

Documento de discusión – Una estrategia para más democracia en el trabajo

Adoptada en la reunión virtual extraordinaria del Comité Ejecutivo del 23 de septiembre 2020

Introducción – La necesidad de actuar

La crisis de la COVID-19 ha demostrado la importancia del diálogo social, la negociación colectiva y la participación de los trabajadores. En este contexto, la cuestión de la información, la consulta y la participación de los trabajadores es fundamental. Los trabajadores deberían tener más voz en lo que respecta a la estrategia, la organización y las opciones específicas de sus empresas que afectan a su trabajo. Los trabajadores del sector público también deberían participar efectivamente en el proceso de adopción de decisiones sobre la forma de organizar y prestar los servicios públicos.

En el contexto de la crisis de la COVID-19, la CES ha publicado [la nota informativa COVID-19 sobre la información, consulta y participación de los trabajadores](#), en la que se destaca la importancia del pleno cumplimiento y aplicación de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores, así como de las medidas de emergencia adoptadas por los Estados miembros que tienen repercusiones en este ámbito. Las Federaciones Sindicales Europeas han publicado [recomendaciones conjuntas](#) para apoyar a los CEE y los CESE a la hora de desempeñar su papel en la gestión de la crisis de la COVID-19, así como [recomendaciones conjuntas](#) sobre las negociaciones de los CEE/SE durante la crisis de la COVID-19.

En la actualidad se está llevando a cabo en la UE un número importante de procesos de reestructuración en diferentes sectores tras la crisis de la COVID-19, y es probable que continúen en los próximos meses. Es absolutamente necesario garantizar que esos procesos se ajusten a los derechos de los trabajadores y se gestionen de manera socialmente responsable. Sin embargo, con demasiada frecuencia las empresas no respetan los derechos de los trabajadores a la información, la consulta y la participación, tal como se definen en los instrumentos de derechos humanos y en la legislación europea.

Es necesario garantizar que el derecho de los trabajadores a la información y la consulta se aplique plenamente antes de que se adopten decisiones de gestión que tengan consecuencias en el empleo o las condiciones de trabajo. Los sindicatos y los representantes de los trabajadores deben tener el tiempo suficiente para evaluar la situación y los planes de la dirección y tener acceso a los conocimientos necesarios para examinar seriamente posibles alternativas a los planes de la dirección dando lugar a una consulta significativa con la dirección y con las autoridades públicas sobre las diferentes opciones y alternativas a fin de evitar consecuencias adversas, incluidos los despidos. En este contexto, también es necesario asegurar que se impongan sanciones disuasorias y eficaces cuando la dirección no cumpla sus obligaciones relativas a los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores. Estas sanciones deberían incluir la suspensión de las decisiones de la dirección hasta que se respeten debidamente los derechos de los trabajadores.

Es igualmente importante asegurar la plena participación en los debates y decisiones sobre reestructuraciones de los representantes de los trabajadores en el consejo de administración.

La crisis también ha demostrado muy claramente que el marco jurídico actual no protege eficazmente los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores, que con demasiada frecuencia son ignorados por la dirección. La recuperación post-COVID-19

debería abrir el camino hacia una sociedad más justa y sostenible, basada en el progreso social y en la mejora de las condiciones de vida y de trabajo. En este contexto, las mejoras del marco jurídico sobre la información, la consulta y la participación de los trabajadores son de gran importancia y deberían introducirse a medio plazo. El movimiento sindical europeo está impulsando una [revisión de la Directiva sobre los comités de empresa europeos](#) y un [nuevo marco horizontal sobre la información, la consulta y la participación para las formas de empresa europeas y para las empresas que utilizan los instrumentos del derecho de sociedades de la UE que permiten la movilidad de las empresas](#). En la reunión del Comité Ejecutivo celebrada en julio se examinó un documento de debate sobre esta última cuestión.

El 20 de mayo de 2020, la CES y las Federaciones Sindicales Europeas enviaron una carta al Comisario Schmit sobre *la anticipación y la gestión del impacto de la crisis de COVID-19 en los empleos y los lugares de trabajo: Es necesario actuar con rapidez para hacer valer los derechos de participación de los trabajadores*. En la carta se pedía a la Comisión Europea "que emprendiera acciones concretas y rápidas para garantizar la aplicación efectiva del *acervo comunitario* de la UE en lo que respecta a los derechos de los trabajadores a ser informados, consultados y a participar en el proceso de toma de decisiones antes de que se adopte cualquier decisión empresarial". En la carta también se pedía a la Comisión que confirmara que la COVID-19 es un asunto transnacional, sobre el que los comités de empresa europeos deberían ser debidamente informados y consultados. Se celebraron conversaciones de seguimiento con el gabinete del Comisario Schmit y con la DG EMPL. El 30 de junio se envió una carta de seguimiento a Schmit. En su respuesta el Comisario Schmit no se comprometió a acciones concretas específicas de la Comisión en este ámbito. [Se ha publicado una declaración sobre estos temas en la página web de la CES \(junto con las cartas enviadas al Comisario Schmit\)](#).

La CES también se ha puesto en contacto con los miembros del Parlamento Europeo y les ha pedido que tomen una iniciativa con respecto a la Comisión, para pedir acciones concretas y urgentes para garantizar que se respeten los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores en los procesos de reestructuración. A raíz de este llamamiento, 34 diputados del Parlamento Europeo han pedido a la Comisión Europea que emprenda acciones para garantizar el respeto de los derechos a la información, la consulta y la participación de los trabajadores. La respuesta del Comisario Schmit a los diputados incluía el compromiso de plantear a los Estados Miembros la cuestión del respeto de los derechos de información, consulta y participación, pero no de adoptar nuevas medidas en este ámbito.

La Conferencia Anual de la CES sobre CEE "Comités de empresa europeos para una reestructuración justa", que se celebró los días 9 y 10 de septiembre, fue la ocasión para debatir estas cuestiones y poner al Comisario Schmit, a los Ministros de Trabajo de Alemania y Portugal y a los miembros del Parlamento Europeo frente a la necesidad de adoptar medidas urgentes para garantizar el respeto de los derechos existentes y reforzar el marco jurídico. El proyecto de la CES "Más democracia en el Trabajo" ya ha brindado oportunidades útiles para el intercambio de opiniones con las organizaciones afiliadas sobre estas cuestiones fundamentales en dos talleres celebrados el 16 y el 25 de junio y seguirá prestando un apoyo útil en esta área.

Una estrategia para la Democracia en el Trabajo

Como se debatió durante la reunión del Comité Ejecutivo de julio y como solicitaron varias organizaciones afiliadas, se necesitan más iniciativas en las próximas semanas y meses para apoyar a las organizaciones afiliadas de la CES, incluidas las confederaciones nacionales, y para presionar a la Comisión Europea para garantizar que los derechos de los trabajadores a la información, consulta y participación se cumplan y apliquen plenamente antes de cualquier decisión importante de la dirección y para impulsar mejoras en el marco jurídico actual. Esto incluye la aplicación del acuerdo marco de los interlocutores sociales europeos sobre los

derechos de información y consulta de los trabajadores y los funcionarios de la administración central mediante una directiva europea.

La CES y las FSE han definido las líneas principales de una estrategia, que incluye una serie de diferentes acciones que se llevarán a cabo en los próximos meses.

Los principales componentes del proyecto de estrategia se incluyen en la siguiente sección de este documento.

Mientras tanto, teniendo en cuenta la urgencia de las cuestiones en juego, ya se han elaborado y se están preparando y aplicando algunas medidas. Algunas de ellas se han resumido en la introducción.

Principales elementos de la estrategia

La estrategia tiene por objeto aumentar los esfuerzos de los sindicatos, reforzar la coordinación y movilizar a las organizaciones afiliadas y a los representantes de los trabajadores para que den pasos adelante en la democracia en el trabajo, en particular:

- a nivel europeo: iniciativas para garantizar la aplicación de los derechos existentes y fortalecer el marco jurídico;
- a nivel nacional: iniciativas para garantizar la aplicación de los derechos existentes, el acceso a la justicia y las sanciones disuasorias.

La estrategia también tendrá por objeto aumentar la conciencia de la importancia de los derechos de información, consulta y participación, en particular en los procesos de reestructuración, e incluirá medidas sobre la gestión de empresas concretas, a petición de los sindicatos y de las organizaciones afiliadas concernidas.

La estrategia incluirá los siguientes elementos principales:

- Eventos específicos dirigidos a las instituciones europeas (además de la Conferencia Anual de CEE de la CES);
- Una petición de los representantes de los trabajadores y de los sindicatos dirigida a la Comisión Europea y a los gobiernos nacionales;
- Una semana de movilización en noviembre con la participación de las confederaciones nacionales (fecha posible: semana del 23 de noviembre). Las organizaciones afiliadas de la CES se comprometerían a organizar al menos un evento por cada Estado Miembro en el marco de esta estrategia;
- Vídeos y otras actividades en las redes sociales en los que participen los miembros de los CEE y otros representantes de los trabajadores dirigidos a las instituciones europeas y nacionales;
- El desarrollo y utilización de contenidos en las redes sociales para llegar a un público más amplio;
- La producción y utilización de material de difusión para dar a conocer los derechos y las posibilidades de los trabajadores, incluido el acceso a la justicia en caso de violación de los requisitos vigentes;
- Una serie de seminarios organizados por la CES para la formación de los miembros de los CEE y otros representantes de los trabajadores sobre cuestiones fundamentales (por ejemplo, litigios, derechos de los trabajadores en los procesos de reestructuración, etc.);
- Apoyo político, organizativo y de comunicación (incluidas acciones en las redes sociales) de la CES sobre casos específicos de reestructuración en los que no se hayan respetado los derechos de información, consulta y participación (a propuesta de las FSE o las confederaciones nacionales).

La estrategia requerirá de la participación de las confederaciones nacionales para la difusión de los materiales de la campaña, la contribución a la producción de materiales de campaña específicos (en particular a través del Comité de Participación de los Trabajadores y el Comité de Política de Empresa de la CES), la implicación de los representantes nacionales de los trabajadores y la participación en la semana de acción mediante la organización de al menos un evento/iniciativa por cada país.

En el contexto de esta estrategia, la CES aprovecharía este impulso y sopesaría el valor añadido de establecer el Año de la CES para la Democracia en el Trabajo en 2021, con iniciativas y eventos a nivel europeo y nacional para apoyar nuestras reivindicaciones y reforzar y promover la democracia en el lugar de trabajo.

Próximos pasos

La estrategia y sus elementos principales se discutirán en el Comité Ejecutivo de septiembre y se actualizarán y modificarán siguiendo las aportaciones recibidas.

Se presentará entonces una estrategia actualizada en próximas reuniones del Comité Ejecutivo.

Traducido por Internacional CEC UGT