

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la «Democracia en el trabajo»**(Dictamen exploratorio a petición de la Presidencia española)**

(2023/C 228/06)

Ponente: **Reiner HOFFMANN**Coponente: **Krzysztof BALON**

Solicitud de la Presidencia española del Consejo de la Unión Europea Carta del 27.7.2022

Base jurídica Artículo 304 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea
Dictamen exploratorio

Sección competente Sección de Empleo, Asuntos Sociales y Ciudadanía

Aprobado en sección 3.4.2023

Aprobado en el pleno 27.4.2023

Pleno n.º 578

Resultado de la votación

(a favor/en contra/abstenciones) 175/69/13

1. Conclusiones y recomendaciones

1.1. A lo largo de décadas la legislación europea ha desarrollado un sólido sistema de participación de los trabajadores en el lugar de trabajo, basado en la legislación y las prácticas de los Estados miembros y en las libertades fundamentales de la UE. Un mundo del trabajo democrático es un elemento fundamental para seguir desarrollando el modelo social europeo en un entorno sostenible y competitivo.

1.2. Las crisis recientes han demostrado que los derechos activos de la ciudadanía y los derechos de los trabajadores se refuerzan mutuamente. Se fortalece la cohesión social, el tejido democrático de nuestras sociedades es más estable y la sociedad es menos vulnerable a posiciones populistas y autoritarias.

1.3. Los mecanismos e instrumentos jurídicos al servicio de la democracia en el trabajo hacen que las empresas sean más resilientes, tengan más éxito económico y, al mismo tiempo, obtengan mejores resultados en materia de empleo y trabajo digno. La democracia en el trabajo como concepto rector debe abarcar todos los trabajadores y tipos de trabajo, así como todos los lugares de trabajo, ya sean de ámbito privado, público o social, e independientemente del tamaño, el sector u otros aspectos organizativos. Deberán tenerse en cuenta las circunstancias de las pymes. Las pruebas empíricas demuestran que las voces de los trabajadores brindan la flexibilidad y el margen de maniobra necesarios en el lugar de trabajo para adaptarse a los cambios estructurales.

1.4. La rápida evolución del mundo laboral ofrece asimismo la oportunidad de una mayor democracia. Para que ello sea posible, la participación de los trabajadores y el diálogo social deben ocupar un lugar más destacado en la conciencia pública y reforzarse también a través de las fronteras. En este sentido, es fundamental un marco jurídico europeo fiable que oriente y haga más eficaces los sistemas nacionales de información, consulta y participación, y que cuente con el apoyo de unos programas de acción que tengan repercusiones previsibles a escala nacional.

1.5. El Comité Económico y Social Europeo (CESE) acoge con satisfacción la reciente Comunicación de la Comisión sobre el refuerzo del diálogo social como base para una mayor democracia en el trabajo, así como la afirmación de que el diálogo social se basa en una cultura viva de confianza que tiene sus fundamentos en el papel específico de los interlocutores sociales, mientras que el diálogo civil, reconocido como un proceso independiente, implica a las organizaciones de la sociedad civil organizada en una gama más amplia de temas, dando forma a los procesos de transformación. Sin embargo, debe reconocerse que el mercado de trabajo está cambiando, muchos trabajadores están empleados en pequeñas empresas y microempresas, y, al mismo tiempo, en la Unión Europea unos 13,6 millones ⁽¹⁾ de personas trabajan en entidades de la economía social. Todos estos trabajadores y sus empleadores deberían estar plenamente cubiertos por el diálogo social institucional.

1.6. Durante décadas, los comités de empresa europeos han contribuido de manera positiva a lograr los objetivos económicos, sociales y ambientales a largo plazo de las empresas. Para aumentar su potencial y eficacia, es necesario mejorar sustancialmente sus derechos de participación y sus recursos: por ejemplo, cualquier elusión o violación de los derechos de participación de los comités de empresa europeos deben sancionarse de manera efectiva, y debe facilitarse el acceso a la justicia. En este contexto, el CESE acoge favorablemente la reciente Resolución del Parlamento Europeo relativa a la revisión de la Directiva sobre los comités de empresa europeos, y pide a la Comisión que adopte medidas jurídicas con prontitud.

1.7. Como complemento de la democracia en el trabajo basada en la legislación o en el diálogo social, existen otras formas eficaces de participación democrática de los trabajadores que están bien presentes en la economía social, sobre todo en las cooperativas.

1.8. Las innovaciones tecnológicas han dado lugar a nuevos modelos de negocio en la economía de plataformas, que a menudo van asociados al empleo precario, en particular para las personas que se incorporan al mercado laboral y los trabajadores migrantes. El acceso a la representación colectiva de intereses no suele existir o no se utiliza en grado suficiente. El CESE considera útil el objetivo de la actual propuesta de Directiva de la UE sobre el trabajo en plataformas de prevenir el fenómeno de los falsos autónomos, en especial la definición de empleadores y empleados, y la inversión de la carga de la prueba. Esto también fortalecería la base para dar voz a los trabajadores en la economía de plataformas cuando se cumplan los criterios relativos a la situación en el empleo. El CESE toma nota de las Directrices sobre la aplicación del Derecho de la competencia de la Unión a los convenios colectivos relativos a las condiciones laborales de las personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados. El CESE anima a la Presidencia española del Consejo de la UE a que haga hincapié en este aspecto, en particular cuando se adopte la Directiva, y a que aborde asimismo el posible acceso de estos trabajadores a la cobertura colectiva en consonancia con la Directiva sobre unos salarios mínimos adecuados.

1.9. El rápido desarrollo de la inteligencia artificial (IA) está planteando desafíos sin precedentes a las normas democráticas en el mundo del trabajo. La gestión algorítmica de datos tiene un enorme impacto en la organización del trabajo, las condiciones de trabajo y la seguridad de los datos. Los interlocutores sociales europeos están de acuerdo en que es fundamental que la tecnología digital se introduzca tras una consulta oportuna con los trabajadores y sus representantes, en el marco de los sistemas de relaciones laborales, en particular el diálogo social y la negociación colectiva, de modo que pueda crearse confianza en el proceso. El CESE es partidario de reforzar los derechos de protección de datos de los trabajadores, de manera que se garanticen los derechos colectivos de estos y expresa su deseo de que los sindicatos tengan un acceso digital adecuado a las empresas y a sus trabajadores con el fin de implantar y promover un diálogo social eficaz en el ámbito de la aplicación de la IA en los lugares de trabajo.

1.10. La buena gobernanza empresarial implica garantizar el respeto de los derechos humanos y laborales, así como de los objetivos medioambientales a lo largo de toda la cadena de suministro. Los empleadores tienen que demostrar que consideran la diligencia debida como un componente obligatorio de la gestión de riesgos por parte del consejo de administración. La creación de trabajo digno en todo el mundo debería convertirse en un objetivo de la gobernanza empresarial sostenible. En consecuencia, el CESE aboga por definir la necesidad de una gobernanza empresarial sostenible dentro del marco jurídico europeo. Los trabajadores y sus representantes, así como la sociedad civil (organizaciones ecologistas, de defensa de los derechos humanos y de los consumidores), deberían participar de forma sistemática en este proceso.

1.11. No obstante, el CESE lamenta que la participación de los trabajadores en los consejos de administración de las empresas no se reconozca también como un elemento clave de la gobernanza empresarial sostenible. El Comité apoya los esfuerzos encaminados a crear un marco armonizado para la participación de los trabajadores en los consejos de administración —que tenga en cuenta las diferencias entre los Estados miembros— y a garantizar que el Derecho de sociedades europeo no conduzca a que se eluda o se menoscabe la codecisión empresarial en los Estados miembros.

⁽¹⁾ La Comisión presenta un plan de acción para impulsar la economía social y crear puestos de trabajo, 9.12.2021.

1.12. Una mayor democracia en el mundo del trabajo pasa por disponer no solo de los fundamentos jurídicos necesarios y adecuados, sino también de una cooperación de todas las partes interesadas basada en el conocimiento, especialmente en el contexto del reto que suponen las transiciones ecológica y digital. Las organizaciones de la sociedad civil que operan a escala regional o local en el ámbito de la información, la educación y el empoderamiento, así como las instituciones científicas y los expertos de las profesiones liberales, también pueden apoyar esta cooperación con medidas específicas adaptadas a las circunstancias locales, en concertación con los interlocutores sociales y las autoridades locales. Estas actividades también deberían contar con el apoyo de los Fondos Estructurales europeos.

1.13. El papel educativo de la participación en el lugar de trabajo podría servir de base al ejercicio de la democracia en un sentido político y social más amplio. Para ello, es fundamental sensibilizar y educar a la juventud sobre la democracia en el trabajo, incluso antes de su incorporación al empleo. Junto con los interlocutores sociales, las organizaciones de la sociedad civil que trabajan en el ámbito de la educación pueden desempeñar un papel complementario y deben recibir apoyo.

2. La democracia en el trabajo: relevancia sociopolítica en Europa

2.1. Las crisis exógenas y los retos transformadores se han convertido en una situación crónica. Las instituciones de la UE y los Estados miembros deben poner en marcha constantemente mecanismos de respuesta efectivos que combinen la eficiencia económica con objetivos políticos, sociales y ambientales.

2.2. Existen numerosas justificaciones normativas y empíricas para una mayor democracia en el mundo del trabajo ⁽²⁾. Por ello, el CESE aboga desde hace tiempo por una aplicación equilibrada del concepto de democracia en el trabajo y sus componentes clave, como un diálogo social dinámico y un equilibrio justo entre derechos y responsabilidades en el lugar de trabajo, que también comprende el fomento de una cultura de confianza y cooperación entre empleadores y trabajadores, incluida la participación de los trabajadores. Estos componentes deben apoyarse en un marco jurídico y en un diálogo social a todos los niveles, así como en buenas prácticas empresariales.

2.3. La democracia en el trabajo no solo contribuye a una democracia resiliente sino que también es clave para la prosperidad y una competitividad económica sostenible. La participación en el lugar de trabajo ayuda a educar y a formar a la ciudadanía en las prácticas, los valores y la cultura política de la democracia. Quienes se sienten considerados en el lugar de trabajo y pueden participar en la toma de decisiones también lo hacen en la sociedad y tienen una actitud más positiva hacia la democracia.

2.4. El CESE siempre ha subrayado que un marco europeo sólido y unas buenas prácticas en materia de participación de los trabajadores (*voz de los trabajadores*) ⁽³⁾ —como base para un diálogo de confianza entre la dirección y los trabajadores en todos los niveles (transfronterizo, nacional, local)— forman parte del marco jurídico básico de la democracia europea y son una guía importante para una economía social de mercado competitiva. Este concepto debe abarcar a todos los trabajadores, formas y lugares de trabajo, ya sean de ámbito privado, público o social, e independientemente del tamaño, el sector u otros aspectos organizativos.

2.5. Un consenso político entre los gobiernos, los interlocutores sociales y la sociedad civil ha consagrado la *voz de los trabajadores* en numerosos actos jurídicos europeos a lo largo de varias décadas ⁽⁴⁾. Este eficaz recurso debe aplicarse plenamente en cuanto elemento valioso en todos los países y empresas, reforzarse en mayor medida y mejorarse para propiciar el éxito económico y la cohesión social en Europa, también allí donde existan lagunas en la legislación o en la aplicación, además de seguir evolucionando en función de los cambios que se produzcan en el mundo del trabajo. En este contexto, el CESE anima a los Estados miembros a que evalúen la situación a escala nacional y pongan en marcha iniciativas para establecer marcos sólidos de información y consulta.

2.6. La *voz de los trabajadores* en los países de la Unión se caracteriza por un gran número de instituciones, en algunos casos «equivalentes funcionales», que se basan en diferentes sistemas de relaciones laborales, por ejemplo unos sólidos derechos de información, consulta y negociación vinculados al empleo y a la empresa; la participación de los trabajadores en los consejos de administración; los acuerdos de negociación colectiva a nivel de empresa, de sector e intersectoriales o resultados vinculantes en materia de diálogo social, así como culturas empresariales y las capacidades para gestionar el cambio.

⁽²⁾ Benchmarking Working Europe 2019, capítulo 4.

⁽³⁾ Teniendo en cuenta los diferentes medios y procesos que caracterizan la participación de los trabajadores y sus representantes en los Estados miembros, el presente Dictamen utilizará el término general de «voz de los trabajadores» cuando sea pertinente.

⁽⁴⁾ Con la participación de los interlocutores sociales, el Derecho derivado europeo ha incorporado casi cuarenta Directivas, que establecen un amplio marco jurídico para la información, la consulta y la participación de los trabajadores; fuente: Instituto Sindical Europeo (ETUI), *Facts & Figures*.

2.7. La solicitud de la futura Presidencia española de un Dictamen exploratorio del CESE sobre la democracia en el trabajo prosigue la destacable tendencia de las instituciones de la UE y los gobiernos de los Estados miembros de la UE a incluir cada vez más frecuentemente «una mayor democracia en el trabajo» entre los objetivos políticos para el «futuro de Europa». Esto ha quedado patente en numerosas ocasiones:

- en la declaración realizada con motivo de la Cumbre Social de Oporto de 2021, el «Compromiso Social de Oporto», los gobiernos y los interlocutores sociales europeos reiteraron su compromiso de promover y fortalecer el diálogo social autónomo a escala europea, nacional, regional, sectorial y de empresa ⁽⁵⁾;
- el reciente informe del Parlamento Europeo sobre la democracia en el trabajo subraya que el Pacto Verde Europeo y la digitalización traerán cambios importantes que deberán gestionarse de manera justa y anima a promover las oportunidades jurídicas para la participación de los trabajadores ⁽⁶⁾; con la misma intención, el Parlamento Europeo pidió recientemente por amplia mayoría que se revise la Directiva de la UE sobre el comité de empresa europeo ⁽⁷⁾;
- la Directiva sobre unos salarios mínimos adecuados en la UE exige que todos los Estados miembros adopten medidas para aumentar la cobertura de la negociación colectiva, por ejemplo medidas para fomentar el desarrollo y refuerzo de la capacidad de los interlocutores sociales;
- en una reciente propuesta de Recomendación del Consejo sobre el refuerzo del diálogo social, la Comisión declaró que los Estados miembros deberían reconocer plenamente y respetar el papel específico de las organizaciones de interlocutores sociales en las estructuras y procesos del diálogo social, reconociendo al mismo tiempo que el diálogo civil, en el que participa un conjunto más amplio de partes interesadas en una gama más amplia de temas, es un proceso independiente ⁽⁸⁾;
- el plan de acción de la UE para la economía social, adoptado en 2021, se compromete específicamente a promover modelos empresariales de economía social que tengan la gobernanza democrática y participativa como uno de sus rasgos definitorios principales.

2.8. En la misma línea, el CESE considera que una voz de los trabajadores fiable y eficaz puede ser un requisito previo esencial para una gobernanza empresarial «sostenible» y beneficiosa en términos económicos en la UE.

2.9. El CESE responde con mucho gusto a las preguntas planteadas por la Presidencia española, a saber:

- ¿qué contribución puede aportar la participación de los trabajadores y sus representantes en la gestión empresarial a una transformación social y ecológica justa?
- ¿en qué medida es necesario seguir desarrollando el marco jurídico existente para la consulta y participación de los trabajadores en la toma de decisiones de las empresas, también en las empresas multinacionales?
- ¿cómo deberían fortalecerse los derechos de participación de los trabajadores en el contexto de la digitalización, incluidas las cuestiones de la economía de plataformas y la protección de datos?
- ¿qué impacto tienen las nuevas tecnologías en los derechos democráticos fundamentales, por ejemplo los relativos a la participación de los trabajadores?

2.10. Además, en el presente Dictamen, el CESE formula reflexiones sobre otras formas de democracia en el mundo del trabajo.

2.11. El CESE acoge favorablemente la Resolución relativa al trabajo decente y la economía social y solidaria aprobada por la OIT en la Conferencia Internacional del Trabajo de junio de 2022, que destaca el papel fundamental de las organizaciones de la economía social a la hora de contribuir «a la consecución del trabajo decente, la economía inclusiva y sostenible, la justicia social, el desarrollo sostenible y la mejora de los niveles de vida para todos», así como la Resolución sobre la promoción de la economía social y solidaria para el desarrollo sostenible del 18 de abril de 2023 ⁽⁹⁾. Estas

⁽⁵⁾ Compromiso Social de Oporto 2021.

⁽⁶⁾ Informe del Parlamento Europeo, A9-0331/2021.

⁽⁷⁾ Resolución del Parlamento Europeo, P9_TA(2023)0028.

⁽⁸⁾ Propuesta de Recomendación del Consejo sobre el refuerzo del diálogo social en la Unión Europea, COM(2023) 38 final, p. 14.

⁽⁹⁾ En la Resolución se afirma que «se reconoce la contribución de la economía social y solidaria al trabajo digno y a unas economías inclusivas y sostenibles, a la promoción de las normas internacionales del trabajo, incluidos los derechos fundamentales en el trabajo, la mejora del nivel de vida para todos y la innovación social, también en el ámbito del reciclaje y el perfeccionamiento profesionales».

importantes resoluciones demuestran que las organizaciones de la economía social desempeñan un papel relevante a la hora de desarrollar la democracia en el trabajo mediante una importante contribución a una mayor democracia y a una mayor participación en la economía y en el mercado laboral; esto debería quedar reflejado, de modo que las organizaciones de la economía social queden cubiertas por el diálogo social institucional, también a nivel europeo.

3. Posición del CESE sobre la democracia en el trabajo

3.1. El CESE considera que la inclusión social de todas las partes interesadas, en particular la *voz de los trabajadores*, debe reconocerse como uno de los pilares clave de una empresa y de la economía, y promoverse como requisito para hacer que las empresas sean más «sociales», más sostenibles desde el punto de vista medioambiental y más competitivas.

3.2. En numerosos dictámenes adoptados por amplia mayoría, el CESE ya ha subrayado los beneficios de los instrumentos de participación obligatoria de los trabajadores a escala nacional y europea, destacando que:

- las estructuras democráticas en el trabajo deben considerarse un elemento central del modelo social europeo ⁽¹⁰⁾;
- el diálogo social y civil a escala nacional y de la UE es clave para garantizar una política económica, laboral y social que contribuya a mejorar las condiciones de vida y de trabajo de las personas e impulse la competitividad de las empresas ⁽¹¹⁾;
- los países que cuentan con instituciones de diálogo social bien establecidas y sistemas eficaces de relaciones laborales son más capaces de lograr objetivos económicos, sociales y medioambientales positivos;
- la participación efectiva de los trabajadores en la toma de decisiones empresariales contribuye positivamente tanto al éxito de la empresa como a la puesta en marcha de proyectos de transición digital, ecológica y neutros desde el punto de vista climático;
- la realización de todo el potencial de innovación requiere la participación y la motivación de los trabajadores ⁽¹²⁾; en este contexto, la *voz de los trabajadores* en las empresas contribuye al cambio positivo;
- el mundo del trabajo es también un lugar de aprendizaje sobre la democracia, sobre todo para la juventud y las personas que se incorporan al mercado laboral, y puede ayudar a evitar que este grupo se quede atrás en el proceso de transformación ⁽¹³⁾;
- debe apoyarse a las entidades de la economía social, como las cooperativas, que trabajan en pos de objetivos a largo plazo y prestan un servicio directo a sus trabajadores y comunidades;
- las reestructuraciones de todo tipo pueden anticiparse y gestionarse mejor mediante la participación temprana de los representantes organizados de los trabajadores ⁽¹⁴⁾, cuando esté prevista, también en los consejos de administración, sin impedir el margen de maniobra necesario en la toma de decisiones en caso de cambios en la empresa o en la organización del trabajo;
- los traspasos de empresas sin sucesores o en situación de insolvencia a los trabajadores en forma de cooperativa también podría ser una forma de reestructurarlas y convertirlas en empresas sostenibles y gestionadas democráticamente ⁽¹⁵⁾;

⁽¹⁰⁾ DO C 229 de 31.7.2012, p. 77.

⁽¹¹⁾ DO C 10 de 11.1.2021, p. 14.

⁽¹²⁾ DO C 159 de 10.5.2019, p. 1, punto 1.1.

⁽¹³⁾ Resolución del CESE sobre el Año Europeo de la Juventud, aprobada el 8.12.2021, puntos 2.13, y 2.14 (DO C 100 de 16.3.2023, p. 1).

⁽¹⁴⁾ DO C 229 de 31.7.2012, p. 77, punto 1.4 y DO C 10 de 11.1.2021, p. 14, punto 5.5.

⁽¹⁵⁾ DO C 286 de 16.7.2021, p. 13, punto 1.6.

- especialmente en tiempos de transformación y crisis, la participación de los trabajadores y la sociedad civil sobre la base de una cultura viva de confianza mutua promueve una mejor aplicación y aceptación de los cambios estructurales y organizativos ⁽¹⁶⁾ y, por tanto, también refuerza la seguridad y la estabilidad.

3.3. El CESE destaca el valor de la participación de los trabajadores en la innovación en el lugar de trabajo. Las iniciativas de los interlocutores sociales para mejorar la productividad y el bienestar de los trabajadores en el lugar de trabajo deberían promoverse en un contexto europeo más amplio. El CESE acoge favorablemente las iniciativas e investigaciones de Eurofound ⁽¹⁷⁾ y de la Red europea para la innovación en los lugares de trabajo, y propone que la UE adopte medidas para impulsar el diálogo entre los interlocutores sociales y otras partes interesadas a todos los niveles en el marco de enfoques participativos.

3.4. El CESE también ha expresado su convicción de que las economías sostenibles requieren empresas en las que las distintas partes interesadas colaboren y busquen juntas oportunidades de negocio sostenibles, la competitividad económica, la sostenibilidad ecológica y el equilibrio social. De ahí el llamamiento del CESE a favor de un modelo de gobernanza empresarial que promueva la creación de valores a largo plazo como uno de los deberes de los directores ejecutivos, lo que implica velar por los intereses a largo plazo de la empresa y sus accionistas ⁽¹⁸⁾.

3.5. El debate sobre el desarrollo ulterior de un marco jurídico europeo para una gobernanza empresarial sostenible deberá tomar como referencia los dictámenes, resoluciones e informes que ya han aprobado el CESE y el Parlamento Europeo, así como otras fuentes pertinentes, por ejemplo los acuerdos de los interlocutores sociales. Por consiguiente, el CESE pide a la Comisión que en sus programas de trabajo futuros sopesa la adopción de un marco de gobernanza empresarial que sirva de referencia para una gobernanza empresarial más sostenible y democrática, que proporcione en particular una expresión adecuada de la voz de los trabajadores y de sus representantes en la supervisión y la administración de la empresa a todos los niveles.

3.6. El debate sobre el desarrollo ulterior de un marco jurídico europeo para una gobernanza empresarial sostenible deberá hacer referencia a los dictámenes, resoluciones e informes que ya han aprobado el CESE y el Parlamento Europeo, así como a otras fuentes pertinentes, por ejemplo los acuerdos de los interlocutores sociales.

3.7. Las competencias existentes, la infraestructura científica e industrial y una cultura socioeconómica movilizadora deben convertirse en el punto de partida del apoyo europeo a la participación democrática a la hora de dar forma a una transformación con visión de futuro. De esta manera, las economías locales pueden vincularse con éxito a la competitividad global de productos y servicios.

4. Observaciones específicas sobre el desarrollo democrático del mundo del trabajo

4.1. *Garantizar y reforzar las normas existentes para la participación de los trabajadores*

4.1.1. La promoción de la democracia en el mundo del trabajo debe ir más allá de los derechos de participación a nivel de empresa y abarcar también los sistemas de negociación colectiva y representación sectoriales e intersectoriales, así como el diálogo social en todos los niveles y el diálogo con la sociedad civil.

4.1.2. El CESE ha debatido la necesidad de evaluar el marco jurídico vigente de la UE y cómo aplicarlo de manera eficaz en la legislación nacional, con la intención también de mejorar las disposiciones ya existentes al respecto.

4.1.3. Por ejemplo, el CESE ha debatido la necesidad de un marco de la UE para la participación de los trabajadores cuando las empresas deben marcar su rumbo estratégico en el nivel del consejo de administración, que tenga en cuenta las diferencias tanto entre los Estados miembros como entre las diferentes empresas ⁽¹⁹⁾.

- El informe del Parlamento Europeo sobre la democracia en el trabajo ⁽²⁰⁾ describe cómo podría diseñarse un marco europeo de este tipo para los derechos de los trabajadores a la información, la consulta y la representación en los consejos de administración.

⁽¹⁶⁾ DO C 341 de 24.8.2021, p. 23, punto 2.6.

⁽¹⁷⁾ Encuesta Europea de Empresas 2019.

⁽¹⁸⁾ DO C 229 de 31.7.2012, p. 77, punto 4.1, DO C 341 de 24.8.2021, p. 23, punto 1.11, DO C 10 de 11.1.2021, p. 14, punto 5.1, DO C 106 de 31.3.2020, p. 1.

⁽¹⁹⁾ DO C 341 de 24.8.2021, p. 23, punto 1.14 y punto 3, DO C 10 de 11.1.2021, p. 14, DO C 161 de 6.6.2013, p. 35, punto 4.2.2 y punto 4.4.2.

⁽²⁰⁾ Informe del Parlamento Europeo, A9-0331/2021.

— Además, es fundamental que el marco regulador de la UE mantenga los derechos nacionales de participación existentes, especialmente la participación de los trabajadores en los órganos decisorios de la empresa. La legislación de la UE que regula el traslado transfronterizo de la sede social de una empresa, las fusiones o la creación de diversos tipos de sociedades europeas no debe conducir a que se eludan o menoscaben los derechos adquiridos a nivel nacional, por ejemplo la participación de los trabajadores en los consejos de administración.

4.1.4. El CESE también ha debatido la necesidad de consolidar las disposiciones sobre la participación obligatoria de los trabajadores en el Derecho de la UE sobre la base de los resultados ya obtenidos y de que se armonicen las definiciones de «información», «consulta» y «participación» ⁽²¹⁾.

4.1.5. La jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha confirmado recientemente que los elementos existentes de participación de los trabajadores a nivel de empresa, como la composición del consejo de administración, también deben tenerse en cuenta cuando las empresas se transforman en una forma jurídica europea como, por ejemplo, una Sociedad Anónima Europea (SE) ⁽²²⁾. La legislación de la UE debe garantizar que este elemento sea comparable desde el punto de vista funcional en la legislación de los Estados miembros de la UE. Esto crearía una base fiable y jurídicamente segura para la acción de todas las partes interesadas.

4.1.6. Para aumentar la eficacia del trabajo de los comités de empresa europeos, el CESE ya ha debatido mejoras, en particular en lo que se refiere al derecho de participación, la facilitación de los recursos necesarios, el refuerzo de las medidas de ejecución, la aclaración de las definiciones para evitar la elusión y la imposición de sanciones efectivas a las empresas que infrinjan las disposiciones pertinentes ⁽²³⁾.

4.1.7. Estas exigencias se reflejan también en la Resolución más reciente del Parlamento Europeo relativa a la Directiva sobre los comités de empresa europeos, en la que pide a la Comisión que presente una propuesta de revisión de la Directiva con el fin de aclarar sus objetivos, definiciones y procedimientos, y de reforzar el derecho de los representantes de los trabajadores y de los sindicatos a la información y a la consulta, en particular durante los procesos de reestructuración ⁽²⁴⁾. El CESE considera útiles las peticiones del Parlamento para mejorar la Directiva sobre los comités de empresa europeos. Pide a la Comisión que adopte medidas jurídicas con prontitud, haciendo hincapié en las que promuevan la aplicación efectiva de los derechos europeos en la práctica empresarial.

4.2. Requisitos para la participación en la economía de plataformas

4.2.1. La economía de plataformas presenta oportunidades, retos y riesgos en relación con el trabajo, lo que, sumado a la precariedad y la desigualdad ⁽²⁵⁾, plantea desafíos a la democracia en el lugar de trabajo. Esto se aplica, en particular, a las posibilidades de representación colectiva y la protección de los derechos colectivos ⁽²⁶⁾, que hasta ahora han estado reservadas para los trabajadores directamente empleados. Los trabajadores de la economía de plataformas —en gran medida personas que se incorporan al mercado laboral y trabajadores migrantes— se enfrentan a menudo a mayores retos que otros trabajadores en términos de condiciones de trabajo y salarios; desde el momento en que se cumplen los criterios adecuados, también es necesario hacerles extensivos los derechos laborales y que sus voces se incluyan como parte de la voz de los trabajadores.

4.2.2. El CESE considera útil el objetivo de la actual propuesta de Directiva sobre el trabajo en plataformas de evitar el fenómeno de los falsos autónomos. Esto trasladaría la carga de la prueba desde los trabajadores a las plataformas y facilitaría a los empleados de la plataforma el acceso a la protección laboral y la legislación social, incluidos los derechos de representación y un mejor acceso a la justicia. El CESE toma nota de las Directrices sobre la aplicación del Derecho de la competencia de la Unión a los convenios colectivos relativos a las condiciones laborales de las personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados.

⁽²¹⁾ 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 (DO L 122 de 16.5.2009, p. 28) y la Directiva 2002/14/CE de 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 — Declaración conjunta del Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión relativa a la representación de los trabajadores (DO L 80 de 23.3.2002, p. 29); véase DO C 161 de 6.6.2013, p. 35, puntos 1.6 y 4.4.2.

⁽²²⁾ Sentencia del TJUE de 18 de octubre de 2022, ref.: C-677/20 (SAP); sentencia del TJUE de 18 de julio de 2017, ref.: C-566/15 (TUI).

⁽²³⁾ DO C 10 de 11.1.2021, p. 14, punto 1.10.

⁽²⁴⁾ Resolución del Parlamento Europeo, P9_TA(2023)0028.

⁽²⁵⁾ *The platform economy and the disruption of the employment relationship*.

⁽²⁶⁾ DO C 290 de 29.7.2022, p. 95.

4.2.3. El CESE reitera su opinión, ya expresada anteriormente, de que las cooperativas, en particular, son capaces de garantizar la democracia en el trabajo en el contexto de las plataformas digitales ⁽²⁷⁾. Además, el CESE apoya la posición del Parlamento Europeo de que las cooperativas pueden constituir un valioso instrumento de organización ascendente del trabajo en plataformas ⁽²⁸⁾.

4.2.4. Dado que los jóvenes procedentes de entornos vulnerables constituyen el 55 % de los trabajadores de plataformas, es fundamental impartirles educación sobre la democracia en el trabajo, incluso antes de su incorporación al empleo, de modo que puedan ejercer sus derechos y luchar contra la discriminación. Junto con los interlocutores sociales, las organizaciones de la sociedad civil que trabajan en el ámbito de la educación pueden desempeñar un papel importante, por lo que deberán apoyarse los proyectos correspondientes.

4.2.5. El CESE seguirá de cerca varios aspectos de la voz de los trabajadores en la economía de plataformas y prestará atención a la situación especial de los trabajadores autónomos de plataformas y a su cobertura en la negociación colectiva.

4.3. *La voz de los trabajadores, el uso de la inteligencia artificial (IA) y la protección de datos en el trabajo*

4.3.1. Dado que la IA puede tener un impacto significativo en los derechos fundamentales, la no discriminación y las condiciones de trabajo, su utilización debe sustentarse en una base sólida de normas aplicables que permita proteger a los trabajadores de las repercusiones negativas. Este campo también plantea nuevos desafíos a las normas democráticas en el trabajo. Se debe prestar especial atención a la protección de la intimidad y la aplicación de la legislación pertinente. Además, deben garantizarse la supervisión, el seguimiento y el control de los algoritmos de IA utilizados en el trabajo. Aquí, por ejemplo, se plantea la cuestión de cómo estructurar el acceso de los interesados a la información para entender cómo funciona el algoritmo y los efectos que tiene sobre la organización del trabajo y las condiciones de trabajo ⁽²⁹⁾.

4.3.2. Los interlocutores sociales deben participar en todas las fases del despliegue y el uso de la IA. El Acuerdo Marco de los interlocutores sociales europeos sobre la digitalización (de junio de 2020) subraya explícitamente, entre otros aspectos, la necesidad de una anticipación adecuada y una participación oportuna de los trabajadores y sus representantes a nivel estratégico ⁽³⁰⁾.

4.3.3. Los macrodatos constituyen un elemento clave de la IA. Por ello, los sistemas de IA también deben cumplir los principios del Reglamento general de protección de datos (RGPD) de la Unión. El artículo 88 del RGPD impone obligaciones específicas a los empleadores en materia de protección de los datos de los trabajadores. En opinión del CESE, debería examinarse si, habida cuenta de la evolución dinámica y la creciente complejidad del tratamiento de datos, no sería necesario mejorar las disposiciones existentes con el fin de reforzar los derechos de protección necesarios.

4.3.4. El CESE expresa su deseo de que los sindicatos tengan un acceso digital adecuado a las empresas y sus trabajadores con el fin de implantar y promover un diálogo social eficaz en el ámbito de la aplicación de la IA en los lugares de trabajo. Debe garantizarse que el RGPD de la UE no se utilice en la práctica como un obstáculo para el ejercicio legítimo de los derechos colectivos de los trabajadores. Los abusos deben prevenirse con las sanciones apropiadas ⁽³¹⁾.

4.3.5. Además de los dictámenes ya aprobados, el CESE seguirá profundizando en su reflexión sobre el impacto de la IA en el mundo del trabajo, centrándose también en la voz de los trabajadores.

4.4. *Participación en la diligencia debida de las empresas a lo largo de toda la cadena de suministro*

4.4.1. El Pacto Verde Europeo —como estrategia de crecimiento sostenible de la UE— implica que no solo el éxito económico, sino también los objetivos sociales y ecológicos son importantes para las empresas. Por lo tanto, unas normas comunes que garanticen que las empresas y sus propietarios se adhieren a la «buena gobernanza empresarial» deben incorporar de manera equilibrada el papel de todas las partes interesadas pertinentes, incluida la voz de los trabajadores.

⁽²⁷⁾ DO C 152 de 6.4.2022, p. 38.

⁽²⁸⁾ Informe del PE: Informe sobre la propuesta de Directiva sobre el trabajo en plataformas, (nuevo) considerando 39 bis.

⁽²⁹⁾ Labour in the age of AI: why regulation is needed to protect workers.

⁽³⁰⁾ Acuerdo de los interlocutores sociales europeos sobre la digitalización.

⁽³¹⁾ Estudio la Asociación Europea de Personal Técnico de Navegación (ECA) (2021) *Data Protection Law and the Exercise of Collective Labour Rights*.

4.4.2. El cumplimiento de los derechos humanos y los derechos laborales, así como de los objetivos medioambientales a lo largo de la cadena de suministro, es un elemento importante de la gobernanza empresarial sostenible. La creación de «trabajo digno» en todo el mundo debe convertirse en un objetivo inequívoco de las decisiones empresariales ⁽³²⁾. El CESE ya ha reconocido, por lo tanto, la necesidad de un marco jurídico armonizado para las empresas a escala de la Unión ⁽³³⁾. Las cadenas de suministro deben constituir un elemento más importante de la gestión de riesgos, también en el contexto del respeto de los derechos humanos. Por consiguiente, es lógico que la responsabilidad sobre estas recaiga en los consejos de administración.

4.4.3. El CESE señala que no solo los trabajadores —junto con sus sindicatos y órganos de representación—, sino también los intereses de la sociedad civil —por ejemplo las organizaciones medioambientales y de defensa de los derechos humanos y de los consumidores— deben desempeñar un papel decisivo en el seguimiento respecto a la diligencia debida. Por ello, acoge con satisfacción la propuesta de introducir mecanismos que permitan evaluar y supervisar el cumplimiento de la diligencia debida en las empresas. Sin embargo, observa con preocupación que no se ha previsto ningún diálogo entre los interlocutores sociales.

4.4.4. El CESE ya ha planteado que un marco jurídico vinculante en materia de diligencia debida y responsabilidad de las empresas, que tenga en cuenta la *voz de los trabajadores*, debe desempeñar un papel importante ⁽³⁴⁾. Pide a la Comisión que, como parte del proceso de toma de decisiones en curso, incluya disposiciones en el texto jurídico propuesto para la participación obligatoria y efectiva de los trabajadores y de las partes interesadas de la sociedad civil en el proceso de diligencia debida, de conformidad con sus propios intereses.

4.5. Otras consideraciones sobre la democracia en el mundo del trabajo y las formas directas de participación

4.5.1. El enfoque de gestión participativa también es importante en ámbitos con formas de representación de los trabajadores poco desarrolladas, como las empresas emergentes, las empresas de trabajadores independientes y numerosas pymes. Este enfoque ya está desempeñando un papel destacado en las empresas de la economía social, en especial en las organizaciones de la sociedad civil y cooperativas económicamente activas. El CESE promoverá el intercambio de buenas prácticas en este ámbito, en especial la interacción entre la participación estatutaria y sindical de los trabajadores y las formas de participación directa como elemento de la gestión participativa.

4.5.2. Como complemento de la democracia en el trabajo basada en la legislación o en el diálogo social, existen otras formas eficaces de participación democrática de los trabajadores que están bien presentes en la economía social, sobre todo en las cooperativas.

4.5.3. A la hora de dar forma al cambio estructural regional y establecer un pacto verde y social se plantea la cuestión de cómo las formas de democracia en el trabajo pueden entroncar con unas formas de democracia participativa más allá de la empresa, que impliquen a organizaciones de la sociedad civil como las organizaciones medioambientales y sociales en el contexto regional y local.

4.5.4. Aplicar con éxito las diversas formas de democracia en el mundo del trabajo depende también de una cooperación de todas las partes interesadas basada en el conocimiento. Las organizaciones de la sociedad civil que operan a escala regional o local en el ámbito de la información, la educación y el empoderamiento pueden apoyar esta cooperación con medidas específicas adaptadas a las circunstancias locales, en concertación con los interlocutores sociales. En este contexto, las organizaciones de la sociedad civil de algunos Estados miembros, entre ellas las organizaciones de defensa de los derechos humanos y de los consumidores, pueden desempeñar un papel complementario a la hora de empoderar a los trabajadores e incitar a los empleadores a asumir la responsabilidad social en sus empresas. Estas actividades también deben apoyarse con fondos europeos.

Bruselas, 27 de abril de 2023.

El Presidente
del Comité Económico y Social Europeo
Oliver RÖPKE

⁽³²⁾ DO C 486 de 21.12.2022, p. 149, puntos 1.8 y 1.9.

⁽³³⁾ DO C 486 de 21.12.2022, p. 149, punto 1.11.

⁽³⁴⁾ DO C 443 de 22.11.2022, p. 81, punto 1.7, y DO C 341 de 24.8.2021, p. 23, punto 3.10.

ANEXO

Las enmiendas siguientes, que obtuvieron al menos una cuarta parte de los votos emitidos, fueron rechazadas en el transcurso del debate (artículo 74, apartado 3, del Reglamento interno):

ENMIENDA 3

SOC/746

Democracia en el trabajo

Punto 4.1.3

Modifíquese de la manera siguiente:

Dictamen de la Sección	Enmienda
Por ejemplo, el CESE ha debatido la necesidad de un marco de la UE para la participación de los trabajadores cuando las empresas deben marcar su rumbo estratégico en el nivel del consejo de administración, que tenga en cuenta las diferencias tanto entre los Estados miembros como entre las diferentes empresas ⁽¹⁾. — El informe del Parlamento Europeo sobre la democracia en el trabajo ⁽²⁾ describe cómo podría diseñarse un marco europeo de este tipo para los derechos de los trabajadores a la información, la consulta y la representación en los consejos de administración. — Además, es fundamental que el marco regulador de la UE mantenga los derechos nacionales de participación existentes, especialmente la participación de los trabajadores en los órganos decisorios de la empresa. La legislación de la UE que regula el traslado transfronterizo de la sede social de una empresa, las fusiones o la creación de diversos tipos de sociedades europeas no debe conducir a que se eludan o menoscaben los derechos adquiridos a nivel nacional, por ejemplo la participación de los trabajadores en los consejos de administración. ⁽¹⁾ DO C 341 de 24.8.2021, p. 23, punto 1.14 y punto 3, DO C 10 de 11.1.2021, p. 14, DO C 161 de 6.6.2013, p. 35, punto 4.2.2 y punto 4.4.2. ⁽²⁾ Informe del Parlamento Europeo, A9-0331/2021.	Por ejemplo, el CESE ha debatido la necesidad de un marco de la UE para la participación de los trabajadores cuando las empresas deben marcar su rumbo estratégico en el nivel del consejo de administración, que tenga en cuenta las diferencias tanto entre los Estados miembros como entre las diferentes empresas ⁽¹⁾. — El informe del Parlamento Europeo sobre la democracia en el trabajo ⁽²⁾ describe cómo podría diseñarse un marco europeo de este tipo para los derechos de los trabajadores a la información, la consulta y la representación en los consejos de administración. — Además, es fundamental que el marco regulador de la UE mantenga los derechos nacionales de participación existentes, especialmente la participación de los trabajadores en los órganos decisorios de la empresa. ⁽¹⁾ DO C 341 de 24.8.2021, p. 23, punto 1.14 y punto 3, DO C 10 de 11.1.2021, p. 14, DO C 161 de 6.6.2013, p. 35, punto 4.2.2 y punto 4.4.2. ⁽²⁾ Informe del Parlamento Europeo A9-0331/2021.

Exposición de motivos

Dado que toda forma de participación empresarial se fundamenta en la legislación o en las prácticas nacionales, el Derecho de sociedades europeo no debería tener, por sí mismo, ningún impacto en los sistemas de participación. En cualquier caso, no es necesaria una nueva normativa a escala de la UE para resolver posibles problemas.

Resultado de la votación:

A favor: 98

En contra: 130

Abstenciones: 20

ENMIENDA 4**SOC/746****Democracia en el trabajo****Punto 4.1.5****Suprímase:**

Dictamen de la Sección	Enmienda
<i>La jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha confirmado recientemente que los elementos existentes de participación de los trabajadores a nivel de empresa, como la composición del consejo de administración, también deben tenerse en cuenta cuando las empresas se transforman en una forma jurídica europea como, por ejemplo, una Sociedad Anónima Europea (SE) ⁽¹⁾. La legislación de la UE debe garantizar que este elemento sea comparable desde el punto de vista funcional en la legislación de los Estados miembros de la UE. Esto crearía una base fiable y jurídicamente segura para la acción de todas las partes interesadas.</i> ⁽¹⁾ Sentencia del TJUE de 18 de octubre de 2022, ref.: C-677/20 (SAP); sentencia del TJUE de 18 de julio de 2017, ref.: C-566/15 (TUI).	

Exposición de motivos

Este tema no se abordó de manera adecuada en el Grupo de Estudio, ya que se trata de una cuestión jurídica muy compleja que presenta una serie de aspectos específicos en función de cada país. No corresponde al CESE extraer conclusiones de la sentencia del TJUE al respecto.

Resultado de la votación:

A favor: 100

En contra: 136

Abstenciones: 15

ENMIENDA 5

SOC/746

Democracia en el trabajo

Punto 4.1.7

Modifíquese de la manera siguiente:

Dictamen de la Sección	Enmienda
Estas exigencias se reflejan también en la Resolución más reciente del Parlamento Europeo relativa a la Directiva sobre los comités de empresa europeos, en la que pide a la Comisión que presente una propuesta de revisión de la Directiva con el fin de aclarar sus objetivos, definiciones y procedimientos, y de reforzar el derecho de los representantes de los trabajadores y de los sindicatos a la información y a la consulta, en particular durante los procesos de reestructuración⁽¹⁾. El CESE considera útiles las peticiones del Parlamento para mejorar la Directiva sobre los comités de empresa europeos. Pide a la Comisión que adopte medidas jurídicas con prontitud, haciendo hincapié en las que promuevan la aplicación efectiva de los derechos europeos en la práctica empresarial. ⁽¹⁾ Resolución del Parlamento Europeo, P9_TA(2023)0028.	Estas exigencias se reflejan también en la Resolución más reciente del Parlamento Europeo relativa a la Directiva sobre los comités de empresa europeos, en la que pide a la Comisión que presente una propuesta de revisión de la Directiva con el fin de aclarar sus objetivos, definiciones y procedimientos, y de reforzar el derecho de los representantes de los trabajadores y de los sindicatos a la información y a la consulta, en particular durante los procesos de reestructuración⁽¹⁾. El CESE toma nota de las peticiones del Parlamento para mejorar la Directiva sobre los comités de empresa europeos. Pide a la Comisión que adopte medidas con prontitud, haciendo hincapié en las que promuevan la aplicación efectiva de los derechos europeos en la práctica empresarial. El CESE también señala que el 11 de abril la Comisión puso en marcha la primera fase de la consulta a los interlocutores sociales europeos acerca de una posible revisión de la Directiva sobre los comités de empresa europeos a fin de recabar sus puntos de vista sobre la necesidad y la orientación general de una posible acción de la UE para mejorar esta Directiva. La consulta estará abierta durante seis semanas⁽²⁾. ⁽¹⁾ Resolución del Parlamento Europeo P9_TA(2023)0028. ⁽²⁾ Primera fase de la consulta a los interlocutores sociales (europa.eu).

Exposición de motivos

Existen opiniones claramente divergentes sobre el apoyo a la Resolución del Parlamento Europeo y sobre su utilidad. Por lo tanto, y en aras de un compromiso, se podría afirmar que se toma nota de la resolución del PE. Cabe señalar asimismo que el 11 de abril la Comisión puso en marcha la primera fase de la consulta a los interlocutores sociales europeos acerca de una posible revisión de la Directiva sobre los comités de empresa europeos, a fin de recabar sus puntos de vista sobre la necesidad y la orientación general de una posible acción de la UE para mejorar esta Directiva. La consulta estará abierta durante seis semanas.

Resultado de la votación:

A favor: 86

En contra: 139

Abstenciones: 18

ENMIENDA 6**SOC/746****Democracia en el trabajo****Punto 4.4.4****Modifíquese de la manera siguiente:**

Dictamen de la Sección	Enmienda
El CESE ya ha planteado que un marco jurídico vinculante en materia de diligencia debida y responsabilidad de las empresas, que tenga en cuenta la voz de los trabajadores, debe desempeñar un papel importante ⁽¹⁾. Pide a la Comisión que, como parte del proceso de toma de decisiones en curso, incluya disposiciones en el texto jurídico propuesto para la participación obligatoria y efectiva de los trabajadores y de las partes interesadas de la sociedad civil en el proceso de diligencia debida, de conformidad con sus propios intereses. ⁽¹⁾ DO C 443 de 22.11.2022, p. 81, punto 1.7, y DO C 341 de 24.8.2021, p. 23, punto 3.10.	El CESE ya ha planteado que un marco jurídico vinculante en materia de diligencia debida y responsabilidad de las empresas, que tenga en cuenta la voz de los trabajadores, desempeñará un papel importante ⁽¹⁾. ⁽¹⁾ DO C 443 de 22.11.2022, p. 81, punto 1.7, y DO C 341 de 24.8.2021, p. 23, punto 3.10.

Exposición de motivos

La enmienda justifica con mayor precisión el objetivo de los dictámenes del CESE en lo que se refiere a la diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad.

Dado que la propuesta de la Comisión sobre diligencia debida todavía está tramitándose en el proceso legislativo, las reacciones por parte del CESE no son útiles. Por lo que se refiere al fondo de la frase, no se puede apoyar la solicitud de disposiciones para la participación obligatoria, ya que estas menoscabarían las responsabilidades de la dirección y los propietarios de la empresa.

Resultado de la votación:

A favor: 89

En contra: 148

Abstenciones: 11

ENMIENDA 1**SOC/746****Democracia en el trabajo****Punto 1.6****Modifíquese de la manera siguiente:**

Dictamen de la Sección	Enmienda
Durante décadas, los comités de empresa europeos han contribuido de manera positiva a lograr los objetivos económicos, sociales y ambientales a largo plazo de las empresas. Para aumentar su potencial y eficacia, es necesario mejorar sustancialmente sus derechos de participación y sus recursos: por ejemplo, cualquier elusión o violación de los derechos de participación de los comités de empresa europeos deben sancionarse de manera efectiva, y debe facilitarse el acceso a la justicia. En este contexto, el CESE acoge favorablemente la reciente Resolución del Parlamento Europeo sobre la revisión de la Directiva sobre los comités de empresa europeos, y pide a la Comisión que adopte medidas legales con prontitud;	Durante décadas, los comités de empresa europeos han contribuido de manera positiva a lograr los objetivos económicos, sociales y ambientales a largo plazo de las empresas. Para aumentar su potencial y eficacia, el CESE considera necesario seguir promoviendo una aplicación adecuada y orientaciones basadas en herramientas prácticas como la evaluación comparativa con las mejores prácticas. En este contexto, el CESE toma nota de la reciente Resolución del Parlamento Europeo sobre la revisión de la Directiva sobre los comités de empresa europeos, y pide a la Comisión que adopte las medidas apropiadas para impulsar una aplicación adecuada de la Directiva con prontitud. El CESE también señala que el 11 de abril la Comisión puso en marcha la primera fase de la consulta a los interlocutores sociales europeos acerca de una posible revisión de la Directiva sobre los comités de empresa europeos a fin de recabar sus puntos de vista sobre la necesidad y la orientación general de una posible acción de la UE para mejorar esta Directiva. La consulta estará abierta durante seis semanas ⁽¹⁾. ⁽¹⁾ Primera fase de la consulta a los interlocutores sociales (europa.eu).

Exposición de motivos

La Directiva sobre los comités de empresa europeos, en su versión refundida en 2009, es adecuada para el propósito que persigue y no hay necesidad de emprender un largo y engorroso ejercicio de revisión jurídica. En vez de eso, y en aras de una buena cooperación, la aplicación de la Directiva podría reforzarse mediante esfuerzos conjuntos de los interlocutores sociales, por ejemplo, la elaboración de un código de buenas prácticas. Cabe señalar asimismo que el 11 de abril la Comisión puso en marcha la primera fase de la consulta a los interlocutores sociales europeos acerca de una posible revisión de la Directiva sobre los comités de empresa europeos, a fin de recabar sus puntos de vista sobre la necesidad y la orientación general de una posible acción de la UE para mejorar esta Directiva. La consulta estará abierta durante seis semanas.

Resultado de la votación: (en relación con la enmienda 5)

ENMIENDA 2

SOC/746

Democracia en el trabajo

Punto 1.11

Modifíquese de la manera siguiente:

Dictamen de la Sección	Enmienda
No obstante, el CESE lamenta que la participación de los trabajadores en los consejos de administración de las empresas no se reconozca también como un elemento clave de la gobernanza empresarial sostenible. El Comité apoya los esfuerzos encaminados a crear un marco armonizado para la participación de los trabajadores en los consejos de administración —que tenga en cuenta las diferencias entre los Estados miembros— y a garantizar que el Derecho de sociedades europeo no conduzca a que se eluda o se menoscabe la codecisión empresarial en los Estados miembros.	No obstante, el CESE lamenta que la participación de los trabajadores en los consejos de administración de las empresas no se reconozca también como un elemento clave de la gobernanza empresarial sostenible. El Comité apoya los esfuerzos encaminados a apoyar la participación de los trabajadores en los consejos de administración —que tenga en cuenta las diferencias entre los Estados miembros—.

Exposición de motivos

Aunque en el nivel de la UE existe un marco jurídico general de información y consulta de los trabajadores, los sistemas de participación se basan en marcos jurídicos nacionales y en tradiciones profundamente arraigadas. La regulación a escala de la UE socavaría y frenaría la evolución nacional e interferiría en los sistemas nacionales de Derecho de sociedades. Se trata de un ámbito en el que, al igual que en la gobernanza empresarial, la mejor manera de avanzar no es la regulación sino, por ejemplo, el intercambio de buenas prácticas y otros medios de difundir información.

Dado que toda forma de participación empresarial se fundamenta en la legislación o en las prácticas nacionales, el Derecho de sociedades europeo no debería tener, por sí mismo, ningún impacto en los sistemas de participación. En cualquier caso, no es necesaria una nueva normativa a escala de la UE para resolver posibles problemas.

Resultado de la votación: (en relación con la enmienda 3)
