Parlamento Europeo
2019-2024

TEXTOS APROBADOS

P9_TA(2023)0218

Refuerzo del diálogo social

Resolución del Parlamento Europeo, de 1 de junio de 2023, sobre el refuerzo del diálogo social (2023/2536(RSP))

El Parlamento Europeo,

– Visto el artículo 3, apartado 3, del Tratado de la Unión Europea (TUE),

– Vistos los artículos 9, 151, 152, 153, 154 y 155 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE),

– Vistos los artículos 12, 15, 16, 21, 23, 27, 28, 30, 31 y 47 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea,

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

– Vista la Carta Social Europea,

– Vistos el Compromiso Social de Oporto, de 7 de mayo de 2021, y la Declaración de Oporto, de 8 de mayo de 2021,

– Vistos los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) n.º 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, n.º 135 relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa (Convenio sobre los representantes de los trabajadores), n.º 154 sobre la negociación colectiva, n.º 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores, n.º 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo y n.º 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo,

– Visto el Semestre Europeo, que es el marco de la Unión para la coordinación y supervisión de las políticas económicas y sociales, basado en los artículos 121 y 148 del TFUE,

– Visto el Acuerdo marco de los interlocutores sociales europeos sobre la digitalización,

– Visto el Acuerdo marco autónomo de los agentes sociales europeos sobre envejecimiento activo y un enfoque intergeneracional,

– Vista la Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo de 2001, sobre la

aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad[1],

– Vista la Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos[2],

– Vista la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea[3],

– Vista la Directiva 2009/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 6 de mayo de 2009, sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria[4] (Directiva sobre los comités de empresa europeos),

– Visto el Reglamento (UE) 2021/1057 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de junio de 2021, por el que se establece el Fondo Social Europeo Plus (FSE+) y por el que se deroga el Reglamento (UE) n.º 1296/2013[5],

– Vista la Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de octubre de 2022, sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea[6] (Directiva sobre salarios mínimos adecuados),

– Vista su Resolución, de 16 de diciembre de 2021, sobre la democracia en el trabajo: un marco europeo para los derechos de participación de los trabajadores y revisión de la Directiva sobre el comité de empresa europeo[7],

– Vista su Resolución, de 2 de febrero de 2023, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre la revisión de la Directiva sobre los comités de empresa europeos[8],

– Vista la propuesta de Recomendación del Consejo sobre el refuerzo del diálogo social en la Unión Europea presentada por la Comisión (COM(2023)0038),

– Vista la Comunicación de la Comisión, de 25 de enero de 2023, titulada «Reforzar el diálogo social en la Unión Europea: aprovechar plenamente su potencial para gestionar transiciones justas» (COM(2023)0040),

– Vista la Comunicación de la Comisión, de 13 de diciembre de 2013, sobre un Marco de Calidad de la UE para la Anticipación del Cambio y la Reestructuración (COM(2013)0882),

– Vista su Resolución, de 19 de enero de 2017, sobre un pilar europeo de derechos

---

1 DO L 82 de 22.3.2001, p. 16.
2 DO L 225 de 12.8.1998, p. 16.
3 DO L 186 de 11.7.2019, p. 105.
4 DO L 122 de 16.5.2009, p. 28.
5 DO L 231 de 30.6.2021, p. 21.
6 DO L 275 de 25.10.2022, p. 33.
7 DO C 251 de 30.6.2022, p. 104.
8 Textos Aprobados, P9_TA(2023)0028.

sociales[1],

– Vista su Resolución, de 17 de diciembre de 2020, sobre una Europa social fuerte para unas transiciones justas[2] ,

– Vista la Decisión (UE) 2022/2296 del Consejo, de 21 de noviembre de 2022, relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros[3] ,

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

– Vista la Comunicación de la Comisión, de 29 de septiembre de 2022, relativa a 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 (C(2022)6846),

– Vistas las preguntas al Consejo y a la Comisión sobre el refuerzo del diálogo social (O-000019/2023 – B9 - 0020/2023 and O-00020/2023 – B9 - 0021/2023),

– Vistos el artículo 136, apartado 5, y el artículo 132, apartado 2, de su Reglamento interno,

– Vista la propuesta de Resolución de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales,

A. Considerando que los derechos de los trabajadores a la negociación colectiva, a los convenios colectivos, a la libertad de asociación y a la acción colectiva son derechos fundamentales en cualquier democracia;

B. Considerando que la concertación social y la negociación colectiva entre los sindicatos y los representantes de los empleadores a nivel de la empresa, sectorial, nacional y de la Unión son aspectos fundamentales del modelo social europeo, cuyo legado compartido de diálogo social, participación de los trabajadores, negociación colectiva, representación en materia de salud y seguridad y el sistema tripartito constituyen los pilares de un futuro en la diversidad y sostenible desde el punto de vista económico, social y medioambiental que contribuirá a la competitividad, a la resiliencia económica y social y a un crecimiento mejor y más inclusivo en la Unión;

C. Considerando que la negociación colectiva permite que los interlocutores sociales ajusten, por ejemplo, las condiciones de trabajo de manera flexible y útil; que los sistemas de negociación colectiva por lo general se rigen por un conjunto complejo de normas y prácticas, recogidas en los ordenamientos jurídicos nacionales, y frecuentemente sobre la base de tradiciones arraigadas de los interlocutores sociales;

D. Considerando que es fundamental que el diálogo social entre interlocutores sociales autónomos funcione correctamente para hallar soluciones equilibradas a los retos actuales y del futuro, adaptándose a los cambios en el mundo laboral de una manera que beneficie tanto a los trabajadores como a los empleadores, como demuestran, entre otros, los acuerdos marco en vigor entre los interlocutores sociales europeos sobre el envejecimiento activo y sobre la digitalización, así como las negociaciones en curso

---

1 DO C 242 de 10.7.2018, p. 24.
2 DO C 445 de 29.10.2021, p. 75.
3 DO L 304 de 24.11.2022, p. 67.

sobre el teletrabajo y el derecho a la desconexión; que el diálogo social también ha resultado necesario en tiempos de crisis imprevistas, como, por ejemplo, la adaptación de las condiciones de trabajo durante la pandemia; que el diálogo social desempeña un papel importante a la hora de prestar un apoyo activo a los trabajadores en proceso de transición a nuevos puestos de trabajo y de anticipar las necesidades en términos de capacidades, abordando los cambios estructurales y reforzando la resiliencia de los Estados miembros; que el éxito del diálogo social depende en gran medida de la capacidad de los interlocutores sociales de negociar con libertad sobre la base de un conjunto complejo de normas y prácticas que, a menudo, están arraigadas en las tradiciones y los ordenamientos jurídicos nacionales; que ello exige que los legisladores nacionales y europeos tengan confianza en la capacidad de los interlocutores sociales de trabajar en aras de unas buenas condiciones en el mercado laboral, a la vez que los interlocutores sociales asumen esta responsabilidad con seriedad y llegan a acuerdos que satisfagan sus respectivos intereses, beneficiando asimismo a la sociedad en su conjunto;

E. Considerando que los sistemas de negociación colectiva en los que los interlocutores sociales independientes tienen derecho a negociar y concluir convenios colectivos de manera autónoma contribuyen a la previsibilidad a largo plazo del mercado laboral; que un requisito previo para el buen funcionamiento de estos sistemas de negociación colectiva es que los legisladores nacionales y europeos confíen en la capacidad de los interlocutores sociales para responsabilizarse de las buenas condiciones de trabajo en el mercado laboral y equilibrar los intereses de los trabajadores y los empleadores;

F. Considerando que la negociación colectiva a nivel sectorial e intersectorial se vio sometida a presión en algunos Estados miembros tras la crisis financiera de 2008; que la proporción de trabajadores cubiertos por convenios colectivos ha disminuido significativamente en la mayoría de los Estados miembros en los últimos treinta años, con una caída estimada de la cobertura media en la Unión de aproximadamente el 66 % en el año 2000 a alrededor del 56 % en 2018[1], debido a diferentes factores entre los que se incluye el descenso de la afiliación a los sindicatos, los cambios normativos introducidos en una serie de prácticas y procesos de negociación colectiva[2], en particular por lo que respecta a la descentralización de los sistemas de negociación colectiva, la importancia cada vez mayor de los procesos de negociación dentro de cada empresa y el aumento de las formas de empleo precarias y el falso trabajo por cuenta propia; que es importante señalar que la situación varía considerablemente de un Estado miembro a otro; que, en la mayoría de los Estados miembros, los índices de cobertura de la negociación colectiva tienden a ser más elevados para los trabajadores con contratos indefinidos y para los que trabajan en las empresas más grandes; que la cobertura de la negociación es considerablemente superior en los países en que existen convenios sectoriales y estos se extienden con frecuencia a empresas o trabajadores no cubiertos;

---

1 Visser, J.: «Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts» (Base de datos sobre características institucionales de los sindicatos, fijación de salarios, intervención del Estado y pactos sociales), Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies, versión 6.1, noviembre de 2019.

2 Rodríguez Contreras, R., y Molina, O.: «Moving with the times: Emerging practices and provisions in collective bargaining» (Evolucionar con los tiempos: nuevas prácticas y disposiciones en materia de negociación colectiva), Eurofound Publications, agosto de 2022.

G. Considerando que los trabajadores menores de treinta años solo tienen la mitad de probabilidades de afiliarse a un sindicato que los trabajadores de más edad[1], aunque, al mismo tiempo, muestran un gran apoyo a la negociación colectiva y un nivel elevado de confianza en los sindicatos;

H. Considerando que los trabajadores y los empleadores europeos se enfrentan actualmente a importantes retos derivados de desafíos sociales y medioambientales arraigados como la pobreza, la exclusión social, el aumento de la desigualdad, las crisis sociales y las emergencias relacionadas con el clima y la biodiversidad, que siguen creciendo y es necesario abordar; que dichos desafíos se han visto agravados por las consecuencias de la pandemia y, desde el 24 de febrero de 2022, de la guerra de agresión rusa contra Ucrania y el elevado coste de la vida, la inflación y la crisis energética que se derivan de la misma; que estos acontecimientos han puesto de manifiesto la necesidad imperiosa de una participación más amplia y robusta de los interlocutores sociales para aprovechar las oportunidades que ofrece una transición ecológica y digital justa y sostenible y reflejar la necesidad de no dejar a nadie atrás; que, según la base de datos EU Policy Watch de Eurofound, los interlocutores sociales participaron en casi la mitad de las medidas políticas registradas a nivel nacional o europeo durante la pandemia, pero esta participación disminuyó en cierta medida durante 2022, cuando se planificaron nuevas medidas políticas relacionadas con la crisis del coste de la vida;

I. Considerando que las medidas destinadas a defender y promover la negociación colectiva y los convenios colectivos pueden constituir una respuesta eficaz a la escalada del coste de la vida y facilitar el necesario y urgente aumento general y real de todos los salarios;

J. Considerando que la democracia en el trabajo desempeña un papel fundamental a la hora de reforzar los derechos humanos en el lugar de trabajo y en la sociedad, sobre todo cuando los representantes de los trabajadores, incluidos los sindicatos, participan activamente en los procesos de diligencia debida de las empresas; que la participación oportuna y significativa de los trabajadores al nivel correspondiente contribuye a la gobernanza empresarial sostenible; que las voces de los interlocutores sociales son un elemento importante de las iniciativas de la Unión para garantizar una gobernanza empresarial sostenible y democrática y la diligencia debida en cuanto a violaciones de los derechos humanos posibles y reales, también en lo que respecta al trabajo físico, y los efectos perjudiciales para el medio ambiente, así como de las iniciativas de la Unión para reducir el uso de prácticas ilegales como la explotación laboral y la competencia desleal en el mercado único;

K. Considerando que la democracia en el lugar de trabajo va más allá de la participación oficial de las organizaciones sindicales en las llamadas reuniones de diálogo social o de la mera consulta de estas organizaciones; que el fomento de la democracia en el lugar de trabajo requiere la protección y defensa de diversos derechos y principios, en particular el derecho de sindicación y a la acción y negociación colectivas, los derechos sindicales, el derecho a la huelga y los principios de prohibición del despido improcedente y de igualdad de retribución para un mismo trabajo;

---

[1] Comisión Europea: «Employment and Social Developments in Europe – Young Europeans: employment and social challenges ahead» (Evolución social y del empleo en Europa – Juventud europea: perspectivas de empleo y retos sociales), revisión anual de 2022.

L. Considerando que el principio n.º 8 del pilar europeo de derechos sociales establece que se deberá consultar a los interlocutores sociales sobre el diseño y la aplicación de políticas sociales, económicas y de empleo, de acuerdo con las prácticas nacionales; que debe animarse a los interlocutores sociales a que negocien y celebren convenios colectivos en asuntos de su incumbencia, respetando su autonomía y su derecho a la acción colectiva; que los trabajadores o sus representantes tienen derecho a ser informados y consultados oportunamente sobre asuntos de interés para ellos, en particular sobre la transferencia, reestructuración y fusión de empresas y sobre despidos colectivos; que el Compromiso Social de Oporto instó a todos los agentes pertinentes a promover el diálogo social autónomo como componente estructural del modelo social europeo y a reforzarlo en el ámbito europeo, nacional, regional, sectorial, local y de empresa, haciendo especial hincapié en garantizar un marco propicio para la negociación colectiva dentro de los distintos modelos que existen en los Estados miembros;

M. Considerando que el Reglamento sobre el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (MRR)[1] impone a los Estados miembros la obligación de consultar a los interlocutores sociales en la preparación de sus planes nacionales de recuperación y resiliencia a través de una gran variedad de marcos; que, no obstante, la calidad y la intensidad de su participación son desiguales y bastante débiles en un número relativamente elevado de países; que el informe de revisión de la Comisión sobre la aplicación del MRR indica que el éxito del Mecanismo depende de la estrecha participación de los interlocutores sociales, las organizaciones de la sociedad civil, las autoridades locales y regionales y otras partes interesadas;

N. Considerando que algunos Estados miembros se están esforzando por garantizar un marco propicio para el diálogo social, mientras que, en otros, el diálogo social está sometido a presión por razones tales como unos procedimientos de consulta tardíos e ineficaces y una falta de capacidad y de criterios de representación estrictos, así como las limitaciones de la libertad de los interlocutores sociales para negociar con autonomía y llegar a acuerdos mediante la negociación colectiva; que, de conformidad con el artículo 9 del Reglamento del FSE+, los Estados miembros deben velar por la participación significativa de los interlocutores sociales en la ejecución de las políticas de empleo, educación e inclusión social apoyadas por el capítulo del FSE+ en régimen de gestión compartida; que todos los Estados miembros deben asignar un importe adecuado de sus recursos del FSE+ (que debe alcanzar como mínimo el 0,25 % cuando hayan recibido las recomendaciones específicas por país pertinentes) para el desarrollo de capacidades de los interlocutores sociales, también en forma de formación, medidas de creación de redes y refuerzo del diálogo social, así como para actividades emprendidas conjuntamente por los interlocutores sociales;

O. Considerando que por negociación colectiva se entiende toda negociación que tenga lugar, con arreglo al Derecho y usos nacionales de cada Estado miembro, entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos, por otra, para determinar las condiciones de trabajo y de empleo; que por sindicato se entiende un grupo de trabajadores formado para promover y defender los intereses de los trabajadores, con arreglo al Derecho y usos nacionales; que por organización patronal se entiende una organización integrada por

---

[1] Reglamento (UE) 2021/241 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de febrero de 2021, por el que se establece el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (DO L 57 de 18.2.2021, p. 17).

empleadores, otras organizaciones patronales o ambos, constituida con el fin de promover y defender los intereses de sus miembros, con arreglo al Derecho y usos nacionales;

P. Considerando que, de conformidad con el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, ratificado por veinticuatro Estados miembros, los representantes de los trabajadores pueden ser personas que: i) estén reconocidas como tales en virtud de la legislación o la práctica nacionales, sean o no representantes sindicales, es decir, representantes nombrados o elegidos por los sindicatos o por los afiliados a ellos; o ii) sean representantes electos, es decir, representantes libremente elegidos por los trabajadores de la empresa, de conformidad con las disposiciones pertinentes de la legislación nacional o de los convenios colectivos, y cuyas funciones no se extiendan a actividades que estén reconocidas como prerrogativas exclusivas de los sindicatos en el país de que se trate; que, cuando en la misma empresa existan tanto representantes sindicales como representantes electos, no debe utilizarse a los representantes electos para debilitar la posición de los sindicatos afectados o de sus representantes, en particular en lo que se refiere a la negociación colectiva, que es prerrogativa de los sindicatos;

Q. Considerando que las condiciones propicias para el buen funcionamiento del diálogo social son: i) la existencia de sindicatos fuertes e independientes y de capacidad técnica en las organizaciones patronales; ii) la capacidad técnica de los interlocutores sociales; iii) el acceso a la información pertinente y oportuna para participar en el diálogo social; iv) el compromiso de todas las partes de participar de forma constructiva y de buena fe en el diálogo social, lo que conlleva la participación de los interlocutores sociales en los procesos de detección de los problemas pertinentes, recopilación de pruebas, intercambio de información, análisis de las opciones disponibles y desarrollo de las soluciones preferidas; v) el respeto de los derechos fundamentales a la libertad de asociación y a la negociación colectiva; vi) un apoyo institucional adecuado; vii) el respeto de la autonomía de los interlocutores sociales, permitiendo que estos negocien y celebren convenios colectivos con autonomía; viii) la adaptación a la era digital y el fomento de la negociación colectiva en el nuevo mundo del trabajo; y ix) una protección adecuada frente a cualquier acto de discriminación antisindical contra los representantes sindicales y de los trabajadores;

R. Considerando que una negociación colectiva fuerte, en particular a nivel sectorial o intersectorial, contribuye a crear y mantener empleo de calidad y repercute positivamente en los salarios; que los sindicatos, la participación y la representación de los trabajadores y la cobertura de la negociación colectiva son fundamentales para el respeto de los derechos de los trabajadores; que es necesario actuar, tomar medidas y mejorar la legislación para proteger los derechos de los representantes de los trabajadores y de los sindicatos a fin de garantizar el equilibrio de la capacidad de negociación entre los empleadores y los trabajadores, que puede mejorarse reforzando la democracia en el trabajo;

S. Considerando que la OIT se fundó en 1919 con la firme convicción de que la paz universal solo podía lograrse sobre la base de la justicia social[1]; que el diálogo social, la negociación colectiva y la representación de los trabajadores son valores y derechos fundamentales de la OIT y están previstos en numerosos convenios y recomendaciones de esta organización; que el Consejo de Europa también incluye la democracia en el

[1] Véanse la Constitución de la OIT (1919) y Declaración de Filadelfia de la OIT (1944).

trabajo entre sus valores fundamentales, tal y como se expresa en el Convenio Europeo de Derechos Humanos y en la Carta Social Europea;

T. Considerando que las Directrices de política de la OIT para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos abogan por propiciar la incorporación de disposiciones ambientales específicas a través de la negociación colectiva y de los convenios colectivos a todos los niveles;

U. Considerando que el Consejo, en sus Conclusiones de 24 de octubre de 2019 tituladas «El futuro del trabajo: la Unión Europea promueve la Declaración del Centenario de la OIT», animó a los Estados miembros a que prosiguieran sus esfuerzos para ratificar y aplicar efectivamente los convenios de la OIT; que el Consejo también pidió a los Estados miembros y a la Comisión que mejorasen el diálogo social a todos los niveles, incluida la cooperación transfronteriza, a fin de garantizar la participación activa de los interlocutores sociales en la configuración del futuro del trabajo y en la construcción de la justicia social y la prosperidad compartida;

V. Considerando que el diálogo social y la negociación colectiva son instrumentos fundamentales para los empleadores y los sindicatos a fin de establecer y conservar unos salarios justos y buenas condiciones de trabajo y de empleo, así como para colmar la brecha de género en las pensiones y los salarios; que unos sistemas de negociación colectiva sólidos aumentan la resiliencia de los Estados miembros en tiempos de crisis económica; que las sociedades con sistemas de negociación colectiva sólidos tienden a tener economías más competitivas y resilientes y a ser más prósperas y equitativas; que el derecho a la negociación colectiva es una cuestión que afecta a todos los trabajadores en Europa y que también puede tener implicaciones cruciales para la democracia y el Estado de Derecho, incluido el respeto de los derechos sociales fundamentales; que la negociación colectiva es un derecho fundamental europeo que las instituciones de la Unión están obligadas a respetar en virtud del artículo 28 de la Carta de los Derechos Fundamentales; que, en este contexto, las políticas que respetan, promueven y fortalecen la negociación colectiva y la posición de los trabajadores en los sistemas de fijación de salarios desempeñan un papel esencial para lograr condiciones de trabajo de alta calidad y garantizar la mejora de las condiciones de vida;

W. Considerando que la economía informal se caracteriza por un alto porcentaje de los grupos de trabajadores más vulnerables e invisibles; que la pandemia de COVID-19 ha obligado a un número cada vez mayor de trabajadores, sobre todo mujeres, a adentrarse en la economía informal y ha agravado las vulnerabilidades ya existentes; que los sectores más representados en la economía informal de la Unión, a saber, la salud, la prestación de cuidados, el trabajo social y la agricultura, también son vitales para el funcionamiento de nuestras sociedades;

X. Considerando que el diálogo social fortalece la democracia y la sociedad civil y encarna el principio de subsidiariedad, según el cual las normas se elaboran cerca de las personas a las que atañen y afectan;

Y. Considerando que, de conformidad con el artículo 152 del TFUE, la Unión facilitará el diálogo entre los interlocutores sociales, dentro del respeto de su autonomía; que, en su

Decisión 98/500/CE[1], la Comisión creó Comités de diálogo sectorial para promover el diálogo entre los interlocutores sociales en todos los sectores a escala de la Unión y estableció disposiciones precisas sobre la creación, la composición representativa y el funcionamiento de nuevos comités sectoriales, destinados a ser órganos centrales de consulta, iniciativas conjuntas y negociación que puedan dar lugar a la celebración de convenios y su ulterior transposición en la legislación de la Unión a través de Directivas, si así lo solicitan los interlocutores sociales; que, como reconoció la Comisión en el documento de trabajo de los servicios de la Comisión sobre el funcionamiento y el potencial del diálogo social sectorial europeo[2], estos comités han contribuido a mejorar las políticas europeas de empleo y sociales y las condiciones de trabajo en Europa y han ayudado a diseñar políticas industriales adecuadas; que la Comisión llegó a la conclusión de que existe una correlación directa entre la eficacia del diálogo social nacional y su eficacia a escala europea, y que cada una influye en la otra;

Z. Considerando que la Comisión es responsable de promover y facilitar el diálogo social europeo de conformidad con el artículo 154 del TFUE; que los interlocutores sociales sectoriales europeos y sus filiales nacionales deben seguir recibiendo apoyo en materia de capacidad administrativa, asistencia jurídica, representación y financiación de la Unión para actividades conjuntas a través de iniciativas de desarrollo de capacidades y proyectos europeos;

AA. Considerando que el aumento de la digitalización de los mercados laborales y las nuevas formas de trabajo podrían plantear un serio desafío para la representación de los trabajadores vulnerables y podrían poner en peligro el modelo social europeo; que los trabajadores en formas de trabajo atípicas o nuevas formas de empleo podrían adolecer de falta de representación; que la aparición de nuevas formas de empleo podría dificultar aún más la captación de nuevos miembros por parte de los sindicatos; que la Comisión ha aprobado recientemente unas nuevas 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, aclarando por fin que determinados trabajadores por cuenta propia pueden negociar colectivamente para mejorar sus condiciones de trabajo sin que ello infrinja las normas de competencia de la Unión; que el derecho a participar en acciones y negociaciones colectivas ha sido aclarado y ampliado a los trabajadores por cuenta propia sin asalariados; que los interlocutores sociales deben velar por mantener su apertura y ser capaces de atraer a todo tipo de empleadores y trabajadores con diferentes contratos de trabajo y situaciones profesionales en todos los sectores, como los trabajadores por cuenta propia sin asalariados o los trabajadores migrantes, incluidos los de terceros países; que es crucial que este enfoque asegure la inclusión y la diversidad entre los miembros de los interlocutores sociales y en su dirección, reconociendo que el actual mundo del trabajo es intercultural y globalizado;

AB. Considerando que los trabajadores del sector de la prestación de cuidados son predominantemente mujeres y personas de origen migrante cuyas condiciones de trabajo y falta de representación las exponen a trabajos precarios y carentes de

---

1 Decisión 98/500/CE de la Comisión, 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 (DO L 225 de 12.8.1998, p. 27).

2 Documento de trabajo de los servicios de la Comisión, de 22 de julio de 2010, sobre el funcionamiento y el potencial del diálogo social sectorial europeo (SEC(2010)0964).

seguridad;

1. Subraya que el diálogo social, incluida la negociación colectiva, es un instrumento fundamental y beneficioso para el buen funcionamiento de la economía social de mercado, que es uno de los objetivos del TUE, y contribuye a la resiliencia económica y social, la competitividad, la estabilidad y un crecimiento y desarrollo sostenibles e integradores; pone de relieve que el diálogo social es, además, un aspecto fundamental de la democracia en el diseño y la aplicación de políticas y leyes que afectan a quienes representan, a saber, a los trabajadores y empleadores; reitera que, de conformidad con los Tratados, que protegen explícitamente la autonomía de los interlocutores sociales y los sistemas de autorregulación vigentes en algunos Estados miembros, debe protegerse el diálogo social para que los interlocutores sociales regulen su actividad de manera autónoma, garantizando la plena legitimidad y el firme avance de la cobertura de los convenios colectivos; acoge con satisfacción la Comunicación de la Comisión y su propuesta de Recomendación del Consejo sobre el refuerzo del diálogo social en la Unión Europea; destaca que es necesario seguir apoyando el diálogo social a escala nacional y de la Unión y que se requieren más esfuerzos para respaldar y promover la cobertura de la negociación colectiva e impedir que disminuyan la afiliación y la densidad organizativa de los interlocutores sociales, así como para garantizar que los lugares de trabajo estén bien adaptados a los cambios en el mundo del trabajo a fin de proteger los empleos de calidad; pone de relieve, no obstante, que son necesarios esfuerzos adicionales con el fin de ofrecer soluciones sostenibles para la organización y la financiación de los comités de diálogo social sectorial; pide a la Comisión que mantenga su apoyo logístico a los comités de diálogo social sectorial y que aumente su apoyo financiero, jurídico y técnico; pide a la Comisión que siga apoyando y supervisando atentamente el diálogo social sectorial con el fin de garantizar la armonización entre los comités y que el diálogo social pueda contribuir significativamente a las políticas de la Unión; insta encarecidamente a la Comisión a que se asegure de que las nuevas propuestas respeten plenamente la autonomía de los interlocutores sociales y no afecten negativamente al diálogo social sectorial europeo; recuerda que la crisis financiera y la pandemia han demostrado que los países que cuentan con marcos sólidos para el diálogo social y una cobertura elevada de negociación colectiva tienden a tener economías más competitivas, inclusivas y resilientes, ya que los interlocutores sociales desempeñaron un papel destacado en la gestión de la crisis y en la mitigación de sus consecuencias negativas a nivel económico y social;

2. Insta a la Comisión a que apoye y supervise la aplicación de la Recomendación a escala sectorial, nacional y de la Unión, junto con los Estados miembros y los interlocutores sociales pertinentes; pide a la Comisión y a los Estados miembros que velen por que este seguimiento permita a los interlocutores sociales, entre otras cosas, identificar situaciones de las que han sido excluidos o en las que no han participado adecuadamente en las consultas a nivel nacional sobre las políticas de la Unión y nacionales, incluido el acceso a la justicia y el derecho a la reparación; pide a la Comisión que vele por que se respete la obligación de consultar a los interlocutores sociales, cuando así lo disponga la legislación de la Unión, también considerando instrumentos de ejecución como los procedimientos de infracción; subraya que cualquier tipo de seguimiento también debe salvaguardar la libertad y capacidad de los interlocutores sociales para negociar de una manera constructiva que beneficie a todas las partes, cuando las negociaciones se lleven a cabo en un formato bipartito y tripartito; propone que, en este sentido, podría ser útil la base de datos EU Policy Watch de Eurofound, ya que se trata de un instrumento único a escala de la Unión para registrar la

participación de los interlocutores sociales en la elaboración de políticas nacionales;

3. Considera que la libertad de reunión y asociación y el derecho de sindicación de los trabajadores, tal como se recoge en la Carta de los Derechos Fundamentales, así como los derechos de los trabajadores a la representación sindical colectiva y a reclamar colectivamente reformas en sus lugares de trabajo, son aspectos fundamentales del proyecto europeo y principios básicos del modelo social europeo, que las instituciones de la Unión, los Estados miembros y los interlocutores sociales han ratificado y defienden jurídicamente; hace hincapié, además, en que los trabajadores y los empleadores tienen, de conformidad con el Derecho de la Unión y con la legislación y las prácticas nacionales, el derecho de negociación y de celebración de convenios colectivos a todos los niveles correspondientes;

4. Subraya que todo ciudadano de la Unión tiene libertad para buscar un empleo, trabajar, establecerse y prestar servicios en cualquier Estado miembro, así como el derecho a trabajar y a ejercer una profesión libremente elegida o aceptada; hace hincapié, además, en que los trabajadores y los empleadores tienen, de conformidad con el Derecho de la Unión y con el Derecho y las prácticas nacionales, el derecho de negociación y de celebración de convenios colectivos en los niveles correspondientes;

5. Considera que, más allá de la ratificación legal de estos derechos, es fundamental garantizar la supervisión efectiva de su cumplimiento e imponer sanciones a los infractores; insta, en consecuencia, a los Estados miembros a que doten a las autoridades nacionales de inspección y supervisión de los recursos técnicos y humanos necesarios para desempeñar sus importantes tareas, en particular cumpliendo la ratio de un inspector de trabajo por cada 10 000 trabajadores, recomendada por la OIT[1];

6. Expresa su preocupación por el hecho de que la densidad de las organizaciones patronales y sindicales esté disminuyendo en la mayoría de los Estados miembros por varias razones, como el debilitamiento y el desmantelamiento de las estructuras intersectoriales y sectoriales de negociación colectiva, así como la expansión de las formas de empleo atípicas y el declive de los sectores industriales[2]; advierte de que la disminución de la cobertura de la negociación colectiva también se debe a las prácticas antisindicales, a la escasa representación en las organizaciones patronales y a las dificultades causadas por el rechazo de los empleadores a participar en la negociación colectiva; expresa su preocupación por el impacto que la disminución de la cobertura de la negociación colectiva podría tener sobre la protección de los trabajadores y la competitividad, inclusión y resiliencia de las economías europeas;

7. Recuerda la importancia de fomentar la igualdad de género y la igualdad de oportunidades para todos, incluidas las personas con discapacidad y los trabajadores migrantes, también los de terceros países, en lo que se refiere a garantizar una representación inclusiva y diversa, así como horizontalmente en todos los ámbitos políticos; muestra su preocupación por la falta de representación de los trabajadores, por

---

1 *La economía informal y el trabajo decente: una guía de recursos sobre políticas, apoyando la transición hacia la formalidad*, 978-92-2-326962-3[ISBN] 978-92-2-326963-0.

2 https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/trade-union#:~:text=Decline%20in%20union%20density&text=In%20OECD%20(Organisation%20for%20Econo

ejemplo en el sector de la prestación de cuidados, en el que la mayoría de los trabajadores son mujeres y personas de origen migrante cuyos trabajos están infravalorados y mal pagados y son precarios; pide a la Comisión y a los Estados miembros que adopten medidas legislativas e institucionales para promover la negociación colectiva en sectores, profesiones o grupos de trabajadores específicos en los que el reconocimiento efectivo de este derecho siga siendo limitado; anima a los Estados miembros y a los interlocutores sociales a que fomenten el diálogo social sobre la lucha contra la desigualdad de género garantizando la igualdad de retribución por un trabajo de igual valor, concediendo permisos de maternidad o paternidad y parentales y familiares, y abordando la violencia de género en el trabajo; insta a los interlocutores sociales a que promuevan la inclusión de mujeres y personas jóvenes en sus direcciones y entre los negociadores;

8. Insta a los Estados miembros a que tomen nota de que el reconocimiento mutuo de los interlocutores sociales y el reconocimiento legal de los sindicatos y las organizaciones patronales por parte de las autoridades de cada Estado miembro, con arreglo a la legislación y las prácticas nacionales, son algunos de los elementos fundamentales que contribuyen al éxito del marco de negociación colectiva, siempre que los empleadores y los trabajadores puedan elegir libremente qué organización u organizaciones los representan; subraya que dicho reconocimiento legal es transparente sobre la base de criterios de representatividad objetivos establecidos en consulta con las organizaciones patronales y los sindicatos; pide a la Comisión y a los Estados miembros que protejan la autonomía de los interlocutores sociales para negociar y contribuir al buen funcionamiento del mercado laboral;

9. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que consulten a los interlocutores sociales y que cuenten con su participación significativa y oportuna en el diseño y la aplicación de las políticas sociales y de empleo, y, en su caso, de las políticas económicas, así como en la toma de decisiones en procesos abiertos; insta a la Comisión a que promueva la negociación colectiva, la democracia en el trabajo y el diálogo social a lo largo del Semestre Europeo, y concretamente en las recomendaciones específicas por país, con el fin de garantizar unos salarios dignos mediante la negociación colectiva; pide a la Comisión que consulte a los interlocutores sociales sobre las propuestas de nuevos indicadores de diálogo social para una revisión del marco europeo de gobernanza económica referente a las relaciones industriales en los Estados miembros, que puedan utilizarse para seguir reforzando el diálogo social; señala que estos indicadores podrían incluir referencias a la democracia industrial, la competitividad industrial, la calidad del trabajo y el empleo, la cobertura de la negociación colectiva y los índices de sindicalización, ya empleadas por Eurofound en su índice de relaciones industriales;

10. Recuerda que las tasas de cobertura de la negociación colectiva de los Estados miembros varían significativamente debido a una serie de factores, como la tradición y los usos nacionales; pide a la Comisión y a los Estados miembros que garanticen, con la participación de los interlocutores sociales, un entorno que propicie la negociación colectiva; señala que, si bien una negociación colectiva fuerte, en especial a nivel sectorial o intersectorial, contribuye a garantizar la protección de un salario mínimo adecuado y buenas condiciones de trabajo, las estructuras tradicionales de negociación colectiva se han erosionado durante las últimas décadas debido, entre otras cosas, a los cambios estructurales de la economía hacia sectores menos sindicalizados y a la disminución de la afiliación sindical, en particular como consecuencia de las prácticas antisindicales y el aumento de las formas de trabajo precarias y atípicas; pide a la

Comisión y a los Estados miembros que, junto con los interlocutores sociales, trabajen por alcanzar una cobertura de la negociación colectiva de al menos el 80 % de aquí a 2030, con vistas a mejorar las condiciones de vida y de trabajo en la Unión, contribuir a la convergencia social al alza, luchar contra la pobreza de los ocupados y la exclusión social y reducir la desigualdad salarial y la precariedad; pide a la Comisión y a los Estados miembros que revisen periódicamente los avances logrados hacia la consecución de este objetivo junto con los interlocutores sociales;

11. Pide a los Estados miembros que revisen y deroguen toda legislación nacional que impida la negociación colectiva, incluida toda legislación que limite el acceso de los sindicatos a los lugares de trabajo a efectos de su organización para poder entablar una negociación colectiva y para preparar la acción colectiva de conformidad con la legislación y las prácticas nacionales; pide a los Estados miembros que garanticen el acceso a los lugares de trabajo, cuando el trabajo se realice física o digitalmente, de conformidad con las normas de protección de datos y con el debido respeto de los derechos de propiedad y dirección[1]; pide a los Estados miembros y a la Comisión que promuevan reformas legislativas que garanticen la buena fe de la negociación, prohíban las prácticas laborales desleales y la discriminación antisindical y fomenten formas de empleo seguras, al tiempo que adopten medidas firmes contra las formas de empleo precarias, en particular las que afectan a los jóvenes trabajadores; pide a la Comisión y a los Estados miembros que promuevan la negociación colectiva a todos los niveles, y especialmente a nivel sectorial, como instrumento importante para aumentar la cobertura de los convenios colectivos, en particular apoyando el desarrollo de capacidades de los interlocutores sociales, velando por que las excepciones a los convenios colectivos celebrados a un nivel superior respeten el principio de no regresión y garanticen que se apliquen las condiciones más favorables a los trabajadores independientemente del nivel en el que se hayan debatido los convenios colectivos; pide a la Comisión que supervise el impacto de las políticas y la legislación en materia de empleo, asuntos sociales y, en su caso, asuntos económicos a escala de la Unión en la promoción y el apoyo del diálogo social y la negociación colectiva, en particular por lo que respecta a su aplicación en los Estados miembros y la participación de los interlocutores sociales;

12. Subraya que las reformas en los Estados miembros deben promover y reforzar la negociación colectiva a todos los niveles, también mediante el apoyo al desarrollo de capacidades de los interlocutores sociales; subraya que las reformas de los mercados laborales a nivel nacional deben promover los derechos de los trabajadores y deben contribuir a la aplicación del pilar europeo de derechos sociales, incluido su principio n.º 8, relativo al diálogo social y la participación de los trabajadores, la negociación colectiva, el respeto de la autonomía de los interlocutores sociales y los derechos a la acción colectiva y a ser informados y consultados oportunamente sobre la transferencia, reestructuración y fusión de empresas, así como sobre despidos colectivos;

13. Pide a la Comisión que analice todas las reformas laborales, y en particular las relacionadas con las condiciones de trabajo y la información y consulta de los trabajadores, en los planes nacionales de recuperación y resiliencia de los Estados

---

1 *La libertad sindical: recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*, 5.ª ed., 2006, apartados 1102, 1103 y 1106; 336.º informe del Comité de Libertad Sindical, 2005, apartado 58; Recomendación de los Representantes de los Trabajadores, 1971 (n.º 143), parte IV, apartados 9.3 y 17.

miembros y que colabore con las autoridades nacionales para ayudarlas a subsanar las posibles deficiencias; subraya la necesidad de que la Comisión y los Estados miembros mejoren el alcance y la pertinencia de la recogida de datos a escala nacional y de la Unión sobre el diálogo social y, en particular, sobre la negociación colectiva; pide la recogida de datos exhaustivos y comparables, desglosados por sector, que incluyan el número de convenios colectivos en relación con las medidas para abordar las transiciones ecológica y digital, la escasez de capacidades y de mano de obra en el mercado y el perfil de los trabajadores cubiertos por dichos convenios de un modo justo e inclusivo;

14. Insiste en que debe animarse a los Estados miembros y a los interlocutores sociales a que, de conformidad con la legislación y las prácticas nacionales, estudien mecanismos para ampliar la aplicabilidad de los convenios colectivos a todos los trabajadores de un sector o empresa;

15. Expresa su preocupación por el hecho de que algunos trabajadores que participan en las nuevas formas de trabajo, especialmente aquellos cuyas tareas se organizan a través de plataformas digitales y gestión basada en algoritmos, no gocen de derechos efectivos de representación o participación en el lugar de trabajo; reitera su petición a la Comisión y a los Estados miembros para que garanticen el derecho de los trabajadores a la libertad de asociación y a la participación en el lugar de trabajo para todas las formas de empleo; manifiesta su preocupación por el fenómeno de los sindicatos de empresa o los representantes de los trabajadores designados o controlados por el propio empleador para servir sus intereses en lugar de los intereses de los trabajadores; pide a los Estados miembros que protejan a los sindicatos y a las organizaciones patronales que participan o desean participar en la negociación colectiva frente a cualquier acto de injerencia de unas respecto de las otras o por medio de sus agentes o miembros en su constitución, funcionamiento o administración; subraya que esto debe incluir también las actividades emprendidas para alterar o impedir la formación de sindicatos o sus intentos de aumentar su afiliación en un lugar de trabajo, o cualquier acción de la dirección de la empresa para impedir que los trabajadores ejerzan su derecho de sindicación, que son contrarias al artículo 2 del Convenio n.º 98 de la OIT relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva y a la Directiva 2002/14/CE[1]; pide a la Comisión y a los Estados miembros que garanticen, junto con los interlocutores sociales, que los trabajadores dispongan de representación de alta calidad, que las formas permanentes de representación de los trabajadores no se sustituyan por formas de representación *ad hoc* sin estructuras permanentes, que las elecciones de los representantes de los trabajadores respeten el Convenio sobre los representantes de los trabajadores y que estos gocen de una protección efectiva frente a cualquier acto perjudicial para ellos, incluido el despido, motivado por su condición o por sus actividades como representantes de los trabajadores o por su afiliación sindical o participación en actividades sindicales;

16. Recuerda que el Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales establece el objetivo de que al menos el 60 % de los adultos participe en actividades de formación todos los años y de que al menos el 80 % de las personas de entre 16 y 74 años cuente con capacidades digitales básicas; subraya el papel fundamental que los interlocutores sociales pueden desempeñar para alcanzar estos objetivos y paliar la escasez de

---

[1] Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea (DO L 80 de 23.3.2002, p. 29).

capacidades y mano de obra, sobre todo en las regiones más afectadas por las transiciones ecológica y digital; recuerda la conveniencia de consultar a los interlocutores sociales en los diálogos tripartitos sobre las políticas de reciclaje profesional, mejora de las capacidades, educación y formación profesionales y aprendizaje permanente; anima a los interlocutores sociales a que aborden el reciclaje profesional y la mejora de las capacidades, así como las capacidades y alfabetización digitales, a través del diálogo social sobre las políticas de formación;

17. Pide que la Estrategia Industrial Europea y la Estrategia para las Pymes promuevan el papel de los interlocutores sociales y garanticen que los puestos de trabajo del futuro sean tanto ecológicos como dignos, con una remuneración adecuada y basados en buenas condiciones de trabajo, lo que incluye la salud y la seguridad en el trabajo, una sólida protección social y la igualdad de género; pide a los Estados miembros que, en el contexto del Pacto Verde Europeo y de los planes del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, incluido el plan RePowerEU, adopten y apliquen, en estrecha cooperación con los interlocutores sociales, medidas políticas integrales y coherentes en beneficio de todos los grupos sociales y que hagan un uso óptimo de la financiación pública y privada para la creación de puestos de trabajo de calidad con condiciones de trabajo justas y una remuneración adecuada, la promoción de la negociación colectiva y el respeto de los convenios colectivos; considera, además, que todos los beneficiarios del apoyo financiero de la Unión, incluidos los programas en el marco del plan industrial del Pacto Verde Europeo, deben respetar las condiciones de trabajo y empleo aplicables y las obligaciones del empleador, incluidos los convenios colectivos aplicables; insta a la Comisión y a los Estados miembros a que velen por que las empresas que reciben ayudas públicas estén obligadas a evitar los despidos colectivos y el empeoramiento de las condiciones de trabajo y a respetar la negociación colectiva y los procesos de información y consulta con los sindicatos sobre inversiones, reestructuraciones y cualquier reforma;

18. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que consulten a los interlocutores sociales sobre cuestiones ecológicas y sobre la transición justa como una práctica habitual a lo largo del ciclo de elaboración de políticas, desde la fijación de objetivos hasta su aplicación, pasando por la supervisión y la revisión; considera que los puntos de vista de los interlocutores sociales deben incluirse en todas las fases de la planificación y ejecución de la transición justa; pide a la Comisión y a los Estados miembros que organicen campañas de información, formación y desarrollo de capacidades para los interlocutores sociales, así como para las autoridades públicas competentes, para ayudarlos a familiarizarse con las cuestiones relacionadas con el clima y sus posibles repercusiones en el mercado laboral y las medidas de mitigación;

19. Pide a la Comisión que aplique la cláusula social de la actual Directiva sobre contratación pública de la UE[1], y recuerda que, de conformidad con dicha Directiva, es necesario que los operadores económicos que participan en contratos públicos cumplan las obligaciones aplicables en materia medioambiental, social o laboral establecidas en el Derecho de la Unión, el Derecho nacional, los convenios colectivos o mediante las disposiciones de Derecho internacional medioambiental, social y laboral aplicables, incluido el respeto de la libertad de asociación, el derecho de sindicación y de negociación colectiva; recuerda, además, que, de conformidad con dicha Directiva, los

[1] Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre contratación pública y por la que se deroga la Directiva 2004/18/CE (DO L 94 de 28.3.2014, p. 65).

Estados miembros pueden excluir de la participación en un procedimiento de contratación pública a los operadores económicos que hayan sido condenados por no respetar la legislación y los convenios colectivos vigentes o por haber incumplido sus obligaciones en materia de pago de impuestos o cotizaciones a la seguridad social; señala la importancia de reforzar la selección de criterios de sostenibilidad para promover el mejor uso del gasto público, el empleo de calidad y la inclusión social; pide a los Estados miembros que velen por que sus sistemas judiciales dispongan de capacidad suficiente para ejercer su autoridad y castigar a los contratistas principales y a los subcontratistas con responsabilidad solidaria que hayan cometido reiteradamente actos de competencia desleal, fraude fiscal o evasión fiscal; pide a la Comisión y a los Estados miembros que garanticen el cumplimiento, la supervisión y la aplicación de la Directiva sobre contratación pública;

20. Acoge con satisfacción la Comunicación de la Comisión titulada «Competitividad a largo plazo de la UE: más allá de 2030» (COM(2023)0168), cuyo objetivo es racionalizar y simplificar los requisitos de información en un 25 % para cada uno de los ámbitos temáticos ecológico, digital y económico, y la presentación por la Comisión de una propuesta para lograrlo de aquí al otoño de 2023; pide a la Comisión que demuestre rápidamente este compromiso, mejorando así la competitividad de todas las empresas de la Unión, incluidas las pymes, y mejorando las condiciones básicas para la justicia social y la prosperidad; recuerda que las pymes son la columna vertebral de la cohesión social de la Unión;

21. Recuerda a la Comisión y a los Estados miembros la acuciante necesidad de un protocolo en materia de progreso social;

22. Pide a los Estados miembros que transpongan lo antes posible la Directiva sobre salarios mínimos adecuados, que exige a los Estados miembros que adopten, cuando proceda, las medidas adecuadas para garantizar que, en la adjudicación y ejecución de los contratos públicos o de concesión, los operadores económicos y sus subcontratistas cumplan las obligaciones aplicables sobre salarios, el derecho de sindicación y la negociación colectiva sobre la fijación de salarios, en el ámbito del Derecho social y laboral establecido por el Derecho de la Unión, el Derecho nacional y los convenios colectivos o por disposiciones de Derecho internacional social y laboral, como el Convenio n.º 87 de la OIT relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación y el Convenio n.º 98 relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva;

23. Acoge con satisfacción el compromiso de la Comisión de dar seguimiento a una propuesta legislativa antes de que finalice 2023[1] y de valorar la Resolución del Parlamento de 2 de febrero de 2023[2], y acoge favorablemente el anuncio de la puesta en marcha oficial de la consulta en dos fases a los interlocutores sociales de la Unión; pone de relieve la importancia de reforzar la transparencia y los derechos de información y consulta de los trabajadores en todos los tipos de empresas, de una manera que beneficie tanto a los trabajadores como al empleador; destaca que debe prestarse especial atención a las estructuras corporativas y las cadenas de suministro o subcontratación complejas con el fin de garantizar el cumplimiento de las obligaciones relacionadas con el diálogo social; reitera su llamamiento a la Comisión para que introduzca, tras la evaluación de

---

1 https://www.euractiv.com/section/economy-jobs/news/commissioner-new-european-works-council-proposal-by-end-of-2023/

2 Textos Aprobados, P9_TA(2023)0028.

impacto que tiene previsto realizar y en consulta con los interlocutores sociales, un marco general de información, consulta y participación de los trabajadores en las empresas que utilizan los instrumentos de movilidad de las sociedades europeas, a fin de establecer normas mínimas, también sobre la anticipación del cambio y la reestructuración, en particular a escala empresarial;

24. Expresa su profunda preocupación por las prácticas antisindicales; pide a la Comisión que garantice el derecho de los ciudadanos europeos a formar voluntariamente un sindicato, reforzando la representación de los trabajadores y asegurando el derecho de los interlocutores sociales a negociar colectivamente;

25. Acoge con satisfacción la propuesta de Directiva sobre sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad presentada por la Comisión; pide a los Estados miembros que velen por que los respectivos modelos de gobernanza empresarial tengan debidamente en cuenta la evolución medioambiental, social y económica mediante prácticas de gobernanza y la presencia en el mercado y promuevan prácticas de gobernanza empresarial que contribuyan a la sostenibilidad de las empresas;

26. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que establezcan las condiciones y los requisitos necesarios para que al menos el 80 % de las empresas estén cubiertas por acuerdos de gobernanza empresarial sostenibles de aquí a 2030, reconociendo al mismo tiempo la carga administrativa específicamente asociada a ello para las pymes, y estableciendo asimismo estrategias convenidas con los trabajadores con el fin de influir positivamente en el desarrollo medioambiental, social y económico mediante prácticas de gobernanza y la presencia en el mercado, reforzar el papel de los administradores a la hora de perseguir los intereses a largo plazo de su empresa, mejorar la rendición de cuentas de los administradores respecto a la integración de la sostenibilidad en la toma de decisiones empresariales, y promover prácticas de gobernanza empresarial que contribuyan a la sostenibilidad de las empresas, como las que guardan relación con, entre otros, la presentación de información empresarial, la remuneración de los miembros del consejo de administración, la composición del consejo de administración y la participación de las partes interesadas;

27. Acoge con satisfacción que en la Comunicación de la Comisión sobre el diálogo social se indique que la Comisión designará un coordinador del diálogo social en cada servicio de la Comisión para lograr un mayor entendimiento del diálogo social en toda la institución, tal y como habían propuesto previamente los propios interlocutores sociales; destaca, no obstante, que los interlocutores sociales son quienes mejor entienden el diálogo social y, por tanto, deberían ser los candidatos preferentes para esta labor de coordinación; considera que estos coordinadores deben tener un mandato claro sobre lo que conllevan sus funciones, derechos y responsabilidades, y deben contar con recursos financieros, técnicos y humanos adecuados; propone que la Comisión involucre a estos coordinadores del diálogo social en todos los aspectos relacionados con el empleo de la normativa y la elaboración de políticas de la Unión;

28. Pide a la Comisión que siga promoviendo el uso del FSE+ para el refuerzo de capacidades de los interlocutores sociales, con el objetivo de potenciar la negociación colectiva en Europa;

29. Pide a los Estados miembros que ratifiquen y apliquen todos los convenios fundamentales de la OIT, incluidos en particular el Convenio n.º 155 sobre sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo y el Convenio n.º 187

sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, ambos recientemente designados como convenios fundamentales de la OIT y que aún no han sido ratificados por todos los Estados miembros, así como el Convenio n.º 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; pide a la Comisión que anime a los Estados miembros a ratificar y aplicar todos los convenios fundamentales de la OIT;

30. Pide a los Estados miembros que garanticen el correcto funcionamiento de los sistemas nacionales de resolución de conflictos laborales individuales y colectivos con arreglo a la legislación y las prácticas nacionales, como se recomienda en diferentes convenios y recomendaciones de la OIT, incluidos los servicios de conciliación, mediación y arbitraje con el consentimiento de ambas partes, que deben contar con procedimientos simplificados y disponer de recursos suficientes para ayudar tanto a los trabajadores como a los empleadores, y que deben ser asequibles; pide a los Estados miembros con servicios descentralizados de mediación laboral que velen por que las autoridades regionales mantengan dichos servicios, con el fin de garantizar un nivel de protección similar para todos los trabajadores y empleadores en el territorio nacional;

31. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que promuevan y faciliten la libertad de asociación y la negociación colectiva en la economía informal como medio para dar visibilidad al trabajador, garantizar unas condiciones de trabajo y una protección social dignas y atajar el trabajo no declarado;

32. Pide a la Comisión respete los acuerdos entre los interlocutores sociales europeos a nivel sectorial e intersectorial, y que vele por el cumplimiento de las disposiciones recogidas en el artículo 155 del TFUE, según las cuales el diálogo entre interlocutores sociales en el ámbito de la Unión podrá conducir, si estos lo desean, al establecimiento de relaciones convencionales, acuerdos incluidos; destaca que el respeto de los acuerdos celebrados entre los interlocutores sociales europeos abarca también su aplicación, ya sea según los procedimientos y prácticas propios de los interlocutores sociales y de los Estados miembros, ya sea, en los ámbitos sujetos al artículo 153 del TFUE, y a petición conjunta de las partes firmantes, sobre la base de una decisión del Consejo adoptada a propuesta de la Comisión; pide a la Comisión que aclare el procedimiento y los criterios que utilizará para abordar los convenios negociados con vistas a que sean jurídicamente vinculantes;

33. Destaca que el considerando 35 de la Directiva (UE) 2019/2121[1] establece que «en ciertas circunstancias, el derecho de las sociedades a llevar a cabo una operación transfronteriza puede utilizarse con fines abusivos o fraudulentos, como para eludir los derechos de los trabajadores, las cotizaciones a la seguridad social o las obligaciones fiscales, o bien con fines delictivos»; considera fundamental, a este respecto, que se garantice el cumplimiento de las disposiciones de la Directiva 2002/14/CE por las que se establecen normas mínimas de la Unión sobre información y consulta de los trabajadores, así como las relativas a la representación y participación de los trabajadores en los consejos de administración en casos de reestructuración transfronteriza de las empresas; insta a la Comisión a que, en el contexto de su próxima evaluación de la Directiva (UE) 2019/2121, tenga en cuenta las buenas prácticas existentes y los resultados de los estudios y evaluaciones relativos a los efectos y

---

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

consecuencias positivos de carácter socioeconómico que se derivan de la representación de los trabajadores en los órganos corporativos de las empresas, lo que podría repercutir positivamente en el gobierno corporativo; pide a la Comisión que establezca iniciativas orientadas a sensibilizar y mejorar el conocimiento acerca de las normas nacionales y de la Unión que regulan la representación de los trabajadores en los órganos corporativos en los distintos Estados miembros y que fomente el intercambio de las mejores prácticas, evaluando asimismo las diferentes formas de participación de los trabajadores y sus efectos socioeconómicos; reitera que varios actos jurídicos de la Unión relativos a los derechos de representación de los trabajadores en los consejos de administración no establecen unos requisitos mínimos sobre la representación en los consejos de administración de las empresas de la Unión en sus diversas formas o de las empresas que utilizan los instrumentos del Derecho de sociedades de la Unión para permitir la movilidad transfronteriza y la reorganización jurídica de las empresas, como, por ejemplo, las fusiones, transformaciones y escisiones transfronterizas; pide a la Comisión y a los Estados miembros que adopten medidas urgentes y decisivas para garantizar que las empresas a escala de la Unión respeten los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores y que, por consiguiente, cumplan las obligaciones jurídicas nacionales y de la Unión vigentes;

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

35. Encarga a su presidenta que transmita la presente Resolución al Consejo y a la Comisión.