



LA DEMOCRACIA EN EL TRABAJO IMPORTA

AHORA MÁS QUE NUNCA



ÍNDICE

1	Introducción	3
2	Introducción	
	¿Qué significa la <i>democracia en el trabajo</i> ?	4
	¿Es hora de hablar de democracia en el trabajo!	4
	Demandas de la CES	5
3	Más democracia en el trabajo, ahora más que nunca	7
4	¿Por qué necesitamos más democracia en el trabajo?	
	...porque es un derecho fundamental	11
	...porque toda la sociedad se beneficia de ello	12
	...porque los trabajadores se benefician de ello	13
	...porque las empresas se benefician de ello	14
	...porque es una salvaguardia contra los abusos en tiempos de crisis	15
	Paleta de derechos de participación de los trabajadores	16
5	Objetivos concretos	
	a. Revisión de la Directiva sobre el Comité de Empresa Europeo (CEE)	20
	b. Un nuevo marco europeo para los derechos de información, consulta y representación a nivel de consejo de administración para las formas societarias europeas y las empresas que utilizan instrumentos de movilidad empresarial	22
	c. Debida diligencia en materia de derechos humanos	25



1. Introducción

“ La democracia en el trabajo es uno de los pilares principales de la acción sindical. La democracia en el trabajo es un valor fundamental y un principio rector de la Unión Europea. El derecho a la información y la consulta está arraigado en la Carta de los derechos fundamentales de la UE, así como en el Derecho de la UE y en los instrumentos internacionales de derechos humanos. Refleja décadas de duras batallas para colocar los derechos colectivos efectivos de los trabajadores al frente de una ambiciosa agenda política europea y nacional. La democracia en el trabajo importa. Para los trabajadores, para las empresas, para la sociedad.

La democracia en el trabajo permite aplicar una gobernanza empresarial sostenible y equilibrada. Permite que las empresas obtengan resultados mucho mejores y ser más innovadoras. Crea un entorno propicio para gozar de mejores condiciones de trabajo, que los trabajadores estén mejor remunerados y sean más productivos y que la población activa participe más. La democracia en el trabajo fomenta una mayor igualdad tanto en el lugar de trabajo como en la sociedad.

La democracia en el trabajo es de suma importancia en tiempos de crisis si queremos mantener los lugares de trabajo seguros y protegidos y garantizar la salud de los trabajadores. La democracia en el trabajo es también una condición clave para que cualquier proceso de reestructuración se lleve a cabo de manera sostenible y aceptable de cara a la sociedad y, así, se salvaguarde el empleo y garantice unas condiciones de trabajo justas para hacer frente a la crisis.

Estas son las razones por las que a todos debería importarnos la democracia en el trabajo. Por eso los sindicatos están adoptando una estrategia activa y decidida para capacitar a los trabajadores y a sus representantes y que estos ejerzan sus derechos democráticos en el lugar de trabajo y refuercen los derechos de información, consulta y participación.

Isabelle Schömann, secretaria confederal

2. Introduction

La libertad, la democracia y la justicia social son valores fundamentales de la Unión Europea (UE). La democracia es fundamental para nuestra sociedad en su dimensión política, económica y social. Si queremos una Europa social más sólida y justa, necesitamos «más democracia en el trabajo». Los trabajadores representan un componente esencial de las empresas privadas y públicas y de los servicios públicos. Ofrecen su tiempo, energía y competencias a diario. Sin embargo, su voz e influencia son cada vez más limitadas y sus derechos se están reduciendo. Dado que los votantes pueden influir en la organización de sus comunidades, los trabajadores deberían tener más voz sobre la organización y las opciones de su lugar de trabajo que más les afectan.

¿Qué significa la democracia en el trabajo?

Los sindicatos y los representantes de los trabajadores tienen derecho a ser informados y consultados, a mantener debates relevantes y oportunos con la dirección a todos los niveles pertinentes y a participar activamente en las decisiones de sus empresas u organizaciones antes de tomar ninguna importante.

¡Es hora de hablar de democracia en el trabajo!

No es aceptable que los trabajadores y los representantes sindicales apenas participen o no participen en absoluto en la toma de decisiones estratégicas. Las lecciones extraídas de las últimas crisis muestran claramente la importancia y la necesidad urgentes de crear iniciativas que fortalezcan la democracia en el trabajo y la negociación colectiva.

Ya en tiempos normales —pero especialmente durante las crisis— la participación de los trabajadores y el diálogo social son una necesidad y han demostrado ser esenciales para una recuperación sostenible y a largo plazo. Durante la crisis financiera de 2008, las empresas con mayor participación de los trabajadores recortaron muchos menos puestos de trabajo y tuvieron mejores resultados también en términos de rendimiento económico e inversión que las empresas sin participación de los

trabajadores¹. Durante la pandemia del coronavirus, las empresas con una fuerte participación de los trabajadores y la negociación colectiva tuvieron mejores resultados y sus trabajadores se enfrentaron a menos consecuencias negativas de la crisis².

El hecho de que los trabajadores participen más en las empresas y los servicios públicos mejora directamente las condiciones de trabajo, el rendimiento económico, los derechos laborales y la sostenibilidad. También contribuye a que la gobernanza empresarial esté más equilibrada, sea a largo plazo y esté orientada a las partes interesadas, así como a que los servicios públicos sean de mayor calidad³. Es hora de llevar la democracia en el trabajo en la agenda política para que alcance todo su potencial y contribuya a una Europa más social, inclusiva y justa.

Es hora de llevar la democracia en el trabajo en la agenda política para que alcance todo su potencial y contribuya a una Europa más social, inclusiva y justa

Demandas de la CES

Las demandas de la CES se centran principalmente en dos aspectos:

- a) El respeto y la aplicación de los derechos existentes deben garantizarse en todo momento, en particular durante una crisis.
- b) Hay suficientes pruebas sobre la mesa para aprender de los defectos actuales que tiene la legislación europea. Por eso la CES también pide un mejor marco legislativo sobre la democracia en el trabajo.

¹ «Mit Mitbestimmung Durch Die Finanzkrise», Boeckler Impuls 07/2020, julio de 2020, <https://www.boeckler.de/de/boeckler-impuls-mit-mitbestimmung-durch-die-finanzkrise-23261.htm>

² Eric Seils y Helge Emmeler, «Die Folgen von Corona - Eine Auswertung Regionaler Daten», Policy Brief WSI Nr. 43, N.º 6/2020 (2020), https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=8949

³ Robert Scholz y Sigurt Vitols, «Working Paper - Co-Determination: A Driving Force for Corporate Social Responsibility in German Companies?», en el documento de debate de WZB, 2018, <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/190804/1/1043362150.pdf>

What does *Democracy at work* mean?

It means democratic involvement and participation of workers and oversight in their workplace.

It is a founding European principle, anchored in fundamental rights to join a trade union, to represent and defend workers' interests – the right to information, consultation and participation. Growing globalisation of exchange, exacerbated flexibilisation of the labour markets and also the latest recessions have increasingly jeopardised these rights.

The ETUC is fighting for workers' representatives to be informed and consulted, to have meaningful and timely discussions with management at all relevant levels and to be actively involved in the decision-making process of their companies or organisations before any important decisions are made, respecting EU rules and national provisions.

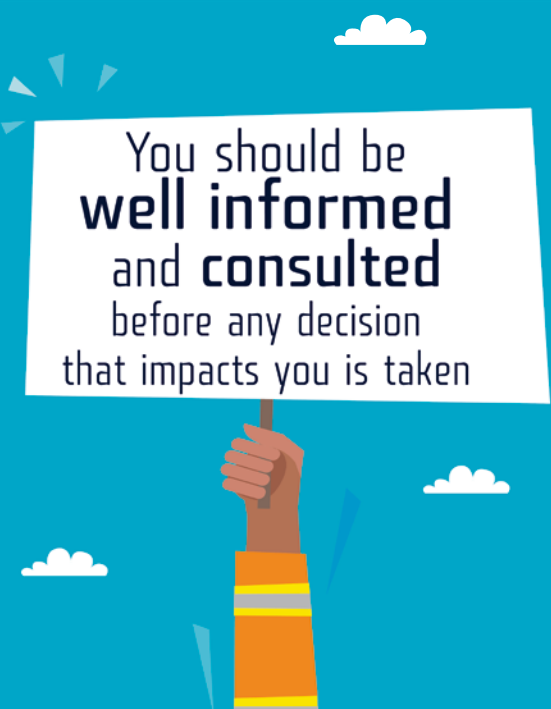
3. Más democracia en el trabajo, ahora más que nunca

En el momento en que este folleto está yendo a imprenta, los efectos catastróficos de la guerra de agresión de Rusia en Ucrania son apenas visibles. Sin embargo, esperamos que acelere las transformaciones ya iniciadas, lo que conducirá a una drástica reestructuración y a quiebras en muchos sectores. En poco más de una década, Europa ha sido testigo de **tres recesiones sin precedentes**. ¡Tenemos que aprender de las lecciones del pasado y aplicar más democracia en el trabajo!

La crisis financiera y económica posterior a 2008 fue el resultado de que no se regularan los mercados financieros, los salarios excesivos de los ejecutivos, las enormes ganancias financieras para los accionistas, las estrategias a corto plazo y la reducción de los costos a expensas de los trabajadores. Europa salió de la crisis, pero los problemas no se han solucionado: mientras los beneficios crecían, los salarios se estancaban.

La crisis sanitaria de la COVID-19 ha sacado a la luz sobre todo los defectos estructurales y las debilidades de la economía y la sociedad: la falta de participación de los trabajadores, los ataques a los derechos de los trabajadores y los sindicatos —así como a los sistemas de fijación de salarios y negociación colectiva—, los modelos insostenibles de gobierno corporativo basados en decisiones a corto plazo y el interés de los accionistas.

La teoría de la «primacía de los accionistas» se ha promovido durante demasiado tiempo a expensas de la economía real y los trabajadores. **«Aunque los accionistas aportan capital, los empleados aportan su tiempo, sus competencias y su vida; son la principal circunstancia de las empresas»⁴.**



You should be
well informed
and **consulted**
before any decision
that impacts you is taken

⁴ CES, «European Appeal. Companies and Employees – Blazing a New European Trail», 2019, http://european-appeal.org/app_en.pdf

Por eso es más importante que nunca configurar el futuro económico y social con la participación de los trabajadores y los sindicatos utilizando el diálogo social, la negociación colectiva y la información, consulta y participación de los trabajadores. En vista de lo demandada y necesaria que es una recuperación sostenible y justa a nivel social, ahora es el momento —más que nunca— de fortalecer la democracia en el trabajo a nivel europeo y nacional.

Los trabajadores deben tener la posibilidad de participar activamente en las estrategias de la dirección y en la configuración de su entorno de trabajo. Esto debería incluir derechos legales consagrados en la legislación europea o nacional, una fuerte negociación colectiva y un diálogo social estructurado y reconocido.

**Los trabajadores
deben tener
la posibilidad
de participar
activamente en las
estrategias de la
dirección y en la
configuración de su
entorno de trabajo.**

WORKERS' PARTICIPATION AT THE HEART

JUST AND SUSTAINABLE TRANSITIONS

MORE
DEMOCRACY
AT WORK





4. ¿Por qué necesitamos más democracia en el trabajo?

A nivel de la OIT, una serie de instrumentos garantiza los derechos de los trabajadores a la ICP (información, comunicación y participación).⁵

Los derechos de los trabajadores a la información y consulta son derechos democráticos básicos, consagrados en el Tratado de la UE y en la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE (artículos 27 y 28).⁶

LA DEMOCRACIA EN EL TRABAJO ES IMPORTANTE...

Están anclados en la Carta Social Europea del Consejo de Europa (artículo 21) y en el Convenio Europeo de Derechos Humanos (artículo 11 del CEDH).

Los derechos de los trabajadores a la ICP se basan en varias leyes secundarias de la UE.

⁵ Cooperación a nivel de la Recomendación de la empresa de 1952, la Recomendación sobre las comunicaciones dentro de la empresa 1967, el Convenio de los representantes de los trabajadores y la Recomendación de 1971, el Convenio sobre el cese del empleo y la Recomendación de 1982, así como la Declaración tripartita de principios de la OIT sobre las empresas multinacionales y la política social. Otros instrumentos de la OIT se refieren a los derechos de información y consulta de los trabajadores en materia de salud y seguridad. Estos instrumentos de la OIT definen derechos importantes para los representantes de los trabajadores, así como ciertas obligaciones para los empresarios en materia de información y consulta de los trabajadores.

⁶ «Deberá garantizarse 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 de la Unión y en las legislaciones y prácticas nacionales.» Artículo 27 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.



Democracia cívica: los empleados en trabajos con mayor autonomía e implicación son políticamente más activos y tienen más confianza en la democracia.

...PORQUE TODA LA SOCIEDAD SE BENEFICIA DE ELLO ⁷

Ventaja en el empleo: en promedio, los países con más democracia en el trabajo también tienen más personas que trabajan.

Sociedades más igualitarias: la voz organizada de los empleados reduce la codicia de la dirección y los accionistas, y garantiza salarios más altos, así como igualdad de salarios.

La triple victoria. Los datos indican que la democracia en el trabajo va de la mano de una mayor productividad, una mayor tasa de participación en la población activa y más innovación.

La democracia en el trabajo refuerza la competitividad económica de las empresas europeas.⁹

...PORQUE LAS EMPRESAS SE BENEFICIAN DE ELLO ⁸

Las empresas suelen ser más sostenibles cuando los trabajadores participan eficazmente en la toma de decisiones y/o están representados en el consejo de administración de la empresa. Entre otras cosas, obtienen mejores resultados en temas como el medio ambiente, los derechos humanos, la gobernanza corporativa, el comportamiento empresarial y los recursos humanos.

⁷ Stan De Spiegelaere et al., "Democracy at Work," in *Benchmarking Working Europe 2019* (ETUI, 2019), 67–89.

⁸ Ibid.

⁹ Why Workers' Participation in Europe?, "worker-participation.eu, accessed August 25, 2020, <https://www.worker-participation.eu/About-WP/Why-Worker-Participation>.



Una democracia más fuerte en el trabajo está vinculada a empleos de mayor calidad y a un mayor grado de satisfacción en la vida.

Cuando los empleados tienen una mejor representación de los intereses colectivos, los salarios tienden a ser más altos y las condiciones de trabajo también mejoran.

...PORQUE LOS TRABAJADORES SE BENEFICIAN DE ELLO ¹⁰

Lugares de trabajo más seguros: la democracia en el trabajo va de la mano de un mayor cumplimiento de las medidas de protección de la salud y la seguridad.

Las empresas que tienen un comité de empresa suelen participar más en la formación de sus empleados. ¹¹

¹⁰ De Spiegelaere et al., "Democracy at Work."

¹¹ M.U., "Why Codetermination? A Collection of Good Arguments for Strong Workers' Voice" (Hans-Boeckler Stiftung, October 2019), https://www.boeckler.de/pdf/mbf_praes_arguments_co_determination.pdf.

Ayuda a formar procesos de reestructuración sostenibles y socialmente aceptables, así como a mantener el empleo y unas condiciones de trabajo justas.

Durante la crisis de la COVID-19, los trabajadores de las empresas con participación de los trabajadores expresaron significativamente menos preocupaciones y sufrieron menos pérdidas económicas. ¹³

...PORQUE ES UNA SALVAGUARDIA CONTRA LOS ABUSOS EN TIEMPOS DE CRISIS. ¹²

Durante la crisis financiera de 2008, las empresas con participación de los trabajadores fueron más resistentes y perdieron muchos menos empleos que las empresas sin participación de los trabajadores. También obtuvieron mejores resultados en términos de rentabilidad e inversión. ¹⁴

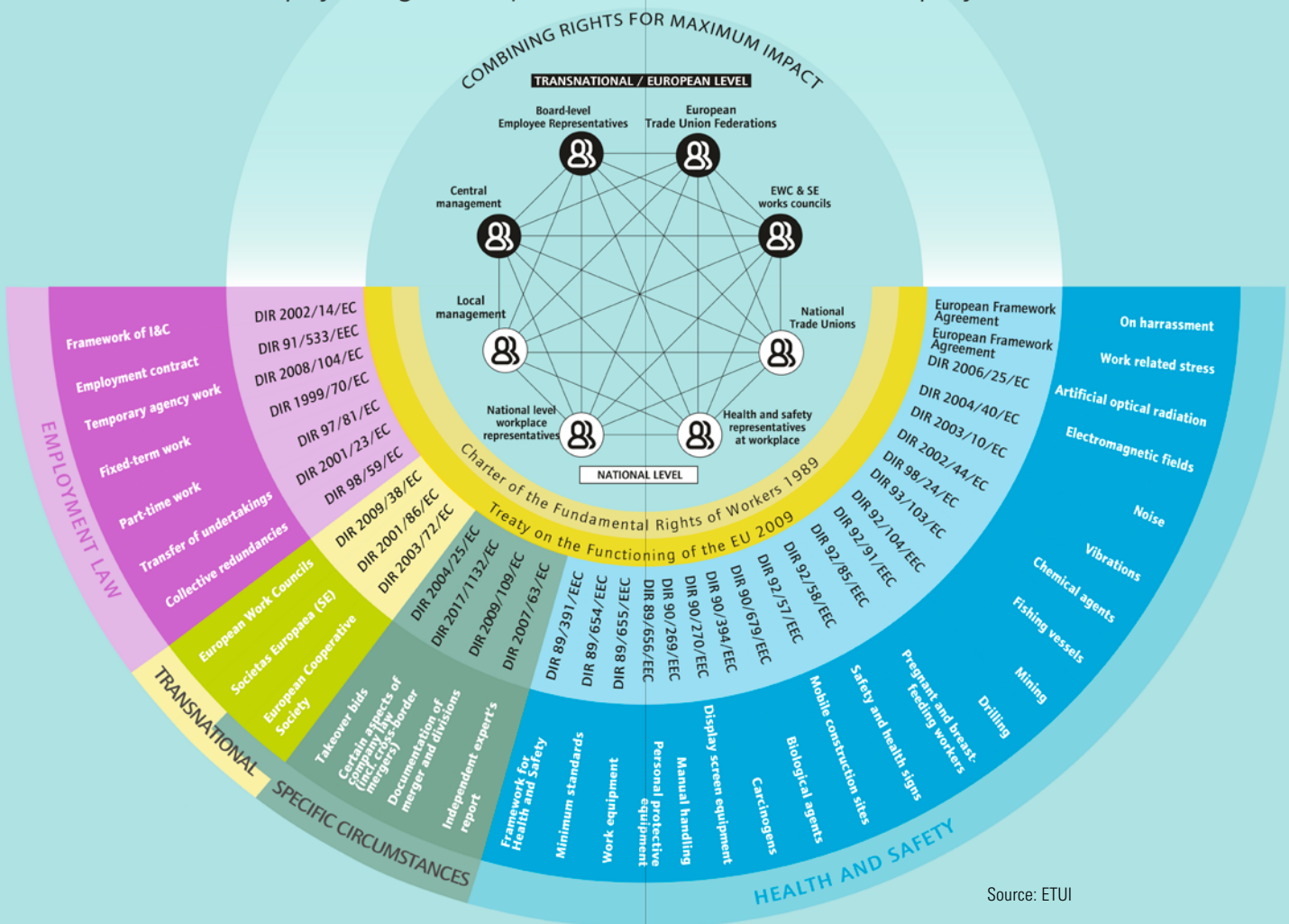
¹² De Spiegelaere et al., "Democracy at Work."

¹³ "Die Folgen von Corona - Wirtschafts- Und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) in Der Hans-Böckler-Stiftung," accessed August 25, 2020, https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=8949.

¹⁴ "Mit Mitbestimmung Durch Die Finanzkrise."

The palette of workers' participation rights

There are **37** pieces of EU legislation guaranteeing employees' rights to information and consultation at company level.



5. Objetivos concretos

Respeto y ejercicio de los derechos existentes

A escala europea, la CES está trabajando para garantizar que se respetan los derechos existentes de información, consulta y representación a nivel de consejo de los trabajadores, en particular en el contexto de los procesos de reestructuración, así como que se refuerce el marco jurídico para mejorar la democracia en el trabajo.

La CES apoya a sus afiliados y presiona a las instituciones para garantizar que se cumplan y se apliquen plenamente los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores, especialmente en la crisis actual y todas las que vendrán después.

Petición de un marco legislativo mejorado sobre la democracia en el trabajo

Las crisis han demostrado muy claramente que el marco jurídico actual no protege eficazmente los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores, lo que facilita que la dirección los ignore. La próxima recuperación debe allanar el camino para que la sociedad sea más justa y sostenible, se base 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 información, consulta y participación de los trabajadores son de suma importancia y deben introducirse a medio plazo.



a. Revisión de la Directiva sobre el Comité de Empresa Europeo (CEE)

Aunque la Directiva refundida de 2009 (2009/38/CE) ha aportado cambios positivos, siguen existiendo lagunas importantes que las grandes empresas multinacionales pueden utilizar fácilmente para eludir la participación de los trabajadores.

Existen numerosas pruebas que respaldan esta evaluación, como demuestran las publicaciones de la [Comisión Europea](#)¹⁶, el [Parlamento Europeo](#)¹⁷ y el [Instituto Sindical Europeo](#)¹⁸. Son demasiado frecuentes los casos en que la participación de los trabajadores sigue siendo una mera formalidad y, en consecuencia, tiene un impacto limitado. En la práctica, lo que se sigue presentando ante los CEE es un «hecho consumado», especialmente en caso de reestructuración transnacional de empresas.

Las evaluaciones realizadas por la propia Comisión Europea llegaron a la conclusión de que había [deficiencias en el modo en que las empresas cumplen su obligación de informar y consultar a los representantes de los trabajadores antes de tomar una decisión](#)¹⁹ y de que [la respuesta proporcionada por los instrumentos existentes de la UE era inadecuada](#)²⁰. En la práctica, la información facilitada a los CEE suele ser inadecuada y las consultas siguen siendo ineficaces, ya que se producen demasiado tarde, a veces incluso cuando ya se han tomado decisiones de empresa.

¹⁶ Comisión Europea (2018): Informe sobre la aplicación por los Estados miembros de la Directiva 2009/38/CE relativa a 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 (refundición)..

¹⁷ Véase la Evaluación del valor añadido europeo (2018): Procedimiento de iniciativa legislativa: Revisión de la Directiva sobre los comités de empresa europeos. Solicitud de propuesta legislativa 2019/2183(INL).

¹⁸ Véase www.worker-participation.eu.

¹⁹ Comisión Europea (2016): Estudio de evaluación sobre la aplicación de la Directiva 2009/38/CE relativa a la creación de un informe final del comité de empresa europeo.

²⁰ Comisión Europea (2018): Informe de evaluación sobre la aplicación del marco de calidad de la UE para la anticipación del cambio y la reestructuración



Es más: la interpretación de las disposiciones clave de la Directiva sigue siendo difícil, ejercer los derechos continúa resultando difícil y disuasorio, y en la mayoría de los países faltan sanciones proporcionadas.

Principales demandas de la CES:

- hacer valer los derechos de la Directiva;
- garantizar el acceso de los CEE a la justicia;
- dar a los expertos sindicales el derecho a participar en todas las reuniones del CEE y del Comité Selecto;
- definir la transnacionalidad para mejorar el proceso de información y consulta;
- mejorar la negociación del SNB para ayudar a establecer los CEE;
- mejorar la coordinación entre los niveles local, nacional y europeo;
- definir una organización controladora que abarque una amplia gama de empresas;
- definir la confidencialidad para mejorar el proceso de información y consulta;
- reforzar los requisitos subsidiarios para mejorar el funcionamiento práctico del CEE.
- convertir los acuerdos voluntarios obsoletos en acuerdos CEE en el ámbito de aplicación de la Directiva;



b. Un nuevo marco europeo para los derechos de información, consulta y representación a nivel de consejo de administración para las formas societarias europeas y las empresas que utilizan instrumentos de movilidad empresarial

Esto es especialmente importante, ya que el paquete sobre el Derecho de sociedades no ha definido adecuadamente una norma europea elevada en materia de información, consulta y representación de los trabajadores en los consejos de administración en los casos en que las empresas se reestructuran a través de las fronteras. Existen —o han surgido recientemente— varias lagunas e incoherencias en el nuevo paquete jurídico.

El objetivo del marco horizontal es garantizar un elevado nivel de derechos permanente en la legislación vigente y futura de la UE, especialmente en situaciones transfronterizas en las que las leyes nacionales no pueden aplicarse de forma coordinada y equitativa. Así pues, los principios fundamentales deberían definirse como normas vinculantes y deberían diseñarse requisitos subsidiarios ambiciosos. Estos requisitos se aplicarían como disposiciones sustitutivas en ausencia de acuerdo o si las partes así lo desean.

En general, el marco horizontal ayudaría a evitar la adquisición de regímenes de conveniencia y el uso de empresas pantalla en toda Europa y protegería las legislaciones nacionales. Además, permitiría coordinar con mayor eficacia los niveles local, nacional y europeo de la información, la consulta y la representación a nivel de consejo de los trabajadores.

Dicho marco debería, entre otras cosas:

- garantizar la creación y el funcionamiento de un comité de empresa europeo (Comité de Empresa SE) para las formas societarias europeas y las empresas que utilizan los instrumentos del Derecho de sociedades de la UE que permiten la movilidad de las empresas;
- garantizar que se lleve a cabo un proceso adecuado y profundo de información y consulta antes de que se haya adoptado la decisión sobre la reestructuración. Entre otras cosas, los representantes de los trabajadores deben recibir la información necesaria sobre los cambios en la estructura y organización de la empresa, sobre los motivos de la reestructuración y sobre sus efectos en el empleo y las condiciones de trabajo;

- proporcionar los recursos y el tiempo necesarios para la plena participación y vinculación entre los diferentes niveles (nacionales y transnacionales) y, cuando proceda, instrumentos (por ejemplo, traslado de empresas, despidos colectivos, insolvencia, etc.) para que los trabajadores se informen y puedan hacer consultas;
- garantizar que las empresas inicien negociaciones con la plantilla para llegar a un acuerdo sobre la representación de los trabajadores en el consejo de administración de las empresas resultantes después de la reestructuración. Por consiguiente, el nuevo marco debería introducir el derecho de los trabajadores a establecer un sistema de representación de los trabajadores en el consejo. En caso de que no se alcance un acuerdo dentro del plazo definido en el marco horizontal para las negociaciones con la dirección de la sociedad, se aplicarán disposiciones subsidiarias, incluido el enfoque de escalamiento²¹.
- introducir sanciones efectivas y disuasorias por incumplimiento, incluido el hecho de que las decisiones y el proceso de reestructuración adoptados sin el pleno respeto de los derechos de información y consulta de los trabajadores sean nulos y sin efecto. El marco debería incluir también instrumentos y mecanismos para garantizar que el organismo transnacional de información y consulta puede acceder a la justicia en caso de violación de los derechos de los trabajadores.

²¹ En la posición de la CES en 2016, el enfoque de escalamiento prevé una menor proporción de trabajadores en los consejos de administración de las pequeñas empresas y aumenta a proporciones más altas dependiendo del tamaño de la empresa (tanto para los sistemas monistas como dualistas):

- pequeñas empresas (50-250 empleados dentro de la empresa y sus filiales directas o indirectas): 2 o 3 representantes de los trabajadores;
- empresas medianas (250-1.000 empleados dentro de la empresa y sus filiales directas o indirectas): se propone una tercera participación;
- grandes empresas (más de 1000 empleados dentro de la empresa y sus filiales directas o indirectas): paridad (la mitad de los asientos).

c. Debida diligencia en materia de derechos humanos

En 2022, la Comisión Europea publicó finalmente una [propuesta sobre diligencia debida en materia de sostenibilidad empresarial \(CSDD\)](#) para responsabilizar a las empresas de las violaciones de los derechos humanos. **En su forma actual, la Directiva CSDD no protegerá a los trabajadores de las empresas que violen sus derechos fundamentales.**

¿Por qué? El proyecto de Directiva no servirá de nada porque:

- no permite a los trabajadores y a sus representantes opinar sobre la estrategia de “diligencia debida” de su empresa.
- socava el ejercicio efectivo de los derechos y prerrogativas de los sindicatos de organizarse, negociar colectivamente y de que los sindicatos y los representantes de los trabajadores sean informados y consultados tal y como se consagra [en los convenios de la OIT](#), la [Carta Social Europea del Consejo de Europa](#) y la [legislación de la UE](#).
- no proporciona a las víctimas, incluidos los trabajadores y sus representantes, un acceso efectivo a la justicia y recursos. No prevé sanciones disuasorias para responsabilizar a las empresas de las violaciones que cometan.

Para marcar la diferencia, los sindicatos y los representantes de los trabajadores deben ser implicados activamente en todo el proceso de diligencia debida. Deben tener voz y voto para identificar y prevenir los riesgos de violaciones de los derechos humanos. Deberían ser implicados en la tarea de garantizar que se ponga fin a las violaciones. También deben participar en el diseño, el seguimiento y la implementación de estrategias de diligencia debida.

Los trabajadores tienen el mejor conocimiento sobre las prácticas empresariales en el terreno. La plena participación de los sindicatos y los trabajadores es la mejor manera de prevenir y terminar las violaciones de los derechos humanos en las empresas y sus cadenas de suministro.



Para obtener más información sobre nuestras acciones, demandas y apoyo a las filiales, visite nuestro sitio web:

www.democracyatwork.eu

www.worker-participation.eu

[#DemocracyAtWork](https://twitter.com/DemocracyAtWork)

ETUC - European Trade Union Confederation

Boulevard du Roi Albert II, 5 - B - 1210 Brussels

Tel +32 (0)2 224 04 11 - E-mail etuc@etuc.org

www.etuc.org



Cofinanciado por
la Unión Europea