



Bruselas, 17 de noviembre de 2023
(OR. en)

15162/23

SOC 745
EMPL 532
ENV 1258

NOTA

De:	Secretaría General del Consejo
A:	Comité de Representantes Permanentes/Consejo
Asunto:	Proyecto de Conclusiones del Consejo sobre una mayor democracia en el trabajo y una negociación colectiva verde para un trabajo digno y un crecimiento sostenible e integrador - <i>Aprobación</i>

1. La Presidencia ha elaborado un proyecto de Conclusiones del Consejo tituladas «Una mayor democracia en el trabajo y una negociación colectiva verde para un trabajo digno y un crecimiento sostenible e integrador».
2. El Grupo «Cuestiones Sociales» examinó las Conclusiones los días 28 de septiembre y 16 y 31 de octubre de 2023.
3. Tras una consulta escrita informal, el Grupo alcanzó un acuerdo sobre las Conclusiones, que se recogen en el anexo del presente documento.
4. Se ruega al Comité de Representantes Permanentes que:
 - confirme el acuerdo sobre el texto del proyecto de Conclusiones del Consejo que figura en el anexo, y
 - transmita el proyecto de Conclusiones adjunto a la sesión del Consejo EPSCO del 27 de noviembre de 2023 para su aprobación.

**Una mayor democracia en el trabajo y una negociación colectiva verde para un trabajo digno
y un crecimiento sostenible e integrador**

Proyecto de Conclusiones del Consejo

CONSIDERANDO QUE:

1. La Unión Europea se fundamenta en los valores del respeto de la dignidad humana, la libertad, la democracia, la igualdad, el Estado de Derecho y el respeto de los derechos humanos; la democracia, en sus dimensiones política, económica y social, es esencial para nuestra sociedad.
2. La democracia funciona correctamente cuando todo el mundo puede participar y hacerse oír de manera efectiva en todos los ámbitos de su vida, incluido su lugar de trabajo. La democracia en el trabajo es uno de los valores fundamentales y una garantía de una Europa social más justa e integradora.
3. La democracia en el trabajo forma parte del modelo social europeo y está presente en la Unión y sus Estados miembros de diferentes formas, como la información y la consulta de los trabajadores, la negociación colectiva, el diálogo social y la participación de los trabajadores en los órganos de administración, de dirección o de control de las empresas.
4. Una mayor democracia en el trabajo puede contribuir al desarrollo sostenible de la Unión y, en particular, a una economía social de mercado competitiva e integradora, conduciendo al pleno empleo, el trabajo digno y el progreso social, así como en el crecimiento sostenible.

RECORDANDO:

5. Los artículos 12, 27 y 28 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, que garantizan la libertad de reunión y asociación, el derecho a la información y consulta de los trabajadores en su lugar de trabajo y el derecho de negociación y de acción colectiva.
6. El octavo principio del pilar europeo de derechos sociales, que hace referencia al diálogo social y la participación de los trabajadores, y el Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales, que presentó la Comisión el 4 de marzo de 2021, reconocen la importancia del diálogo social, la negociación colectiva, la información, la consulta y la participación de los trabajadores y de sus representantes a diferentes niveles (especialmente a nivel empresarial y sectorial). Los principios del pilar europeo de derechos sociales y el Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales desempeñan un papel importante para inspirar medidas destinadas a configurar las transiciones económicas y fomentar la innovación en el lugar de trabajo, en particular con vistas a la doble transición en curso y los cambios en el mundo laboral.
7. El Compromiso Social de la Cumbre Social de Oporto de 2021, que aboga por la promoción del diálogo social como elemento estructural del modelo social europeo y por su refuerzo a escala europea, nacional, regional, sectorial y empresarial.
8. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, que establecen, como Objetivo de Desarrollo 8, la promoción del crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos.

9. El dictamen exploratorio del Comité Económico y Social Europeo, de 27 de abril de 2023, sobre la democracia en el trabajo¹, que considera que una mayor democracia en el mundo laboral pasa por disponer de los fundamentos jurídicos necesarios y adecuados y de una cooperación de todas las partes interesadas basada en el conocimiento. Esto es especialmente relevante en el contexto del reto que suponen las transiciones ecológica y digital.
10. La Resolución del Parlamento Europeo, de 11 de mayo de 2023, sobre una hoja de ruta hacia una Europa social: dos años después de la Cumbre Social de Oporto², en la que se pide a la Comisión, a los Estados miembros y a los interlocutores sociales de la UE que trabajen para alcanzar una mayor cobertura de la negociación colectiva y hace un llamamiento a que la financiación de la UE tenga en cuenta los objetivos de las políticas públicas, por ejemplo, los requisitos sociales.
11. El dictamen exploratorio del Comité Económico y Social Europeo, de 14 de junio de 2023, sobre la negociación colectiva verde³, en el que se considera que las cuestiones relacionadas con la transición ecológica podrían constituir un punto más central de la negociación colectiva en los niveles adecuados y que una vía adecuada para ello es promover las negociaciones colectivas verdes, en todos los niveles.
12. El informe de iniciativa no legislativa del Parlamento Europeo, de 16 de diciembre de 2021, sobre la democracia en el trabajo⁴ que promueve la participación de los trabajadores a nivel de empresa como forma de apoyar la democracia en el trabajo y pide nuevas medidas en los ámbitos de la información, la consulta y la participación de los trabajadores, los comités de empresa, así como el Derecho de sociedades y el buen gobierno de la empresa.

¹ Dictamen exploratorio del Comité Económico y Social Europeo, de 27 de abril de 2023, sobre la democracia en el trabajo, SOC/746-EESC-2022: <https://www.eesc.europa.eu/es/our-work/opinions-information-reports/opinions/democracy-work>

² Resolución del Parlamento Europeo, de 11 de mayo de 2023, sobre una hoja de ruta hacia una Europa social: dos años después de la Cumbre Social de Oporto https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0203_ES.html

³ Dictamen exploratorio del Comité Económico y Social Europeo, de 14 de junio de 2023, sobre la negociación colectiva verde: <https://www.eesc.europa.eu/es/our-work/opinions-information-reports/opinions/green-collective-bargaining>

⁴ [Textos aprobados – Marco europeo para los derechos de participación de los trabajadores y revisión de la Directiva sobre el comité de empresa europeo – jueves 16 de diciembre de 2021 \(europa.eu\)](#)

13. La Decisión (UE) 2023/936 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, relativa al Año Europeo de las Competencias, que pide medidas como la promoción del diseño de itinerarios de transición y asociaciones a gran escala en materia de capacidades y del diseño de estrategias y formación nacionales, sectoriales y específicas de las empresas, también mediante el diálogo social y la participación de los interlocutores sociales.
14. La legislación vigente de la UE en materia de participación de los trabajadores a escala nacional y transnacional, en particular la Directiva 2002/14/CE por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores, la Directiva 98/59/CE sobre los despidos colectivos, la versión refundida de la Directiva 2009/38/CE sobre los comités de empresa europeos y las Directivas 2001/86/CE y 2003/72/CE sobre la implicación de los trabajadores en la Sociedad Anónima Europea y en la Sociedad Cooperativa Europea.
15. La Recomendación del Consejo, de 16 de junio de 2022, para garantizar una transición justa hacia la neutralidad climática⁵, en la que se pide a los Estados miembros que faciliten la participación plena y significativa, en particular la información y consulta, de los trabajadores a todos los niveles y sus representantes en lo que respecta a la anticipación del cambio y la gestión de los procesos de reestructuración, especialmente los relacionados con la transición ecológica.

⁵ [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022H0627\(04\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022H0627(04))

16. **A efectos de las presentes Conclusiones, se entiende por «negociación colectiva» toda negociación que tenga lugar, con arreglo al Derecho y las prácticas 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, y por «convenio colectivo» el acuerdo escrito relativo a disposiciones sobre las condiciones de trabajo y de empleo celebrado por los interlocutores sociales con capacidad para negociar en nombre de los trabajadores y los empleadores, respectivamente, con arreglo al Derecho y las prácticas nacionales, incluidos los convenios colectivos que hayan sido declarados universalmente aplicables.**
17. La Recomendación del Consejo, de 12 de junio de 2023, sobre el refuerzo del diálogo social en la Unión Europea, que ofrece orientaciones a los Estados miembros, por ejemplo, sobre cómo promover el diálogo social, en particular para la negociación colectiva, velando por la creación de un entorno propicio para el diálogo social bipartito y tripartito, implicando a los interlocutores sociales de manera sistemática, significativa y oportuna y garantizando que tengan acceso a la información pertinente.
18. Los convenios pertinentes de la Organización Internacional del Trabajo, en particular el Convenio n.º 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación y el Convenio n.º 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.

HACIENDO HINCAPIÉ EN QUE:

19. La democracia en el trabajo requiere el buen funcionamiento de los sistemas de negociación colectiva, el fomento de la negociación colectiva y estrategias y espacios efectivos para los diferentes tipos de participación de los trabajadores y sus representantes en las empresas, teniendo en cuenta las diferentes formas de organización, dirección y control corporativos.
20. Los diferentes modelos nacionales de gobierno de las sociedades de capital hacen posible la participación de los trabajadores en dicha gobernanza. Estos modelos pueden contribuir al crecimiento sostenible e integrador y al trabajo digno y dar lugar a mejoras en la competitividad de las empresas y en la participación de los trabajadores, así como en el compromiso con los objetivos de la empresa.
21. Un diálogo periódico, transparente, respetuoso y amplio entre los interlocutores sociales puede generar un mayor nivel de confianza y contribuir al desarrollo de procesos de adaptación más satisfactorios y equilibrados en el contexto de los múltiples cambios a los que se enfrentan las empresas y otras organizaciones.
22. Las transiciones ecológica y digital, junto con las demás transformaciones que afectan al mundo laboral, como los cambios demográficos y la migración, hacen que sea necesario adoptar nuevas medidas para reforzar la democracia en el trabajo a fin de seguir promoviendo el crecimiento sostenible e integrador y el trabajo digno.
23. La legislación vigente de la UE en materia de información y consulta de los trabajadores debe seguir adecuándose a su finalidad y tener en cuenta los recientes cambios en el mundo laboral.
24. Desde el principio, las decisiones estratégicas pueden verse beneficiadas por la participación de los trabajadores en los procesos de toma de decisiones de las empresas, lo que atenúa el riesgo de conflictos en el futuro.

25. El acceso de los representantes de los trabajadores a los órganos de administración, de dirección o de control de las empresas es esencial para la integración de la perspectiva de los trabajadores en el sistema general de dirección de las empresas, especialmente en el caso de las empresas transnacionales, y debe desarrollarse de conformidad con la legislación o las prácticas nacionales.
26. La transición digital y la digitalización de las empresas plantean nuevos retos a la efectividad de los derechos a la información y consulta. Afectan a los espacios físicos donde se realiza el trabajo y, por extensión, al concepto de establecimiento. Además, el uso de la inteligencia artificial y la gestión algorítmica en la organización del trabajo, en las relaciones laborales o en las nuevas formas de trabajo pueden repercutir en la manera en que se llevan a cabo los procesos de información y consulta de los trabajadores. La observancia efectiva de los derechos a la información y consulta, así como la negociación colectiva, desempeñan un papel fundamental en el desarrollo y el respeto de los derechos de los trabajadores en el contexto de los procesos de digitalización y en el uso de la inteligencia artificial y los algoritmos en la organización del trabajo y las relaciones laborales.
27. El diálogo social a todos los niveles, incluida la negociación colectiva, son herramientas ideales para promover la formación y el reciclaje profesional de los trabajadores, dado que los interlocutores sociales conocen de primera mano las capacidades que el mercado laboral requiere actualmente y requerirá en el futuro, también en el contexto de las transiciones ecológica y digital.

28. El diálogo social, y en particular la negociación colectiva, a todos los niveles y en el marco de las competencias de ambos, también son fundamentales para garantizar una transición adecuada entre puestos de trabajo, la creación de puestos de trabajo de calidad durante la transición, en particular de empleo verde, o la implantación efectiva de salarios y condiciones laborales adecuados, especialmente en relación con la salud y la seguridad en el trabajo y el aprendizaje permanente.
29. La negociación colectiva verde, a todas las escalas —y en particular a escala intersectorial y sectorial, empresarial, local, regional, nacional y europea— definida como el contenido de la negociación colectiva en cuestiones relacionadas con la transición ecológica, desempeña un papel esencial en la consecución de los objetivos del Pacto Verde Europeo y en la transición hacia una economía climáticamente neutra e integradora. La función de los interlocutores sociales, cuya autonomía debe respetarse, es crucial en la concepción y la ejecución de soluciones equilibradas que faciliten una transición equitativa hacia una economía descarbonizada y favorezcan una Europa ecológica y social.
30. En vista de lo anterior, la democracia en el trabajo y la negociación colectiva verde para un trabajo digno y un crecimiento sostenible e integrador precisan de interlocutores sociales fuertes, y de la promoción del diálogo social y la negociación colectiva con vistas a aumentar su cobertura.
31. Las presentes Conclusiones se basan en trabajos anteriores y en los compromisos políticos manifestados por el Consejo, el Parlamento Europeo, la Comisión y las partes interesadas en este ámbito. Estos compromisos políticos anteriores figuran también en los documentos enumerados en el anexo.

EL CONSEJO INVITA A LOS ESTADOS MIEMBROS a que, de acuerdo con las competencias nacionales, teniendo en cuenta las prácticas nacionales y respetando el cometido y la autonomía de los interlocutores sociales nacionales:

32. Promuevan un mayor desarrollo de las diferentes formas de democracia en el trabajo en la legislación o las prácticas nacionales.
33. Tomen medidas para seguir apoyando la ejecución efectiva del marco europeo relativo a los derechos de los trabajadores a la información y consulta, por ejemplo, los sistemas existentes de sanciones efectivas y de protección de los representantes de los trabajadores.
34. Sigam reforzando el diálogo social y promuevan una mayor cobertura de la negociación colectiva y permitan una negociación colectiva eficaz, en estrecha colaboración con los interlocutores sociales, en consonancia con la Recomendación del Consejo de 12 de junio de 2023, respetando al mismo tiempo la autonomía de los interlocutores sociales y el principio de la libertad y la voluntariedad de las negociaciones.
35. Compartan experiencias y buenas prácticas relacionadas con los mecanismos nacionales y europeos para la participación de los trabajadores en los órganos de administración, de dirección o de control de las empresas.
36. Fomenten un mayor desarrollo de la negociación colectiva verde a nivel intersectorial, sectorial y empresarial, en estrecha colaboración con los interlocutores sociales, respetando al mismo tiempo su autonomía y el principio de la libertad y la voluntariedad de las negociaciones.

El CONSEJO INVITA A LA COMISIÓN a que, respetando el cometido y la autonomía de los interlocutores sociales europeos y nacionales:

37. Desarrolle iniciativas destinadas a concienciar acerca de las normas nacionales y de la UE sobre el derecho de los trabajadores a la información, la consulta y la participación, haga hincapié en los efectos positivos empíricamente contrastados de la participación de los trabajadores, y fomente el intercambio de buenas prácticas entre los Estados miembros.
38. Contribuya a reforzar el diálogo social en la UE y fomente iniciativas para promover una mayor cobertura de la negociación colectiva y permitir una negociación colectiva eficaz, por ejemplo mediante financiación pública, el apoyo a las empresas o la contratación pública.
39. Siga estudiando, en estrecha colaboración con los interlocutores sociales europeos, si la legislación vigente de la UE en materia de información y consulta de los trabajadores sigue adecuándose a su finalidad. Para ello se deben tener en cuenta, por ejemplo, los cambios derivados de la transición digital, como el uso de la inteligencia artificial y la gestión algorítmica en la organización del trabajo, las relaciones laborales o las nuevas formas de trabajo, así como los retos en relación con la observancia efectiva de los derechos a la información y consulta en los Estados miembros.
40. Reflexione sobre la necesidad y la pertinencia de que se realicen avances en la legislación de la UE en relación con la participación de los trabajadores en las empresas, en particular en las empresas transnacionales. Para ello, se debe tener en cuenta, por ejemplo, la necesidad de garantizar que en la creación de empresas y sociedades cooperativas europeas, así como en las operaciones transfronterizas, no se eludan ni se vulneren los derechos de participación de los trabajadores.

41. Fomente el diálogo social sobre la transformación digital de las empresas y sus repercusiones en las condiciones de trabajo y promueva un enfoque centrado en las personas para el uso de la inteligencia artificial, los algoritmos y la digitalización, respetando los derechos individuales y colectivos de los trabajadores.

42. Promueva el desarrollo de la negociación colectiva verde a escala europea, intersectorial, sectorial y empresarial al llevar a cabo la transición ecológica. Dicho desarrollo debe respetar plenamente las características de los sistemas nacionales de negociación colectiva y podría abordar cuestiones como las siguientes: las nuevas oportunidades de empleo y la creación de empleo verde; las repercusiones de la transición ecológica en la cohesión territorial y social; las transiciones entre los distintos sectores de actividad; el perfeccionamiento profesional, la formación y el reciclaje profesional que requieren los trabajadores; las medidas necesarias para los grupos de trabajadores y los territorios más vulnerables a los cambios derivados de la transición ecológica; la salud y la seguridad en el trabajo; las condiciones de trabajo; la movilidad en lo referente a los desplazamientos al lugar de trabajo, y la oferta de formación y especialización adecuadas para los interlocutores sociales.

Referencias

1. UE - interinstitucional

- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012P/TXT>
- Pilar europeo de derechos sociales, proclamado por el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión el 17 de noviembre de 2017.
https://commission.europa.eu/publications/european-pillar-social-rights-booklet_es

2. Legislación de la UE

- Directiva 2001/86/CE del Consejo, de 8 de octubre de 2001, por la que se completa el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores.
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX%3A32001L0086>
- 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.
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex%3A32002L0014>
- Directiva 2003/72/CE del Consejo, de 22 de julio de 2003, por la que se completa el Estatuto de la sociedad cooperativa europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores.
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX%3A32003L0072>
- 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.
<https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2009:122:0028:0044:ES:PDF>
- 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.
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L2121>

- Recomendación del Consejo, de 16 de junio de 2022, para garantizar una transición justa hacia la neutralidad climática.

[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022H0627\(04\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022H0627(04))

- Recomendación del Consejo, de 12 de junio de 2023, sobre el refuerzo del diálogo social en la Unión Europea.

3. Parlamento Europeo

- Informe del Parlamento Europeo, de 16 de diciembre de 2021, sobre la democracia en el trabajo: un marco europeo para los derechos de participación de los trabajadores y revisión de la Directiva sobre el comité de empresa europeo.

https://www.eurohttps://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2021-0331_ES.html

- Resolución del Parlamento Europeo, de 2 de febrero de 2023, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre la revisión de la Directiva sobre los comités de empresa europeos.

https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0028_ES.html

- Resolución del Parlamento Europeo, de 1 de junio de 2023, sobre el refuerzo del diálogo social.

[Textos aprobados – Refuerzo del diálogo social – jueves 1 de junio de 2023 \(europa.eu\)](https://www.europa.eu/press-room/media/infographic/item/12345)

4. Comisión Europea

- Comunicación de la Comisión «Reforzar el diálogo social en la Unión Europea: aprovechar plenamente su potencial para gestionar transiciones justas».

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52023DC0040>

5. Naciones Unidas

- Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

<https://sdgs.un.org/es/goals>