

Estrategia para más democracia en el trabajo

Resolución de la CES adoptada por el Comité Ejecutivo de 7-8 de marzo de 2018

Contexto político

La democracia en el trabajo/la participación de los trabajadores no está entre las prioridades de la agenda política europea, a pesar de su potencial para reforzar el carácter visible y concreto de la Europa social que necesitamos urgentemente. Un enfoque europeo de la democracia en el trabajo puede mejorar directamente la vida laboral, los derechos laborales colectivos y la participación concreta de los trabajadores en la sociedad y la economía. También contribuye al éxito económico y la estabilidad del empleo y a la buena gobernanza de la empresa. A la vista de las elecciones europeas y del Congreso de la CES (ambos en mayo de 2019), la CES propone una estrategia para continuar a la ofensiva hacia más democracia en el trabajo. La CES hará que sus posiciones sean claramente visibles para un público más amplio. La condición previa para tener éxito en esto es contar con el apoyo activo y sostenible de las organizaciones afiliadas de la CES. El apoyo en las instituciones europeas es actualmente limitado o incluso inexistente. Ningún partido político está poniendo proactivamente "más democracia en el trabajo" en su agenda. Pero ejerciendo suficiente presión para profundizar en la discusión sobre la democracia en el trabajo, conseguiremos beneficiarnos de un apoyo mayor y más eficaz por parte del mundo político y legislativo.

La idea de que la democracia no se detiene a las puertas del lugar de trabajo es una parte integrante del Modelo Social Europeo. Además del diálogo social, la negociación colectiva, y la libertad de asociación, los sindicatos, los trabajadores y sus representantes pueden ejercer una influencia importante dentro de las empresas a través de diferentes instrumentos de participación de los trabajadores. Todos estos instrumentos sirven para mejorar la democracia en el trabajo y van desde los derechos de información y consulta en el trabajo, a la información y consulta transfronteriza en las multinacionales europeas, o a la representación de los trabajadores en la gestión al máximo nivel de la empresa.

La necesidad de permitir a los trabajadores europeos- en las empresas privadas y en especial en los servicios públicos, en los que en algunos países los derechos de participación son débiles o inexistentes – que expresen sus puntos de vista y hagan valer sus derechos colectivamente se ignora con demasiada frecuencia en los debates europeos actuales. La mayor parte de los europeos en edad laboral está trabajando. La CES está convencida de que la clave para una Europa más social, para una Europa de ciudadanos capaces y dispuestos a invertir en un futuro compartido, radica en el ejercicio de una democracia más fuerte en el trabajo y de derechos reforzados a nivel sindical y de la negociación colectiva, clave para una Europa social justa e inclusiva para todos los ciudadanos.

Tanto la integración europea, como los derechos de los trabajadores también deberían reforzarse. Sin embargo, la democracia en el trabajo está erosionada en particular por el aumento de la centralización de las decisiones tomadas en todas las áreas de la empresa, por la influencia masiva en la interpretación de la ley, por el aumento cada vez más frecuente de la ocultación de la verdadera propiedad. La legislación europea sobre información, consulta y participación de los trabajadores puede ayudar a resolver en parte este problema cada vez más marcado. Pero los obstáculos se encuentran tanto en el diseño de la legislación como en su implementación. Por supuesto, un lugar de trabajo

más democratizado debe ir de la mano con una sociedad más democratizada en general. A nivel europeo, la introducción de un protocolo de progreso social permitiría apoyar y seguir el desarrollo de derechos reforzados de participación. La participación en todos los niveles por parte de los trabajadores y los ciudadanos que trabajan contribuirá a un sentido más fuerte de propiedad para toda la sociedad.

Durante la década de la Comisión Europea liderada por Barroso, la CES tuvo que implicarse en varias luchas defensivas (basta recordar, por ejemplo, las propuestas de la Comisión en materia de derecho de sociedades).

Desde el inicio de la presidencia de Juncker en la Comisión, la dimensión social ha sido fomentada de nuevo, pero incluso en el Pilar Europeo de Derechos Sociales la cuestión de la participación de los trabajadores no se menciona en de manera prospectiva¹. Todos los trabajadores², independientemente de su empleador, deben poder disfrutar de una protección europea en lo que se refiere a sus derechos a la información, la consulta y la representación en los consejos de administración. Es esencial que la democracia no se detenga en las puertas de las fábricas y que los trabajadores no sean las víctimas ni el objeto de las normas establecidas en el mercado mundial. En los últimos años, la "Europa social" ha sido golpeada por reiteradas sentencias judiciales que favorecen la competencia en el mercado único en detrimento de los derechos y la protección de los trabajadores.

Algunos casos judiciales (como «Polbud») podrían incluso poner en peligro la participación de los trabajadores si la Comisión permanece pasiva y se abstiene de tomar medidas legislativas. La necesidad de fortalecer los derechos colectivos es evidente y urgente.

Desde 2016, la CES ha estado pidiendo una nueva arquitectura de la UE para la información y la consulta de los trabajadores y para su representación en los consejos de administración³. En 2017, la CES presentó 10 demandas para la revisión de la Directiva sobre los comités de empresa europeos⁴. La nueva arquitectura debe garantizar una información y una consulta justas a los trabajadores, así como la anticipación y la gestión de las reestructuraciones⁵. La Comisión se negó a tomar medidas legales relacionadas con estas demandas. Sin embargo, a principios de 2018 se anunció una nueva propuesta para facilitar la movilidad de las empresas que, una vez más, puede poner en peligro la participación de los trabajadores en lugar de utilizar el impulso actual para introducir un nivel ambicioso de derechos de participación mejorados para todos los trabajadores europeos. Con vistas al próximo paquete de medidas en materia de Derecho de sociedades, la CES subraya que la sede real de la empresa debe coincidir siempre con su sede administrativa⁶.

¹ El punto 8 sólo destaca la situación actual: "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".

² Se deberá garantizar a los trabajadores o a sus representantes, en los niveles adecuados, la información y consulta con suficiente antelación en los casos y condiciones previstos en el Derecho comunitario y en las legislaciones y prácticas nacionales. (Carta de los Derechos Fundamentales de la UE, artículo 27, Derecho a la información y consulta de los trabajadores en la empresa)

³ Documento de posición de la CES – Orientación para un nuevo marco europeo sobre los derechos de información, consulta y representación en los consejos de administración y supervisión.

⁴ Documento de posición de la CES – Por una Directiva de Comités de empresa europeos (CEE) moderna en la era digital.

⁵ Como se reivindica en el informe Cercas de 2013.

⁶ Posición de la CES: Reivindicaciones de la CES en vistas del paquete sobre el derecho de sociedades

La CES propone una estrategia y un calendario para reforzar la participación de los trabajadores en el contexto de una demanda social de más democracia y ciudadanía en el trabajo /democracia laboral. Prevé llevarlas a a cabo desde ahora hasta el Congreso de la CES y las elecciones al PE en la primavera de 2019.

El objetivo es aumentar la visibilidad del tema, gracias al apoyo de las organizaciones afiliadas de la CES.

La actividad se centra en todas las formas de participación de los trabajadores como expresiones de un amplio concepto de democracia en el trabajo, que es la contrapartida y el complemento necesarios de la democracia política. Entre los instrumentos que deben reforzarse citamos la información, consulta y negociación a nivel de empresa local, la europeización efectiva de los derechos de información a nivel de empresa transnacional a través de los comités de empresa europeos y los comités de empresa de las SE (Sociedad Europea) así como el apoyo a la participación de los representantes de los trabajadores en los consejos de administración (mediante la participación de los trabajadores de la CES en la propuesta de “en forma de escalera”⁷). Se alienta a los afiliados de la CES a participar activamente adaptando igualmente las actividades a las circunstancias y prácticas nacionales.

Europa está demasiado orientada a las empresas. No hay suficiente progreso hacia la democracia en el trabajo, incluso es inexistente. Un mercado único justo debe ofrecer beneficios para los trabajadores y las empresas, y no unilateralmente para las empresas. Las cuestiones sociales y económicas/comerciales deben estar en pie de igualdad. Son necesarios progresos suplementarios y urgentes si se quiere conseguir más democracia en el trabajo.

Muchos de los elementos legislativos ya están presentes en la legislación nacional y de la UE, pero deben estar mejor vinculados entre sí. Hay que protegerlos de ser aplastados por los intereses comerciales transnacionales o diluirse o eliminarse en nombre de la liberalización del mercado, de la austeridad o de ideas erróneas sobre la regulación mínima/reducida. Los resultados de Estados miembros de la UE como Suecia, Dinamarca, Alemania y Austria demuestran que el fortalecimiento de los derechos de participación de los trabajadores en las empresas y la administración no obstaculiza una economía productiva y rentable. La participación activa de los sindicalistas y de los representantes de los trabajadores contribuye al éxito económico y a la estabilidad laboral.

La cuestión de una mayor democracia en el trabajo puede y debe estar vinculada a la narrativa de aquellos "que se han quedado atrás". ¿Quién confiaría en una sociedad donde los derechos de las empresas y los negocios, los empleadores y las administraciones están garantizados mientras los trabajadores se enfrentan a una inseguridad permanente sobre sus derechos legales? Cuando el populismo de la derecha y el extremismo crecen, la democracia se debilita. Existe un vínculo entre la democracia en el trabajo y el riesgo político del desarrollo de grandes grupos de personas que son “dejados atrás” por el crecimiento económico y la distribución de la riqueza. Ni el modelo Trump ni el modelo chino, ni la retirada tras de las fronteras nacionales ('Brexit'), ofrecen una solución al creciente número de ciudadanos frustrados. Solo la participación directa en la toma de decisiones y una democracia viva ofrecen oportunidades de futuro.

⁷ *La propuesta en forma de ‘escalera’ significa 2 - 3 representantes en empresas con más de 50 empleados, un tercio de los puestos en comités de dirección en empresas con más de 250 empleados y la mitad de los puestos en empresas con más de 1.000 empleados.*

El apoyo al proyecto europeo se ve debilitado por la falta de democracia en el trabajo, reforzando una economía en la que los trabajadores de a pie no ven protegidos ni fomentados sus intereses, ni a escala nacional ni europea. El fortalecimiento de la democracia en el mundo industrial se enfrenta a un riesgo importante: el rápido aumento del número de trabajadores y empleados en las plataformas digitales. La democracia en el trabajo es y sigue siendo esencial para garantizar una digitalización justa y un trabajo digital justo .

Algunas medidas concretas

Durante la preparación de las elecciones al PE, deben mencionarse y defenderse ejemplos concretos y prácticos y contribuciones importantes a las formas existentes de democracia en el trabajo y la participación de los trabajadores. Se debe prestar atención a los problemas y dificultades actuales en la práctica, así como a la gama de soluciones presentadas por la CES y sus organizaciones afiliadas. Las audiencias destinatarias deben ser tanto los nuevos candidatos al PE, como los candidatos que se presentan para la reelección: ¡Hay que hacer presión sobre todos ellos y ganarlos para la causa de la democracia en el trabajo!

La red de miembros de los CEE (Comité de Empresa Europeo) en Europa debe movilizarse para contactar a los candidatos locales en las elecciones al PE, para persuadirlos de que integren la necesidad de unos derechos de los trabajadores europeos más fuertes en sus campañas electorales. Esto proporcionaría un verdadero ejemplo de cómo los trabajadores y sus representantes están tratando de construir Europa desde la base.

Es importante presentar y trabajar con mensajes públicos claros y comprensibles.

Según el contexto y la tradición nacional, la mención y la denuncia de la falta de respeto por los derechos de los trabajadores y la exposición de la reestructuración injusta pueden ser herramientas clave para crear conciencia en los medios de comunicación. También deberían promoverse ejemplos positivos de buena cooperación con la dirección para mejorar la gobernanza y la toma de decisiones y contribuir al bien de la empresa y la sociedad.

Debe identificarse y denunciarse la amplia variación en la calidad y el impacto de los derechos de información de los trabajadores locales en todas las áreas de la legislación de la UE. La CES no puede aceptar la exclusión de grupos de trabajadores de la legislación europea sobre derechos de información y consulta. ¡No se pueden aceptar derechos de segunda clase!

El número de CEE de calidad debe aumentar. La capacidad de los comités de empresa europeos existentes para cumplir su función también debe mejorarse. Posibilitar a los CEE expresar efectivamente "la voz de los trabajadores" requiere inversiones en el fortalecimiento de capacidades, centradas en la formación y experiencia por un lado y en el fortalecimiento de la red de apoyo sindical más amplia disponible para los CEE, por el otro lado. Esto necesita un esfuerzo conjunto de las instituciones educativas nacionales y europeas como el ETUI. Vale la pena mencionar que los más de 21.000 miembros de CEE ocupan asientos en al menos 54 países.

La europeización de la representación en los consejos de administración debe ser reforzada para uniformizar la situación actual (sobre la base de la propuesta "en forma de escalera" de la CES). La cooperación entre las organizaciones miembros nacionales y la unidad de Educación del ETUI debe mejorar. También se puede generar apoyo a través

del EWPF⁸. Debe subrayarse que los derechos de representación en los consejos de administración existen en 18 Estados miembros, y que el 36% de la mano de obra europea se beneficia de la participación en los consejos. Aunque el Estatuto de la Sociedad Europea añadió sólo el número muy pequeño de 64 representantes en los consejos de administración⁹, la ley de sociedad europea permitió eludir los derechos de participación de los trabajadores nacionales en un grado mucho mayor. Esta laguna debe ser colmada a través de la propuesta de la CES sobre un marco global de la UE relativo a los derechos de información, consulta y representación en los consejos de administración. Esta nueva arquitectura establecería un verdadero estándar mínimo europeo, en sustitución del actual principio de “antes-y-después”. Este fortalecimiento y ampliación de los derechos de representación en los consejos ayudaría a reforzar la igualdad de derechos en el lugar de trabajo en toda Europa. La nueva arquitectura aportaría al derecho de sociedades la justicia necesaria y evitaría un mayor dumping social a la baja mediante un suelo mínimo de derechos de participación. La UE debería promover e incentivar de forma proactiva una reorientación hacia una Europa de la democracia en el trabajo.

La CES cree que la igualdad de género y la diversidad en la sala del consejo de las empresas es un principio democrático clave con efectos secundarios económicos positivos. El principio de la igualdad de género, sin embargo debe mantenerse separado del de la diversidad: las mujeres no son ni un grupo ni una minoría, sino más de la mitad de la población mundial, por no mencionar el 45% de la población activa europea.

La “Posición de la CES sobre una Autoridad Laboral Europea - garantizar la equidad para los trabajadores en el mercado único” subraya: “Para llevar a cabo sus actividades transnacionales, la ALE debería contar con herramientas eficientes, incluido un registro europeo de empresas que llevan a cabo actividades transnacionales. Tal registro debería contener información actualizada sobre los países en los que opera la compañía, la naturaleza de las actividades en cada Estado miembro, el tamaño y composición de la mano de obra y el volumen de negocios en cada Estado miembro”. Esta información es esencial para localizar arreglos que llevan a la creación de empresas-buzón, incluido el uso abusivo de agencias de trabajo temporal, y para respaldar la implementación de las Directivas de legislación laboral de la UE, como las Directivas de Comités de Empresa Europeos y de SE¹⁰»

La CES apoya la idea de que un mediador europeo para los CEE tenga mandato para abordar cuestiones que surjan del ejercicio transnacional de los derechos de participación de los trabajadores. Sin perjuicio de los derechos de los interlocutores sociales nacionales, un mediador europeo de CEE podría desempeñar el papel de mediador voluntario en los conflictos sobre la interpretación del Derecho de la UE, tales como la legislación de la UE sobre los CEE, las SE, las fusiones transfronterizas, etc., para ayudar a resolver dichos conflictos y así apoyar a sindicalistas que no pueden (por ejemplo, por falta de claridad jurídica o de recursos financieros) ir a los tribunales. Un mediador europeo de CEE podría basarse en el modelo finlandés. El uso de este mediador no impediría que un caso llegara a los tribunales.

⁸ (Nota de la Traducción: Fondo Europeo de Participación de los Trabajadores, creado por la CES y coordinado por ETUI)

⁹ Gracias a las disposiciones nacionales, hay al menos 16.000 “administradores trabajadores” (representantes de los trabajadores en los consejos de administración de las empresas), mientras que la Directiva de la Sociedad Europea (SE) ha añadido solo 240 desde su adopción en 2001.

¹⁰ Adoptada en la reunión del Comité Ejecutivo de 13-14 de diciembre de 2017: [Posición de la CES sobre una Autoridad Laboral europea – asegurar la equidad para los trabajadores en el mercado único.](#)

Otras acciones que llevar a cabo:

- a) Manifestación: ¿marcha de los participantes en la conferencia de CEE en octubre hacia la Comisión Europea y el Parlamento Europeo (al final del primer día) y entrega de un manifiesto?
- b) Lobby sobre el terreno: ¿Llamamiento lanzado por los CEE enviando cartas/correos electrónicos a los Comisarios y eurodiputados? Los representantes de los trabajadores describen sus dificultades para hacer cumplir sus derechos.
- c) ¿Llamamiento lanzado por los- administradores de sociedades - firmado por un número significativo de representantes en los consejos de administración?
- d) ¿Iniciativas organizadas/apoyadas por el ETUI en estrecha cooperación con la CES y sus organizaciones afiliadas?
- e) ¿Reunir y difundir ejemplos positivos y las mejores prácticas para mostrar los beneficios de la democracia en el trabajo, tal vez junto con BusinessEurope y/o las organizaciones nacionales de empleadores para aumentar el número y la calidad de los CEE y los representantes en los consejos de administración?
- f) Organizar reuniones/eventos públicos y/o internos en colaboración con las organizaciones miembros.
- g) Trabajar en estrecha colaboración con todos los miembros de la CES para abordar las necesidades específicas en materia de derechos de información y consulta en diversos sectores económicos.

Cronología

El tema debe ser desarrollado y difundido a través de una serie de eventos (lista provisional):

Jueves 11 enero 2018	Reunión organizada por la CFDT sobre derechos de representación en los consejos de administración ("codeterminación a la francesa")	París
Martes 30 enero 2018	Reunión en Sciences Po: La empresa en el s. XXI – por un nuevo pacto francés y europeo	París
Jueves 15 febrero 2018	Participación de los trabajadores: la clave de una digitalización justa	Madrid
Marzo 2018	Reacción a la evaluación, por parte de la Comisión Europea, de la Directiva sobre Comités de Empresa Europeos (CEE)	
Feb/Marzo 2018	Reacción a la evaluación, por parte de la Comisión Europea, del Marco de Calidad para las Reestructuraciones (MCR)	
Jueves 8 marzo 2018	Presentación, en el comité de Política de Empresa de IndustriAll, de la estrategia de la CES sobre democracia en el trabajo.	Bruselas
12-13 marzo 2018	Participación de los trabajadores – reunión de la red	

	Europea (ETUI; se pondrá el acento en la movilidad de las empresas)	
Viernes 16 marzo 2018	Centro Europeo de Conocimientos Especializados: Perspectivas de los derechos colectivos en Europa (Comités de Empresa Europeos, Acuerdos transnacionales de empresa)	Offenbach
16-17 marzo 2018	Coloquio Gobierno, participación y misión de la empresa	París
Miércoles 21 marzo 2018	Reuniones del proyecto relativo a la participación de los trabajadores: insolvencia	
Miércoles 28 marzo 2018	Reacción al nuevo Paquete de la Comisión Europea sobre Derecho de Sociedades	
Martes 10 abril 2018	Reunión GoodCorp	
Miércoles 11 abril 2018	Movilidad de las empresas y los trabajadores en los consejos de administración	Fráncfort
Lunes 23 abril 2018	Participación de los trabajadores y comité de derecho de sociedades	Bruselas
26-27 abril 2018	Diálogo europeo: reforzar la voz de los trabajadores	Bruselas
Martes 1 mayo 2018	Llamamiento europeo a favor de la participación de los trabajadores	pdc
13-17 mayo 2018	Congreso DGB: Offensive Mitbestimmung (cogestión), taller sobre codeterminación	Berlín
Lunes 4 junio 2018	Participación de los trabajadores: la clave para una digitalización justa	Berlín
4-8 junio 2018	Congreso CFDT: hacia una codeterminación a la francesa	Rennes
Lunes 11 junio 2018	2ª bienal de la conferencia HBS/WZB sobre codeterminación (“¿Qué hace la codeterminación?”)	Berlín
	Reacción al informe sobre la representación en los consejos de administración en el Parlamento Europeo	pdc

Lista de Congresos/conferencias organizadas por la CES, las organizaciones afiliadas y otras organizaciones (para completar).

27-29 junio 2018	Gran conferencia ETUI	Bruselas
Martes 18 septiembre 2018	Conferencia final: Participación de los trabajadores: la clave para una digitalización justa	Bruselas
10-11 octubre 2018	Conferencia de la CES sobre los CEE como acto de lanzamiento – seguida por una concentración ante la sede de la Comisión	Bruselas
6-8 noviembre 2018	Conferencia de los comités de empresa alemanes	Bonn
Fin octubre/ noviembre 2018	Reunión del proyecto: movilidad de las empresas y los trabajadores en los consejos de administración	Italia (pdc)

Primavera 2019	Conferencia de ETUI sobre los CEE: se pondrá el acento en la aplicación de los derechos de los CEE	
Abril 2019	Panel europeo HBS (Hans Böckler Stiftung)	Bruselas
Mayo 2019	Congreso de la CES	Viena
Mayo 2019	Elecciones al Parlamento Europeo: <ul style="list-style-type: none"> • Lobby externo entre un público general sobre la importancia y la necesidad de la voz de los trabajadores europeos • Lobby externo – en aumento (en torno a talleres y seminarios), lanzamiento oficial octubre 2018 en la Conferencia de CEE • Actividades internas en torno a experiencias, informaciones y cifras aportadas por las organizaciones afiliadas nacionales. 	

Información que se producirá:

- a) Resumen de los derechos de información y consulta (infografías ETUI);
- b) Desarrollo de la infraestructura sobre las multinacionales cubiertas por la Directiva;
- c) Trabajo político para animar a las empresas a redactar informes país por país sobre las cifras relativas a los empleados.

Capacidad (los empleados/sindicatos necesitan los recursos para avanzar y crear un CEE):

- a) Fortalecer la capacidad de las Federaciones Sindicales Europeas (FSE) y de los sindicatos locales;
- b) Aprovechar la financiación de proyectos por la UE + proporcionar asesoramiento a los sindicatos sobre cómo obtenerla.