores sociales —sobre la base de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores— forman parte del mismo marco europeo con el que se pretende responder de forma eficaz a los retos a los que se enfrenta Europa y abordar al mismo tiempo la crisis de la COVID-19.

1.2. El diálogo social ha evolucionado: las economías y los procesos de producción cada vez más globalizados e interconectados, unidos al impacto del comercio, están impulsando el aumento de las relaciones transnacionales con empresas multinacionales y cadenas mundiales de suministro a distintos niveles. Ello requiere un enfoque común y coordinado a nivel europeo.

1.3. El CESE reconoce que un diálogo social eficaz debe contar con: interlocutores sociales representativos y legítimos que dispongan de los conocimientos, la capacidad técnica y el acceso oportuno a la información pertinente para participar; la voluntad política y el compromiso de entablar un diálogo social; el respeto de los derechos fundamentales de autonomía de los interlocutores sociales, libertad de asociación y negociación colectiva que siguen siendo el núcleo de las relaciones laborales, y un marco jurídico e institucional propicio para apoyar los procesos de diálogo social con instituciones que funcionen correctamente.

1.4. El diálogo social europeo es un componente indisoluble del modelo social europeo y está consagrado en el Tratado, respaldado por el Derecho de la Unión y reconocido en el pilar europeo de derechos sociales. El CESE anima a los interlocutores sociales europeos a que aprovechen todas las posibilidades que ofrece el Tratado para entablar negociaciones que permitan abordar los nuevos aspectos y los rápidos cambios del mercado laboral.

1.5. El Plan de acción para aplicar el pilar europeo de derechos sociales estudiará formas de reforzar el diálogo social y la negociación colectiva. La participación de los interlocutores sociales en el proceso del Semestre Europeo debe considerarse de vital importancia si se quieren lograr resultados efectivos. No obstante, los datos muestran que, en algunos países, esta participación es fragmentaria o inexistente, pese a las recomendaciones específicas por país de la Comisión Europea. Teniendo en cuenta el importante papel que tendrá el Semestre Europeo en la aplicación del marco financiero plurianual 2021-2027 y el «Next Generation EU», el CESE pide que se introduzca un mecanismo que otorgue a los interlocutores sociales el derecho a ser consultados, tanto a nivel de la UE como a nivel nacional.

1.6. El CESE insta a la Comisión Europea a que establezca mediante iniciativas europeas —previa consulta con los interlocutores sociales a escala europea— criterios claros y transparentes en relación con la aplicación de los acuerdos sectoriales de los interlocutores sociales, conforme a lo dispuesto en el artículo 155, apartado 2, del TFUE.

1.7. La lección que se desprende de crisis anteriores es que los países con instituciones de diálogo social y sistemas de relaciones laborales bien consolidados tienen más probabilidades de formular respuestas tripartitas rápidas y eficaces. La pronta y eficaz participación de los interlocutores sociales y el apoyo de los gobiernos son factores clave que permiten hacer frente a las consecuencias inmediatas de la crisis, además de la planificación de la recuperación a más largo plazo para proteger y promover el empleo a través de empresas sostenibles e inversiones sociales.

1.8. Debe darse prioridad a la cobertura y los procesos de la negociación colectiva a todos los niveles. La inclusión en los sistemas de protección social de los grupos vulnerables de trabajadores y ciudadanos debe ser una prioridad de la política pública.

1.9. Una buena gobernanza empresarial, basada en el diálogo social, la negociación colectiva y el respeto de los derechos de los trabajadores a la información, la consulta y la participación puede permitir alcanzar objetivos económicos positivos junto con objetivos sociales y medioambientales. Facilitar la toma de decisiones con conocimiento de causa, por parte de la dirección, sobre asuntos que revistan un interés directo para los trabajadores, contribuye a un modelo de negocio sostenible y más justo. Esto ayuda a promover el modelo social europeo que es un motor de la competitividad de las empresas europeas.

1.10. La globalización y el aumento de los procesos de producción transnacionales han modificado la forma en que se estructuran los flujos de información en torno a la empresa. Los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores están reconocidos en el Derecho de la Unión y resultan esenciales para un diálogo social eficaz; se deben mejorar la calidad y la eficacia de los comités de empresa europeos en los procesos de reestructuración transnacionales; hay que remediar las deficiencias existentes si se quiere reforzar la democracia en el trabajo, además de poner en práctica medidas de ejecución, junto con sanciones efectivas y proporcionadas. El CESE ya ha pedido un marco armonizado a escala de la UE en materia de participación de los trabajadores en los consejos de administración, que respete al mismo tiempo las diferencias nacionales y a nivel de empresa. Desafortunadamente, el Derecho de sociedades europeo que se ha aprobado no ha abordado esta propuesta.

1.11. El CESE aboga por soluciones flexibles, orientadas a la consecución de objetivos y basadas en negociaciones entre empresarios y trabajadores al nivel adecuado para determinar las disposiciones concretas en materia de información, consulta y participación, garantizando al mismo tiempo la igualdad de condiciones y una protección mínima adecuada.

1.12. El CESE pide que se tomen medidas a nivel nacional y europeo para garantizar el respeto del derecho de información y consulta en los procesos de reestructuración derivados de la crisis de la COVID-19.

1.13. En cuanto a la gestión de la crisis posterior a la pandemia, el CESE recomienda encarecidamente: i) una participación adecuada de los interlocutores sociales en la concepción y aplicación de los planes nacionales de recuperación; ii) una mayor cooperación entre los interlocutores sociales y la Comisión Europea para garantizar un uso coherente de los recursos europeos; y, iii) que la Comisión Europea impulse un nuevo instrumento financiero temporal para apoyar las actividades extraordinarias que deben llevarse a cabo en la fase de recuperación, tal como han propuesto conjuntamente los interlocutores sociales europeos.

2. Diálogo social: cómo promoverlo y desarrollarlo ulteriormente

2.1. La Presidencia alemana pidió al CESE que centrara este Dictamen en examinar cómo el concepto del diálogo social, en especial en sus modalidades tripartitas, puede trascender la negociación colectiva. El diálogo social tripartito, al igual que el bipartito, es un instrumento fundamental para el buen gobierno de cualquier proceso de cambio.

2.2. A fin de evaluar el papel que pueden desempeñar el diálogo social y los modelos participativos para avanzar en la convergencia económica y social ascendente, así como en tiempos de crisis, como la actual, ayudando a dar respuesta al impacto de la COVID-19 en nuestras sociedades y economías, resulta útil recordar la evolución del concepto de diálogo social en el contexto internacional y europeo.

2.3. El papel de los interlocutores sociales autónomos y representativos fue reconocido de forma plena desde el principio en los Convenios fundamentales de la OIT, pero el papel del diálogo social en el diseño y la vigilancia de la aplicación de las políticas sociales y económicas ha evolucionado en consonancia con los cambios que ha experimentado nuestra sociedad y los rápidos procesos de la globalización. La necesidad de incluir a todas las partes interesadas⁽¹⁾ a nivel transnacional, nacional y local fomenta nuevas formas de consulta y participación en los procesos de elaboración de políticas, que pueden producirse a distintos niveles, en función de las circunstancias nacionales, pero también de los acontecimientos regionales, como el proceso de integración europeo.

2.4. Con arreglo a la definición de la OIT⁽²⁾, el diálogo social incluye todos los tipos de negociación, consulta o intercambio de información entre los representantes de los gobiernos, la patronal y los trabajadores sobre cuestiones de interés común relacionadas con la política económica, laboral o social. Puede existir a modo de proceso tripartito (con la participación directa del gobierno), bipartito (entre los representantes de la patronal y los trabajadores) o, más recientemente, de forma transfronteriza⁽³⁾ (lo que implica un diálogo social transnacional en las empresas multinacionales y cadenas de suministro mundiales en el contexto de una economía cada vez más globalizada e interconectada).

2.5. El CESE participa en la labor en curso que tiene por objeto abordar la necesidad de contar con un planteamiento coherente a nivel de la UE que vincule el respeto de los derechos humanos, la aplicación de los ODS y las inversiones sostenibles en operaciones comerciales en todo el mundo y encarar el impacto del aumento de las relaciones transnacionales con las empresas multinacionales, que implican a los interlocutores sociales. Estos temas son especialmente pertinentes en una serie de dictámenes específicos —como los relativos a la diligencia debida y al trabajo digno en las cadenas mundiales de suministro— que han solicitado al CESE la Presidencia alemana y el PE tras los debates iniciados en las cumbres del G-7 y el G-20 en 2015 y 2016. La Unión Europea se ha dotado de un marco de normas básicas en materia económica, social y medioambiental, que constituyen un elemento clave de la competitividad europea.

2.6. No obstante, la principal dificultad consiste en respaldar este diálogo con un marco institucional, a fin de garantizar un proceso de diálogo y consulta regular con las partes interesadas. Lamentablemente, esto no sucede en la mayoría de los países del mundo ni en varios países europeos, en los que el diálogo social es un ejercicio fragmentario y ocasional. El papel del Estado en los mecanismos tripartitos es fundamental y no puede ser pasivo⁽⁴⁾. Es el responsable de crear las condiciones adecuadas, así como el marco jurídico e institucional para esta consulta, y el clima político y civil que permita participar a

⁽¹⁾ El término «partes interesadas» se refiere a los interlocutores sociales (empresarios y sindicatos). Con relación al diálogo social tripartito, incluye también a los gobiernos.

⁽²⁾ *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*, Conferencia Internacional del Trabajo, 2008; *Resolución de la OIT relativa a la discusión recurrente sobre el diálogo social*, aprobada en la Conferencia Internacional del Trabajo el 13 de junio de 2013; *Resolución de la OIT relativa a la segunda discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo*, aprobada en la Conferencia Internacional del Trabajo el 8 de junio de 2018. Véase también la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, 108.ª reunión, 2019.

⁽³⁾ *Ibid.*, Resolución de la OIT 2018; *Conclusiones de la discusión general sobre «El trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro»*, junio de 2016.

⁽⁴⁾ Estudios recientes de la OCDE: *Perspectivas de empleo de la OCDE 2019* e informe *Transición digital: crear políticas para mejorar vidas 2019*.

los interlocutores sociales representativos y legítimos, reconociendo su función. Por el contrario, en algunos países europeos, los procesos del diálogo social se han visto debilitados y la autonomía de los interlocutores sociales, socavada ⁽⁵⁾.

2.7. Sería beneficioso que la UE adoptase medidas firmes y decisivas para adoptar un enfoque más propicio que enmarcase las prácticas de consulta ⁽⁶⁾.

2.8. El CESE hace un seguimiento regular del desarrollo, la aplicación y la calidad del diálogo social en muchos de sus dictámenes. Los interlocutores sociales están llamados a desempeñar un papel específico ⁽⁷⁾ en la elaboración y la aplicación de las políticas que afectan directa o indirectamente a los mercados del empleo y el trabajo. El CESE celebra, asimismo, la posición de apoyo de Eurofound, que establece que «se ha de promover y apoyar el diálogo social al mismo tiempo que se respeta la autonomía de los interlocutores sociales y la negociación colectiva y se incrementa la capacidad de los interlocutores sociales de participar en el diálogo social», dotándolos de los conocimientos y la formación y creando los marcos políticos y legales adecuados a fin de permitir que todos los agentes sociales actúen con eficacia ⁽⁸⁾. El diálogo social bipartito y la negociación colectiva, a todos los niveles, constituyen la esencia de los sistemas de relaciones laborales y desempeñan un papel fundamental para dar forma a las condiciones de trabajo y al mercado laboral. El diálogo social bipartito debe estar sustentado por un marco institucionalizado que proporcione un apoyo adecuado, al tiempo que respeta el principio de subsidiariedad y la autonomía de los interlocutores sociales.

2.9. Los mecanismos de diálogo en el ámbito nacional pueden incluir consejos nacionales económicos y laborales tripartitos abiertos a varias organizaciones de la sociedad civil o consejos económicos y sociales que deberían servir como canales para las opiniones de la sociedad europea con relación a asuntos económicos y sociales, a través de grupos a los que pertenecen los ciudadanos, a fin de generar esta forma de diálogo con miras a abordar de forma conjunta los retos para nuestras economías y sociedades. Sin embargo, estos órganos no se han establecido en todos los países de la UE, y el comité de enlace del CESE debería desempeñar un papel más importante en la coordinación.

3. Diálogo social europeo: un pilar del modelo social de la UE

3.1. El diálogo social es un componente inalienable del modelo social europeo. Si bien las conversaciones de Val Duchesse de 1985 se consideran el punto de partida, fue el Tratado de Maastricht el que incorporó las indicaciones de los interlocutores sociales con miras a establecer el diálogo social interprofesional europeo como lo conocemos.

3.2. Tal como se consagra en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) ⁽⁹⁾, la promoción del diálogo entre los interlocutores sociales se reconoce como un objetivo común de la Unión Europea y los Estados miembros. Cuando actúan conjuntamente y firman convenios, los interlocutores sociales a nivel interprofesional o sectorial participan en la definición de la legislación de la UE en aspectos relacionados con el trabajo y su aplicación en el ámbito nacional. Lo hacen siguiendo la iniciativa legislativa de la Comisión (que también complementa al Parlamento Europeo) o por medio de iniciativas autónomas, basadas en un programa de trabajo de tres años, definido por los interlocutores sociales europeos. Además, el TFUE garantiza la función y la autonomía de los interlocutores sociales europeos.

3.3. En los últimos veinte años, el diálogo social europeo ha evolucionado de forma muy desigual: se han hecho avances, pero también ha habido contratiempos. Con el comienzo de la crisis de la zona del euro en 2009, el diálogo social europeo en su conjunto sufrió un evidente deterioro.

⁽⁵⁾ En las recomendaciones específicas por país relativas a varios países de la UE, la CE demanda intervenciones concretas para eliminar los obstáculos a la negociación colectiva y al diálogo social.

⁽⁶⁾ Cabe señalar que el Convenio n.º 144 de la OIT sobre la consulta tripartita ha sido ratificado por veintiséis países de la UE (en Croacia entrará en vigor en febrero de 2021, y Luxemburgo no lo ha ratificado).

⁽⁷⁾ DO C 125 de 21.4.2017, p. 10.

⁽⁸⁾ Eurofound (2020) *Capacity building for effective social dialogue in the European Union* (Desarrollo de capacidades para un diálogo social efectivo).

⁽⁹⁾ Artículos 151 a 155 del TFUE.

3.4. En su Dictamen ⁽¹⁰⁾ sobre las orientaciones para las políticas de empleo de la UE de 2020, el CESE destaca claramente en la orientación n.º 7, «Mejorar el funcionamiento de los mercados laborales y la eficacia del diálogo social», **que los Estados miembros deben promover el diálogo social y la negociación colectiva a todos los niveles**. Debe alentarse a los interlocutores sociales a que negocien y formalicen convenios colectivos sobre cuestiones de su competencia, con pleno respeto por su autonomía.

3.5. En el contexto de sus programas de trabajo conjuntos regulares, los interlocutores sociales europeos han formalizado hasta la fecha nueve acuerdos marco. Tres de ellos —que regulan el permiso parental ⁽¹¹⁾, el trabajo a tiempo parcial ⁽¹²⁾ y el trabajo de duración determinada ⁽¹³⁾— formalizados hace más de veinte años, se han incorporado a las Directivas europeas y actualmente forman parte del corpus jurídico de la UE; los otros son los acuerdos autónomos ⁽¹⁴⁾ y marcos de acción ⁽¹⁵⁾, así como otros documentos conjuntos. Los acuerdos autónomos no tienen efecto directo en las relaciones laborales nacionales y deben transponerse al marco jurídico nacional o a los convenios colectivos, si bien los interlocutores sociales a nivel nacional son responsables de su aplicación oportuna, adecuada y coordinada a escala europea.

3.6. En 2020, los interlocutores sociales alcanzaron un acuerdo autónomo sobre la digitalización. Este requiere formalizar una estrategia de cambio digital que garantice que tanto la empresa como los trabajadores se benefician de la introducción de la tecnología digital (desarrollo de capacidades, programas de formación asociados al cambio digital en el trabajo y medidas para abordar las modalidades de conexión y desconexión).

3.7. El subgrupo del Comité del Diálogo Social sobre la aplicación de los instrumentos autónomos de diálogo social que respalda el desarrollo de capacidades de los interlocutores sociales debería analizar la necesidad de una interacción más estrecha e intensa entre los interlocutores sociales a nivel europeo y nacional, así como las relaciones entre ellos. En este contexto, los interlocutores sociales europeos se han comprometido a redoblar sus esfuerzos para superar los distintos obstáculos en la aplicación de sus acuerdos autónomos, a los que la UE debería dar un minucioso seguimiento con miras a centrarse en iniciativas de apoyo concretas.

3.8. Por último, se han negociado seis programas de trabajo conjunto. El más reciente ⁽¹⁶⁾ respalda los objetivos de la declaración cuatripartita de 2016 sobre *Un nuevo comienzo para el diálogo social* ⁽¹⁷⁾ a fin de: reforzar el diálogo social a nivel europeo y nacional; negociar un acuerdo autónomo sobre la digitalización; incrementar el apoyo al desarrollo de capacidades para los interlocutores sociales nacionales, en especial por medio del Fondo Social Europeo; y promover el papel y la influencia de los interlocutores sociales nacionales en el Semestre Europeo.

3.9. El CESE alienta a los interlocutores sociales europeos a que hagan uso de todo el potencial que les ofrece el Tratado (artículo 154 del TFUE) para participar en las negociaciones (que pueden servir de base para un marco europeo renovado en ámbitos sociales y relacionados con el trabajo) a fin de que afronten las nuevas dificultades derivadas de los rápidos cambios que se están produciendo en el mercado laboral y se anticipen a la labor legislativa de la Comisión y del Consejo en este ámbito.

⁽¹⁰⁾ DO C 232 de 14.7.2020, p. 18.

⁽¹¹⁾ Formalizado por primera vez en 1996, fue posteriormente revisado en 2009. Se transpuso en la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

⁽¹²⁾ Transpuesto en la Directiva 97/81/CE del Consejo.

⁽¹³⁾ Transpuesto en la Directiva 99/70/CE del Consejo.

⁽¹⁴⁾ Sobre el teletrabajo (2002), el estrés en el trabajo (2004), el acoso y la violencia en el trabajo (2007), mercados laborales inclusivos (2010), el envejecimiento activo y un enfoque intergeneracional (2017) y la digitalización (2020).

⁽¹⁵⁾ Sobre el desarrollo permanente de competencias y cualificaciones (2002), la igualdad de género (2005) y el empleo juvenil (2013).

⁽¹⁶⁾ El programa de trabajo para 2019-2021 aborda las seis prioridades siguientes: la digitalización, la mejora del rendimiento de los mercados de trabajo y de los sistemas sociales, las cualificaciones, el tratamiento de los aspectos psicosociales y los riesgos en el trabajo, el desarrollo de capacidades para reforzar el diálogo social y la economía circular.

⁽¹⁷⁾ La declaración cuatripartita está disponible en <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=es&catId=89&newsId=2562>.

3.10. El diálogo social sectorial europeo se basa legalmente en la Decisión 98/500/CE de 20 de mayo de 1998 ⁽¹⁸⁾, por la que se establecen los Comités de diálogo sectorial. En la actualidad existen cuarenta y tres comités de diálogo social sectorial, que comprenden sectores fundamentales ⁽¹⁹⁾ y engloban aproximadamente al 80 % de la población activa de la UE ⁽²⁰⁾. Varios acuerdos se aplicaron mediante decisiones del Consejo, pero la Comisión Europea no presentó al Consejo dos propuestas de los interlocutores sociales cuyo objeto era transformar en Directiva un acuerdo sectorial: el acuerdo alcanzado en el sector de la peluquería (2012) y el acuerdo sobre derechos de información y consulta en el gobierno central o federal (2015). Este paso sin precedentes ha dado lugar a un recurso ante el TJUE.

3.11. Se requieren procesos claros para negociar convenios vinculantes con los interlocutores sociales a nivel de la UE de conformidad con el Tratado (artículos 153-155), además de criterios transparentes que respeten la autonomía de los interlocutores sociales cuando se aborden los resultados de este tipo de negociaciones en las negociaciones intersectoriales y en las específicas de cada sector. La Comisión debe proporcionar aclaraciones, en colaboración con todos los interlocutores sociales a nivel de la UE, a fin de evitar un margen de apreciación poco claro por su parte a la hora de abordar el resultado de estas negociaciones.

3.12. El sistema de diálogo social también concierne a las empresas europeas que operan en varios Estados miembros de la UE y se estructura principalmente en torno a los derechos de los trabajadores a la información y la consulta ⁽²¹⁾. La herramienta más importante creada por el legislador de la Unión para garantizar la aplicación eficaz y constante de estos derechos es la Directiva sobre el comité de empresa europeo ⁽²²⁾.

3.13. Se han negociado más de 1 100 convenios para establecer o renovar el funcionamiento de los comités de empresa europeos y otros órganos de representación de los trabajadores transfronterizos, como el de las sociedades anónimas europeas (SE) o las cooperativas europeas. Más recientemente, el diálogo social con las empresas multinacionales también ha recurrido en mayor medida a los convenios colectivos transnacionales (CCT), que se basan en el gran número de textos firmados por distintos agentes pero sobre todo por la CES o los comités de empresa europeos ⁽²³⁾. Más de 200 CCT pretenden modernizar las relaciones laborales con las empresas multinacionales ⁽²⁴⁾. Contar con una herramienta de directrices más práctica para las negociaciones colectivas transfronterizas a nivel de las empresas haría más eficiente esta capa del sistema de relaciones laborales de la UE.

3.14. Toda esta actividad muestra el dinamismo del diálogo social a todos los niveles, si bien puede que sean necesarias herramientas que permitan que el diálogo social responda eficazmente a las necesidades más recientes de las empresas y los trabajadores a causa de los rápidos cambios en la organización del trabajo y las transiciones. La declaración cuatripartita sobre *Un nuevo comienzo para el diálogo social* firmada en 2018 y promovida por la CE ⁽²⁵⁾ fue un intento por adaptar el diálogo social interprofesional al nuevo contexto institucional europeo con un papel más destacado para la gobernanza económica de la UE, con miras a impulsar el proceso de convergencia al alza de las condiciones de vida y de trabajo de todos los europeos.

3.15. **Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible** La Agenda 2030 de las Naciones Unidas y sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) reconocen (en los Objetivos 8, 16 y 17) que el diálogo social puede reforzar las instituciones (democráticas) y puede facilitar la transición a una economía más sostenible mediante el desarrollo de una idea común de las dificultades y el modo de abordarlas. Por consiguiente, a los interlocutores sociales se

⁽¹⁸⁾ Decisión de la Comisión 98/500/CE de 20 de mayo de 1998 relativa a la creación de Comités de diálogo sectorial para promover el diálogo entre los interlocutores sociales a escala europea, disponible en <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1998:225:0027:0028:ES:PDF>.

⁽¹⁹⁾ Como el transporte, la energía, la agricultura, la construcción, el comercio, el metal, los astilleros, la educación, los seguros y la banca.

⁽²⁰⁾ Kerckhofs, P.: *European sectoral social dialogue: facts and figures* (Diálogo social sectorial europeo: datos y cifras), Eurofound (2019), disponible en <https://www.eurofound.europa.eu/es/publications/report/2019/european-sectoral-social-dialogue-facts-and-figures>.

⁽²¹⁾ Véase el capítulo 5 para obtener referencias específicas.

⁽²²⁾ Los comités de empresa europeos se establecieron por primera vez mediante 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, pero actualmente están regulados por la «versión refundida de la Directiva» (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:02009L0038-20151009>). Según el informe *Benchmarking Working Europe 2019* (Evaluación comparativa del trabajo en Europa, 2019), en 2018 había 1 150 comités de empresa europeos, que movilizaban a aproximadamente 20 000 representantes de los trabajadores.

⁽²³⁾ CES-BUSINESSEUROPE, Informe final, *Building on experiences: A win-win approach to transnational industrial relations in multinational companies*, 2018 (Aprovechar las experiencias: Un planteamiento de las relaciones laborales transnacionales en empresas multinacionales beneficioso para todas las partes, 2018).

⁽²⁴⁾ Según la Comisión Europea, *Base de datos sobre convenios colectivos transnacionales*, disponible en <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978&langId=es>

⁽²⁵⁾ Puede encontrarse información más detallada en <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?eventsId=1028&catId=88&furtherEvents=-yes&langId=es&>

les considera agentes clave cuando se trata de reformar y modernizar las sociedades y las economías. Pueden contribuir a la mayoría de los ODS e incorporar aspectos de sostenibilidad de forma más amplia que la actual. Ampliar el alcance de las negociaciones requiere nuevas asociaciones y nuevas estrategias⁽²⁶⁾. El diálogo social, autónomo e independiente es fundamental a la hora de conjugar la política social con una política económica sólida, así como una estrategia de crecimiento económico sostenible, competitividad y progreso social en todos los Estados miembros y el Espacio Económico Europeo⁽²⁷⁾.

3.16. Si el diálogo social pretende seguir siendo útil, deberá abordar nuevos temas, además de los cambios en el mercado laboral, y obtener resultados eficaces. Las nuevas formas de trabajo no convencionales pueden difuminar los límites de la relación entre trabajador y empresario, y están haciendo que aumente el número de personas que no cuentan con cobertura mediante negociación colectiva o una legislación que les proporcione protección. Este es un ámbito que puede abordarse en el diálogo social, ayudando a garantizar el consenso entre trabajadores y empresas, a fin de abarcar todas las dimensiones de la sostenibilidad.

3.17. El diálogo social tripartito puede ser más eficaz si promueve negociaciones y resultados concretos a todos los niveles. Es posible mejorar el funcionamiento de los procesos de consulta y los órganos del diálogo social tripartito —en especial en los países de Europa Central y Oriental—, de forma que puedan tener un impacto real, lo que a su vez conduciría a una mayor participación, oportuna y significativa, de los interlocutores sociales en la elaboración de políticas y la toma de decisiones. El proyecto de la OIT y la CE en curso pretende identificar las buenas prácticas derivadas del diálogo social que están surgiendo en varios países, así como la acción de los poderes públicos, con el objeto de mejorar el papel del diálogo social —incluida la negociación colectiva— para abordar las nuevas dificultades y oportunidades en un nuevo mundo del trabajo, al tiempo que se respalda la autonomía de los interlocutores sociales⁽²⁸⁾.

3.18. **El pilar europeo de derechos sociales**⁽²⁹⁾ reconoce la autonomía de los interlocutores sociales y su derecho a la acción colectiva, así como a participar en el diseño y la aplicación de políticas de empleo y sociales, incluso mediante convenios colectivos. El pilar europeo de derechos sociales reafirma la labor crucial del diálogo social y los interlocutores sociales, así como la negociación colectiva a todos los niveles.

3.19. **Un Plan de Acción para aplicar el pilar europeo de derechos sociales** estudiará las formas de **promover el diálogo social y la negociación colectiva y de aumentar la capacidad** de las organizaciones patronales y sindicales a nivel nacional y de la UE.

3.20. Los interlocutores sociales deben participar durante el Semestre Europeo de gobernanza económica, en especial en la elaboración y la aplicación de las reformas y políticas de empleo, sociales y, en los casos en que sean relevantes, económicas, ya sea como consecuencia de las recomendaciones específicas por país o siguiendo la dinámica nacional, y en el marco de los programas nacional de reformas⁽³⁰⁾.

3.21. Muchos subrayan que la inclusión de los interlocutores sociales por parte de los gobiernos nacionales únicamente se produce en algunos países, y los datos recopilados a lo largo de los años indican que la eventual consulta a estos en el marco de la gobernanza económica se deja al criterio de los gobiernos en el poder. Todavía es peor el caso de aquellos Estados miembros en los que persisten deficiencias del pasado en las prácticas y las estructuras de diálogo social. En cualquier caso, los interlocutores sociales nacionales no siempre tienen la capacidad para participar en este difícil proceso de forma proactiva⁽³¹⁾.

⁽²⁶⁾ *Sustainability and governance* (Sostenibilidad y gobernanza), ESDE, capítulo 6.

⁽²⁷⁾ Los primeros resultados de un proyecto de la OIT y la UE sobre la mejora de los interlocutores sociales y el diálogo social se presentaron el pasado mes de marzo en una conferencia, y abordaron la eficacia de las instituciones nacionales de diálogo social, así como el papel del gobierno en la promoción de este proceso.

⁽²⁸⁾ Un nuevo proyecto de la OIT y la CE que tiene por objeto analizar y documentar cómo se esfuerzan los interlocutores sociales de los países de la UE por adaptarse a estos cambios, Youcef Ghellab, Daniel Vaughan-Whitehead.

⁽²⁹⁾ Proclamación interinstitucional sobre el pilar europeo de derechos sociales (2017/C 428/09).

⁽³⁰⁾ Véase el *Trade Union Involvement Index* (índice de participación de los sindicatos) de la CES del proceso del Semestre, relativo a los diálogos nacionales en el marco de este.

⁽³¹⁾ Numerosos informes de Eurofound, la CES, la Comisión Europea, el Comité de Empleo y el Observatorio Social Europeo confirman que no existe una implicación adecuada de los interlocutores sociales.

3.22. La coordinación ejercida en el marco del Semestre y por parte del Consejo a través del Comité de Empleo no siempre produce resultados satisfactorios para todas las partes. Habida cuenta del papel destacado que tendrá el Semestre de la UE en la aplicación del marco financiero plurianual 2021-2027 y el programa «Next Generation EU», debería considerarse la posibilidad de introducir un mecanismo que otorgue a los interlocutores sociales el derecho a ser consultados, tanto a nivel de la UE como nacional, en los hitos que marca el Semestre. Una enmienda al *six pack* o «paquete de seis»⁽³²⁾ puede introducir la obligación para los gobiernos nacionales de consultar a los interlocutores sociales en los hitos nacionales del Semestre, introduciendo criterios como el grado de oportunidad, importancia e idoneidad de la consulta (artículo 2 bis, apartado 2, letras c), d) y e) del Reglamento 1466/97 modificado por el Reglamento (UE) n.º 1175/2011).

3.23. Las conclusiones de algunas investigaciones indican⁽³³⁾ que los interlocutores sociales nacionales no siempre tienen las capacidades para participar de forma proactiva en este difícil proceso. La Comisión Europea debe promover y respaldar medidas de desarrollo de capacidades dirigidas a los interlocutores sociales, con el objeto de reforzar las prácticas y los marcos de diálogo social nacionales, también mediante los fondos del Fondo Social Europeo (FSE). Esto permitiría a los interlocutores sociales reforzar sus capacidades en su tránsito actual hacia la transición ecológica y digital, lo cual resulta crucial. En este sentido, la capacidad no solo es un problema interno de (falta de) medios financieros y recursos, sino también un problema estructural que depende del marco de relaciones laborales. Es necesario prestar un apoyo adicional a actividades de formación que respalden las capacidades de los interlocutores sociales, así como incentivar la participación en las negociaciones bipartitas a nivel sectorial y de empresa, sin dejar de respetar la autonomía de la negociación colectiva.

3.24. Debe desarrollarse de forma adicional el respaldo al desarrollo de capacidades dentro de los programas operativos del FSE. Pese a haberse introducido el código de conducta sobre asociación, mediante el que los interlocutores sociales deberían tener una mayor influencia en el contenido de dichos programas, las autoridades de gestión no asignan apoyo al desarrollo de capacidades de estos. La regulación del Fondo Social Europeo Plus (FSE+) propuesta debe ir acompañada de medidas de apoyo al desarrollo de capacidades y de información sobre cómo presentar argumentos a las autoridades gestoras para que se esfuercen más por respaldar las necesidades de desarrollo de capacidades de los interlocutores sociales. En este sentido, las recomendaciones específicas por país del ámbito social (incluidas las correspondientes a 2020) están identificando aquellos países en los que el apoyo a los interlocutores sociales es más necesario.

3.25. Con relación a las organizaciones de la sociedad civil y el diálogo civil, la UE y los gobiernos nacionales deben consultarles de forma adecuada, en especial cuando se trate de políticas específicas, en las que podrían aportar un valor añadido.

4. Análisis de las experiencias de la última crisis financiera de 2008-2010 y lecciones extraídas, tanto positivas como negativas

4.1. Por lo general, el diálogo social en tiempos de crisis, como por ejemplo la de 2008-2010, ha demostrado su utilidad como herramienta que ofrece soluciones. Es evidente que las respuestas de los interlocutores sociales iban dirigidas, o bien a garantizar el empleo y evitar las redundancias, o bien a limitar el alcance y las consecuencias de la pérdida de empleo. El diálogo social es un instrumento importante que, en algunas circunstancias, han promovido los gobiernos para combatir las consecuencias económicas y sociales negativas de la crisis económica mundial. La negociación colectiva se ha empleado como herramienta para evitar «lo peor», esto es, los despidos colectivos, las pérdidas masivas de empleo y el cierre de empresas⁽³⁴⁾.

4.2. Las respuestas de los interlocutores sociales nacionales a los efectos de la crisis financiera en el mercado laboral estuvieron condicionadas por tres factores principales: el calado de la crisis económica, la configuración institucional de las relaciones laborales y las decisiones de los gobiernos. En los países con instituciones de diálogo social bien consolidadas, los interlocutores sociales participaron de forma activa en el diseño de respuestas tripartitas rápidas y eficaces a nivel de la empresa o sectorial. Las pautas de intervención mostraron considerables divergencias entre los distintos Estados miembros. El alcance del apoyo del gobierno al proceso y la participación oportuna de los interlocutores sociales se reveló un factor

⁽³²⁾ https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/framework/eus-economic-governance-explained_es.

⁽³³⁾ *Ibid.* informes de Eurofound, ETUI, *Benchmarking Working Europe 2018* (Evaluación comparativa del trabajo en Europa, 2018), análisis anuales sobre la aplicación de las recomendaciones específicas por país en el proceso del Semestre.

⁽³⁴⁾ ETUI, *Benchmarking working Europe 2010* (Evaluación comparativa del trabajo en Europa, 2010), Bruselas, 2010.

determinante clave para el éxito o el fracaso del diálogo social⁽³⁵⁾. Es posible observar la siguiente tendencia general: durante la fase inicial de la crisis (2008-2010), bajo un severo estrés económico, los interlocutores sociales tomaron medidas, con el objetivo común de mantener los puestos de trabajo existentes y el nivel de empleo general, haciendo uso de los estabilizadores sociales automáticos en aquellos casos en que existían. Esto no solo se hizo mediante las negociaciones tripartitas nacionales, sino que también se reflejó en los convenios colectivos bilaterales a nivel sectorial o de filial y de empresa⁽³⁶⁾.

4.3. Sin embargo, en la segunda fase de la crisis (2011-2014), las repercusiones en una serie de aspectos de las relaciones laborales en los Estados miembros⁽³⁷⁾ fueron significativas: una de ellas fue la tendencia a una mayor descentralización de la negociación colectiva. En ciertos Estados miembros, el efecto combinado de una adopción de decisiones por parte de los gobiernos de índole más unilateral y la descentralización de la negociación colectiva dio lugar a una reducción de la negociación multipatronal y a un descenso de la cobertura de la negociación. Además, en los sistemas de relaciones laborales de Europa Central y Oriental se produjo una deriva hacia más estructuras y procesos voluntarios y menos tripartitos⁽³⁸⁾.

4.4. Los Estados miembros en los que el impacto de la crisis ha sido más severo para las relaciones laborales fueron aquellos más duramente afectados por esta desde el punto de vista económico y social. Los interlocutores sociales de Grecia, Irlanda, Portugal y España, por ejemplo, tuvieron escaso margen de maniobra, habida cuenta de la magnitud de los ajustes económicos que han tenido que adoptar estos países⁽³⁹⁾. Los sistemas de relaciones laborales del norte y el centro de Europa mostraron una mayor flexibilidad potencial en lo que respecta a los interlocutores y a los procesos (como las cláusulas de flexibilización en los convenios colectivos), lo que les permitió adaptarse más rápidamente a los cambios del entorno económico. Se concluye, por tanto, que unas relaciones sólidas entre los interlocutores sociales permitieron obtener unos resultados más positivos.

4.5. Se introdujeron dos tipos de medidas para aliviar el impacto de la crisis. El primero se centró en evitar las redundancias y el segundo en mitigar sus efectos. Evitar los despidos conllevó introducir regímenes de reducción del tiempo de trabajo con varios formatos en distintos países, pero también quedó patente que determinados segmentos de la población y grupos vulnerables de trabajadores en formas de empleo no convencionales no contaban con ningún tipo de protección social, lo que convierte la inclusividad de los sistemas de protección social y los servicios públicos eficientes en una prioridad de la política pública. Los regímenes de reducción del tiempo de trabajo y el período de desempleo cubierto con prestaciones fueron acompañados de formación complementaria y reciclaje profesional. Esto podría haberse apreciado en muchos casos y debería considerarse una buena práctica para hacer frente a las crisis.

4.6. El segundo tipo de respuesta para mitigar los efectos se dividió entre las negociaciones relativas a la indemnización por despido, muy demandada por los trabajadores, y los acuerdos alcanzados entre los sindicatos y la patronal para que respaldasen la reincorporación a la población activa de los trabajadores despedidos. Estos acuerdos adoptaron varias formas en función de la diversidad de los contextos institucionales nacionales: por ejemplo, la transición profesional (en los Países Bajos), sociedades de transferencia (en Alemania), consejos de seguridad laboral (en Suecia) y las fundaciones laborales (en Austria). Con frecuencia estas medidas fueron acompañadas de ofertas de asesoramiento, medidas de recolocación, reciclaje profesional e información sobre vacantes de empleo. Pueden consultarse todas las medidas disponibles en la publicación de la Comisión Europea *Industrial relations in Europe 2010*⁽⁴⁰⁾ (Relaciones laborales en Europa, 2010).

⁽³⁵⁾ OIT, Informe de políticas, *The need for social dialogue in addressing the COVID-19 crisis* (La necesidad del diálogo social en la gestión de la crisis causada por la COVID-19), Ginebra, mayo de 2020.

⁽³⁶⁾ Eurofound (2012), *Social dialogue in times of crisis* (Diálogo social en tiempos de crisis).

⁽³⁷⁾ Eurofound (2013), *Comparative analytical report: Impact of the crisis on working conditions in Europe* (Informe analítico comparativo: Efecto de la crisis en las condiciones de trabajo en Europa).

⁽³⁸⁾ Glassner (2013), *Central and eastern European industrial relations in the crisis: national divergence and path-dependent change* (Las relaciones laborales de Europa Central y Oriental en la crisis: divergencias nacionales y cambios dependientes de la trayectoria) y OIT, *Recovering from the crisis through social dialogue in the new EU Member States: the case of Bulgaria, the Czech Republic, Poland and Slovenia* (La recuperación de la crisis a través del diálogo social en los nuevos Estados miembros de la UE: los casos de Bulgaria, la República Checa, Polonia y Eslovenia).

⁽³⁹⁾ Eurofound, *Changes to wage-setting mechanisms in the context of the crisis and the EU's new economic governance regime* (Cambios de los mecanismos de fijación de salarios en el contexto de la crisis y el nuevo régimen de gobernanza económica de la UE), 2014.

⁽⁴⁰⁾ Comisión Europea, *Industrial relations in Europe* (2010).

4.7. El diálogo social tiene un papel fundamental en la formulación de respuestas oportunas y específicas de apoyo al empleo y la recuperación económica en tiempos de crisis, pero no puede resolver todos los problemas por sí solo. En un contexto de crisis las políticas y la legislación son especialmente importantes, así como contar con un margen presupuestario de maniobra adecuado ⁽⁴¹⁾.

5. Participación de los trabajadores en la dirección de empresa: una respuesta para gestionar el cambio

5.1. La democracia industrial se entiende en general como la gobernanza de los procesos industriales en empresas «sostenibles» ⁽⁴²⁾, basada en el diálogo social, la negociación colectiva y la información, la consulta y la participación de los trabajadores a nivel de la empresa ⁽⁴³⁾. Una buena gobernanza empresarial permite que se puedan alcanzar objetivos económicos positivos junto con objetivos sociales y medioambientales. Actualmente hay en vigor una serie de actos legislativos, junto con medidas operativas y políticas, que tienen en cuenta las prácticas y situaciones de las relaciones laborales nacionales en cada empresa. La globalización y los procesos de producción transnacionales de las empresas europeas han modificado la forma en que se estructuran los flujos de información en torno a la empresa ⁽⁴⁴⁾. La colaboración basada en la confianza entre la patronal y los trabajadores ha demostrado su importancia —el ejemplo más reciente ha sido en la pandemia de COVID-19—.

5.2. Los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores son derechos sociales fundamentales consagrados en instrumentos internacionales (OIT) y de derechos humanos europeos (Consejo de Europa y UE), y resultan esenciales para un diálogo social eficaz.

5.3. A nivel europeo, la participación de los trabajadores facilita el intercambio oportuno de información con los representantes de los trabajadores en los sistemas de relaciones laborales, contribuye a la adopción de decisiones con conocimiento de causa de la dirección en determinadas cuestiones que interesan directamente a los trabajadores con los representantes de estos y contribuye a un modelo de negocio sostenible y más justo. Esto ayuda a promover la idea de mercado económico social que considera el modelo social europeo como un motor de la competitividad de las empresas europeas.

5.4. Varios instrumentos legislativos a nivel de la UE han establecido requisitos mínimos ⁽⁴⁵⁾ y definen los derechos de información, consulta y representación de los trabajadores en los consejos de administración, incluida la Directiva relativa a la información y a la consulta y la Directiva sobre el comité de empresa europeo ⁽⁴⁶⁾, así como los actos legislativos relativos a formas de empresas concretas, como las sociedades anónimas europeas (SE) y las sociedades cooperativas europeas (SCE), o situaciones concretas como las fusiones transfronterizas, el traspaso de empresas o los despidos colectivos. Los comités de empresa europeos (y los comités de empresa de SE) son órganos de información y consulta a los trabajadores sobre aspectos transnacionales y revisten una gran relevancia para los trabajadores europeos. También desempeñan un papel importante en la integración gradual de los Estados miembros y del mercado único ⁽⁴⁷⁾. Hay margen de mejora en cuanto a la calidad y la eficacia de la información y la consulta con los comités de empresa europeos sobre la reestructuración de empresas transnacionales, tal como subrayó la Comisión en su informe ⁽⁴⁸⁾.

⁽⁴¹⁾ *Ibid.*, OIT, Informe de políticas, 2020, y actualizaciones de la página web de la OCDE *Tackling the coronavirus — contributing to a global effort* (Afrontar el coronavirus — contribuyendo a un esfuerzo global), marzo de 2020.

⁽⁴²⁾ DO C 161 de 6.6.2013, p. 35 — La sección 3 define el concepto de empresa «sostenible».

⁽⁴³⁾ Artículo basado en una investigación de Eurofound: *Industrial democracy in Europe: a quantitative approach* (Democracia industrial en Europa: un enfoque cuantitativo), Pablo Sanz, Christian Welz, Maria Caprile, Ricardo Rodríguez Contreras, Labour and Industry, junio de 2020.

⁽⁴⁴⁾ Artículo basado en una investigación de Eurofound: *Industrial democracy in Europe: a quantitative approach* (Democracia industrial en Europa: un enfoque cuantitativo), Pablo Sanz, Christian Welz, Maria Caprile, Ricardo Rodríguez Contreras, Labour and Industry, junio de 2020.

⁽⁴⁵⁾ Directiva 2002/14/EC sobre la información y la consulta y Directiva 2009/38/EC sobre el comité de empresa europeo.

⁽⁴⁶⁾ Directiva 94/45/CE, modificada por la Directiva 2009/38/CE.

⁽⁴⁷⁾ Eurofound (2020), *Social dialogue and HR practices in European global companies* (Diálogo social y prácticas en materia de recursos humanos en las empresas europeas globales), con un análisis y conclusiones sobre la evolución de una dimensión europea del diálogo social tanto en el ámbito transnacional de la adopción de decisiones como en las filiales locales y el papel de los comités de empresa europeos como vínculo fundamental entre los distintos niveles del diálogo social dentro de una empresa, como son el nacional y el europeo.

⁽⁴⁸⁾ Comisión Europea: *Informe sobre la aplicación por parte de los Estados miembros de la Directiva 2009/38/CE sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria (versión refundida)*, Bruselas, 14 de mayo de 2018, COM (2018) 292 final.

5.5. La participación de los trabajadores en los consejos de administración se da en la mayoría de los Estados miembros, pero no existen bases comunes a nivel europeo y, por lo tanto, esta se manifiesta en las distintas prácticas específicas de los marcos nacionales. En su Dictamen SOC/470 ⁽⁴⁹⁾, el CESE ya pidió un marco armonizado a escala de la UE para la participación de los trabajadores en los consejos de administración. Desgraciadamente, el paquete legislativo de 2019 sobre el Derecho de sociedades que se ha aprobado no refleja esta propuesta.

5.6. En su principio n.º 8, el pilar europeo de derechos sociales establece que los trabajadores o sus representantes tienen derecho a ser informados y consultados oportunamente sobre asuntos de interés para ellos. Desde esta perspectiva, la participación de los trabajadores es estratégica a la hora de gestionar las transiciones si se quiere hacer frente a los retos ecológicos, demográficos y tecnológicos y acompañar los cambios en la organización del trabajo o la reestructuración ⁽⁵⁰⁾. El CESE hace un llamamiento a las instituciones europeas y nacionales para que adopten medidas destinadas a garantizar que durante los procesos de reestructuración se respetan los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores.

5.7. Las medidas legislativas europeas en el ámbito de la salud y la seguridad de los trabajadores ponen de manifiesto e incluyen el papel necesario de representación de los trabajadores también en este ámbito. Los acuerdos tripartitos y bipartitos en algunos países europeos adoptados para contener la propagación de la COVID-19 a nivel de las empresas han sido ejemplos proactivos de iniciativas conjuntas de los interlocutores sociales en lo que se refiere a la salud y la seguridad en el trabajo.

5.8. La crisis de la COVID-19 demuestra, por un lado, ejemplos positivos de diálogo social constructivo a nivel de empresa en torno a Europa para mantener el empleo y garantizar un regreso seguro al lugar de trabajo al tiempo que se mantiene la actividad empresarial, y, por el otro, que los derechos de información y consulta no se han respetado en toda Europa, ni siquiera durante la fase de emergencia, incluso en las reestructuraciones y con respecto a las medidas que debían adoptarse para proteger la seguridad y la salud en el trabajo o las condiciones de trabajo que suponían un riesgo. Se requieren medidas a nivel nacional y europeo para garantizar que se respetan los derechos de información y consulta en los procesos de reestructuración derivados de la crisis de la COVID-19.

5.9. Son necesarias iniciativas adicionales en el ámbito europeo para cubrir las carencias existentes y reforzar la democracia en el trabajo. El objetivo es garantizar una protección y unos derechos mínimos adecuados con relación a la información, la consulta y la representación de los trabajadores en los consejos de administración en situaciones transfronterizas en las que las leyes nacionales no puedan aplicarse de forma coordinada y equitativa. Se necesita un marco transversal eficaz para los derechos de información, consulta y representación en los consejos de administración para las formas de empresa de la UE y las empresas que hacen uso de los instrumentos de movilidad empresarial. Deben evaluarse las lagunas en el acceso a la información relativa a las actividades empresariales en países no pertenecientes a la UE y sus repercusiones en el empleo y las condiciones de trabajo si se quiere garantizar que el comité de empresa europeo desempeña un papel adecuado. En la aplicación de la Directiva sobre el comité de empresa europeo, cuando se hayan detectado deficiencias, se deben reforzar las medidas de ejecución y adoptar sanciones efectivas y proporcionadas.

5.10. También es necesario garantizar el pleno respeto de los derechos de información y consulta de los trabajadores del sector público. El CESE pide a la Comisión que tome medidas para garantizar que el acuerdo de los interlocutores sociales en esta materia se aplique correctamente.

5.11. Las prácticas nacionales registran diferencias en cuanto a la participación de los trabajadores. En particular, debe garantizarse que los representantes de los trabajadores se designan con arreglo a las normas europeas y nacionales ⁽⁵¹⁾ para los órganos administrativos y de supervisión y pueden desempeñar adecuadamente las funciones que les confiere la legislación nacional y europea. También es necesario garantizar que se informa y consulta a los trabajadores de manera adecuada y oportuna sobre los planes de la empresa y las posibles implicaciones para el empleo y las condiciones de trabajo, conforme a lo dispuesto en la Directiva.

6. Diálogo social para una recuperación sostenible e inclusiva tras la COVID-19

6.1. Muchas organizaciones e instituciones, entre ellas la OIT, la OCDE, la Comisión Europea, Eurofound y también los interlocutores sociales europeos, han recopilado, publicado y actualizado de forma periódica la información sobre medidas adoptadas a nivel nacional para hacer frente, en primer lugar, a la fase de emergencia y, posteriormente, a la reanudación de las actividades económicas y la planificación de los programas de recuperación.

⁽⁴⁹⁾ DO C 161 de 6.6.2013, p. 35.

⁽⁵⁰⁾ Artículo basado en una investigación de Eurofound: *Industrial democracy in Europe: a quantitative approach* (Democracia industrial en Europa: un enfoque cuantitativo), Pablo Sanz, Christian Welz, Maria Caprile, Ricardo Rodríguez Contreras, Labour and Industry, junio de 2020.

⁽⁵¹⁾ Alemania: designación directa por ley; Países Bajos: cooptación de los directivos indicados por los trabajadores; Francia: combinación de designación directa y por los accionistas; Suecia: nombramiento de los representantes sindicales, etc.

6.2. En algunos países se han firmado acuerdos bipartitos y tripartitos desde el comienzo de la pandemia, además de una serie de acuerdos sectoriales bipartitos que tienen por objeto introducir medidas para mantener la salud y la seguridad en los puestos de trabajo.

6.3. Dada la falta de una respuesta coordinada por parte de los Estados miembros al comienzo de la crisis provocada por la pandemia, es evidente que en la fase de recuperación necesitamos un enfoque basado en la solidaridad entre estos para el futuro de Europa.

6.4. Los interlocutores sociales europeos —CES, BUSINESSEUROPE, CEEP y SME United— en su declaración conjunta sobre la emergencia causada por la COVID-19, hacen un firme llamamiento a los Estados miembros a que involucren a los interlocutores sociales nacionales en el diseño y la aplicación de las medidas nacionales. No obstante, su contribución activa y eficaz no solo depende de su capacidad propia sino también del reconocimiento por parte del gobierno del papel que desempeñan para contener la pandemia y abordar sus consecuencias socioeconómicas. Existen excelentes ejemplos de gestiones de crisis lideradas de forma proactiva por los interlocutores sociales y sectoriales europeos. Algunas son tripartitas y otras bipartitas. Los convenios colectivos de varios países europeos han tratado de contener el virus garantizando un entorno de trabajo seguro, acuerdos de trabajo específicos y redes de seguridad social, como son la baja por enfermedad y el permiso parental.

6.5. El plan de recuperación de la UE, que incluye la propuesta de la Comisión «Next Generation EU» y todas las medidas que ya se han adoptado con fondos *ad hoc*, subvenciones y préstamos del BCE y el BEI, sin duda constituye un paquete sustancial de medidas financieras, que debería aprovechar la inversión pública y privada, con el objetivo de respaldar el crecimiento sostenible y el empleo de calidad.

6.6. En la cumbre social tripartita del 23 de junio de 2020, los interlocutores sociales hicieron énfasis en la necesidad de invertir en el sector de la salud pública y en los servicios más gravemente afectados durante este período, así como en que se haga una inversión estructural para una transición ecológica, la transformación digital y las tecnologías innovadoras con miras a impulsar la competitividad europea mediante el apoyo al empleo de calidad, la formación y la progresión económica y social en un contexto europeo coordinado.

6.7. Es fundamental que el plan de recuperación de la UE se base en los interlocutores sociales y cuente con la participación de estos a todos los niveles. El diálogo social es el instrumento clave para que la gobernanza sea sólida durante períodos de crisis. Las consultas y debates a nivel tripartito mejoran la calidad del diseño de las políticas de respuesta a la crisis, involucran a los interlocutores sociales en su aplicación y generan confianza entre estos para superar las dificultades, al tiempo que respaldan la cohesión social y la resiliencia de nuestras economías. El impacto de la crisis para los trabajadores, las empresas y las comunidades locales también se determina conjuntamente con las autoridades locales, lo cual es fundamental para adoptar las medidas temporales acordadas y generar consenso para los planes de recuperación a medio y largo plazo.

6.8. Es necesario definir los planes nacionales a fin de asignar los recursos europeos con arreglo a una planificación de medio a largo plazo, sin dispersar ni fragmentar los recursos, y teniendo en cuenta tanto las carencias que se han puesto de manifiesto durante la fase de emergencia como el aumento de las desigualdades en la sociedad.

6.9. En algunos países de la UE, el diálogo social ha demostrado ser eficaz para la adopción rápida y eficaz de sólidas medidas de emergencia destinadas a contribuir a la supervivencia de las empresas y, por ende, a conservar los puestos de trabajo y **mantener a las personas en el mercado laboral**, ayudando a garantizar los regímenes de reducción del tiempo de trabajo cuyo objetivo es mitigar los efectos sobre el empleo y proporcionar seguridad de planificación tanto a trabajadores como empresas para controlar la fase de recuperación.

6.10. Sin embargo, en algunos Estados miembros, los grupos más vulnerables, como las personas con formas de empleo no convencionales, los trabajadores autónomos y las personas en trabajo no declarado, no pudieron acceder a las medidas de protección y se enfrentan al riesgo de caer en la pobreza, lo cual agrava la emergencia social.

6.11. A largo plazo, la UE puede respaldar a los Estados miembros y a los interlocutores sociales invirtiendo las reformas estructurales que reducen la protección del empleo y dando más margen a la negociación colectiva, además de reforzando las instituciones del mercado laboral. La UE también debería abordar retos urgentes, como son el paro de larga duración, la transición a procesos ecológicos y digitalizados, así como la formación complementaria y el reciclaje profesional para promover la capacidad de inserción profesional, al tiempo que se proporciona un marco regulador adecuado para diversas formas de trabajo.

6.12. Una mejora de la cooperación entre la Comisión, los gobiernos nacionales, los empresarios y los sindicatos también puede ayudar a los sistemas de protección social a dar respuesta al cambiante contexto económico y social europeo, a fin de ampliar la cobertura a los grupos vulnerables que se encuentran excluidos en la actualidad. En el contexto del Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores, debe seguir mejorándose el Semestre Europeo mediante un mayor apoyo a los Estados miembros y un nuevo cuadro de indicadores que permita evaluar comparativamente los progresos en la aplicación de las políticas acordadas con respecto a unos parámetros de referencia y alcanzar objetivos comunes a nivel europeo. En estos difíciles momentos, la determinación y la responsabilidad de todos los poderes públicos a escala nacional y de la UE, así como de los interlocutores sociales y otras partes interesadas del ámbito social a todos los niveles, serán fundamentales para garantizar una recuperación sostenible de nuestras economías y reforzar nuestro modelo social europeo.

6.13. En su Comunicación *Semestre Europeo de 2020: Recomendaciones específicas por país* ⁽⁵²⁾ la Comisión Europea formuló sus recomendaciones a todos los Estados miembros con relación a la pandemia de la COVID-19. En su parte introductoria, destaca que el buen funcionamiento del diálogo social es clave para garantizar que las medidas adoptadas tengan éxito y sean inclusivas y sostenibles. Debe reconocerse que, en algunos Estados miembros, la práctica del diálogo social y la participación de los interlocutores sociales y las organizaciones de la sociedad civil durante la crisis de la COVID-19 se han visto debilitadas o limitadas ⁽⁵³⁾. Como consecuencia de esto, a tres Estados miembros —Hungria, Polonia y Rumanía— se les ha recomendado que **velen por la participación adecuada y eficaz de los interlocutores sociales y las partes interesadas en el proceso de formulación de las políticas**. El CESE solicita a la Comisión que haga un minucioso seguimiento y evaluación de la aplicación de las recomendaciones específicas a estos países.

6.14. La Comisión debe garantizar y vigilar —por ejemplo mediante instrumentos de notificación— que los Estados miembros desarrollen un diálogo social eficaz con las partes interesadas nacionales a lo largo del proceso del Semestre, así como en el diseño de planes de recuperación nacional para garantizar un seguimiento y una aplicación eficaces, basados en una amplia apropiación.

6.15 También es de suma importancia **garantizar que no se vea mermada la capacidad de los interlocutores sociales a consecuencia de la crisis del coronavirus**. La UE debe estudiar las medidas que sean necesarias, incluida la aportación de recursos financieros, para apoyar el desarrollo de capacidades de los interlocutores sociales —tanto para las actividades como para las estructuras de diálogo social—. Los interlocutores sociales europeos han planteado una propuesta conjunta ⁽⁵⁴⁾ a la Comisión Europea sobre la creación de un nuevo instrumento financiero para apoyar las actividades extraordinarias que están llevando a cabo durante la crisis de la COVID-19.

Bruselas, 29 de octubre de 2020.

La Presidenta
del Comité Económico y Social Europeo
Christa SCHWENG

⁽⁵²⁾ Comunicación de la Comisión COM(2020) 500 final de 20. 5. 2020, *Semestre Europeo de 2020: Recomendaciones específicas por país*.
⁽⁵³⁾ CES, Notas informativas, *Workers' Information, consultation and participation* (Información, consulta y participación de los trabajadores), 15 de mayo 2020.

⁽⁵⁴⁾ Propuesta conjunta de los interlocutores sociales europeos intersectoriales para crear un instrumento financiero especial de apoyo a los interlocutores sociales durante la crisis de la COVID-19, dirigida al vicepresidente ejecutivo Valdis Dombrovskis y el comisario de Empleo y Derechos Sociales Nicolas Schmidt, 10 de abril de 2020.