Parlamento Europeo
2019-2024

Comisión de Empleo y Asuntos Sociales

2021/2005(INI)

11.6.2021

PROYECTO DE INFORME

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
(2021/2005(INI))

Comisión de Empleo y Asuntos Sociales

Ponente: Gabriele Bischoff

ÍNDICE

Página

PROPUESTA DE RESOLUCIÓN DEL PARLAMENTO EUROPEO 3

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS 11

PROPUESTA DE RESOLUCIÓN DEL PARLAMENTO EUROPEO

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 (2021/2005(INI))

El Parlamento Europeo,

– Visto el cuarto considerando del preámbulo del Tratado de la Unión Europea sobre la adhesión de la Unión Europea a la democracia,

– Visto el artículo 3, apartado 3, del TUE,

– Vistos el artículo 9, el artículo 151 y el artículo 153, apartado 1, letras e) y f), del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea,

– Vistos los artículos 12, 27, 28, 30 y 31 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea,

– 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[1],

– Vista la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación[2],

– 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[3],

– Vistas la 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[4] y la 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[5],

– Vista la 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[6],

– Visto el estudio de su Departamento Temático de Derechos de los Ciudadanos y Asuntos Constitucionales, de mayo de 2012, sobre relaciones entre los órganos de

[1] DO L 225 de 12.8.1998, p. 16.
[2] DO L 303 de 2.12.2000, p. 16.
[3] DO L 82 de 22.3.2001, p. 16.
[4] DO L 294 de 10.11.2001, p. 22.
[5] DO L 207 de 18.8.2003, p. 25.
[6] DO L 80 de 23.3.2002, p. 29.

vigilancia y dirección de las empresas, que propone modificar la Directiva 2002/14/CE sobre información y consulta general de los trabajadores para incluir a los representantes de estos en los órganos corporativos de las empresas,

– Vista la Directiva 2004/25/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 21 de abril de 2004, relativa a las ofertas públicas de adquisición[7],

– Vista la Directiva 2005/56/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de octubre de 2005, relativa a las fusiones transfronterizas de las sociedades de capital[8],

– 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[9] (Directiva sobre el comité de empresa europeo),

– Vista la evaluación del valor añadido europeo de enero de 2021, titulada «European works councils (EWCs) – legislative-initiative procedure: revision of European Works Councils Directive» (Comités de empresa europeos, procedimiento de iniciativa legislativa: revisión de la Directiva sobre comités de empresa europeos),

– Visto el Dictamen del Comité Económico y Social Europeo, de 2 de diciembre de 2020, sobre las políticas europeas de inmigración, sobre la transición industrial hacia una economía verde y digital europea: los requisitos reglamentarios y el papel de los interlocutores sociales y la sociedad civil[10],

– Visto el Dictamen del Comité Económico y Social Europeo, de 31 de agosto de 2020, sobre los derechos de los cuidadores domésticos internos, sobre un marco jurídico de la UE para salvaguardar y reforzar la información, la consulta y la participación de los trabajadores,

– Visto el Dictamen del Comité Económico y Social Europeo, de 17 de octubre de 2018, sobre el paquete de Derecho europeo de sociedades[11],

– Visto el Dictamen del Comité Económico y Social Europeo, de 16 de marzo de 2016, titulado «Mejorar el mercado único: más oportunidades para los ciudadanos y las empresas»[12], que aboga por una mayor participación de los trabajadores en la gestión de la empresa,

– Visto el Dictamen del Comité Económico y Social Europeo, de 20 de marzo de 2013, sobre la participación e implicación de los trabajadores como elementos clave de buena gobernanza empresarial y soluciones equilibradas para salir de la crisis[13],

– Vista su Resolución, de 12 de marzo de 2009, sobre la participación de los trabajadores

[7] DO L 142 de 30.4.2004, p. 12.
[8] DO L 310 de 25.11.2005, p. 1.
[9] DO L 122 de 16.5.2009, p. 28.
[10] DO C 56 de 16.2.2021, p. 10.
[11] DO C 62 de 15.2.2019, p. 24.
[12] DO C 177 de 18.5.2016, p. 1.
[13] DO C 161 de 6.6.2013, p. 35.

en empresas con un estatuto europeo y otras medidas de acompañamiento[14],

– Vista su Resolución, de 14 de junio de 2012, sobre el futuro del Derecho europeo de sociedades[15],

– Vista su Resolución, de 15 de enero de 2013, con recomendaciones para la Comisión en materia de información y consulta de los trabajadores, anticipación y gestión de las reestructuraciones[16],

– Vista su Resolución, de 12 de septiembre de 2013, sobre las negociaciones colectivas transfronterizas y el diálogo social transnacional[17],

– Vista su Resolución, de 17 de diciembre de 2020, sobre una Europa social fuerte para unas transiciones justas[18],

– Vista su Resolución de 21 de enero de 2021 sobre la nueva estrategia de la UE para la igualdad de género[19], que pide poner fin urgentemente al bloqueo del Consejo para adoptar la propuesta de Directiva destinada a mejorar el equilibrio de género entre los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas y por la que se establecen medidas afines (COM(2012)0614),

– Vista la Comunicación de la Comisión, de 12 de diciembre de 2012, titulada «Plan de acción: Derecho de sociedades europeo y gobierno corporativo – un marco jurídico moderno para una mayor participación de los accionistas y la viabilidad de las empresas» (COM(2012)0740),

– Vista la Resolución de la Confederación Europea de Sindicatos, de 22 de octubre de 2014, titulada «Hacia un nuevo marco para una mayor democracia en el trabajo»,

– Visto el informe del Lobby Europeo de Mujeres, de febrero de 2012, titulado «Women on boards in Europe: from a snail's pace to a giant leap? Progress, gaps and good practice» (Las mujeres en los consejos de administración en Europa: ¿de un paso de caracol a un salto de gigante? Avances, deficiencias y buenas prácticas),

– Visto el estudio Organización Internacional del Trabajo (OIT), de febrero de 2010, titulado «A comparative overview of terms and notions on employee participation» (Análisis comparativo del concepto de participación de los trabajadores),

– Visto es estudio de la OIT de noviembre de 2018 sobre modelos de gobierno corporativo: estructura, diversidad, evaluación y perspectivas,

– Vistos los Principios de Gobierno Corporativo de la OCDE y del G20 de 2015 y la declaración de la Comisión Sindical Consultiva ante la OCDE de 28 de mayo de 2021,

– Vista la tercera Encuesta Europea a Empresas de Eurofound, de 14 de diciembre de

[14] DO C 87 E de 1.4.2010, p. 133.
[15] DO C 332 E de 15.11.2013, p. 78.
[16] DO C 440 de 30.12.2015, p. 23.
[17] DO C 93 de 9.3.2016, p. 161.
[18] Textos Aprobados, P9_TA(2020)0371.
[19] Textos Aprobados, P9_TA(2021)0025.

2015, sobre participación directa e indirecta de los trabajadores,

– Vistos los principios 7 y 8 del pilar europeo de derechos sociales,

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

– Vistos la Declaración de Oporto y el Compromiso Social de Oporto,

– Visto el artículo 54 de su Reglamento interno,

– Visto el informe de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales (A9-0000/2021),

A. Considerando que la democracia en general y la democracia en el trabajo en particular son valores superiores de la Unión Europea y proporcionan una base muy sólida sobre la que reforzar la resiliencia y el contrato social; que dichos valores superiores se encuentran asimismo incorporados en la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores y en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea;

B. Considerando que la voz de los trabajadores es un elemento esencial del modelo social europeo, cuyo legado común de diálogo social, participación de los trabajadores, negociación colectiva, representación de los empleados en los consejos de administración, representación en materia de salud y seguridad, así como de tripartismo, es el pilar de un futuro en la diversidad y socialmente sostenible;

C. 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 sindicatos y los representantes de los trabajadores participan activamente en los procesos de diligencia debida de las empresas; que aumentar la democracia en el trabajo sería una forma eficaz de abordar las desigualdades en el trabajo y en la sociedad;

D. Considerando que la participación de los trabajadores, la cobertura de la negociación colectiva y la tasa de sindicalización están descendiendo en toda la Unión;

E. Considerando que los sindicatos y los representantes de los trabajadores han tenido un papel clave a la hora de mitigar el impacto de la pandemia de COVID-19 en el lugar de trabajo, desde la introducción de medidas para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores, en particular de los trabajadores esenciales en lugares de trabajo muy expuestos, hasta la aplicación de regímenes de conservación del empleo, como el trabajo a tiempo parcial, y las nuevas formas de organización del trabajo, como el trabajo desde casa;

F. Considerando que la gobernanza corporativa sostenible solo puede alcanzarse con la participación de los trabajadores; que el modelo económico basado en el principio del «valor para el accionista» a corto plazo no ha logrado fomentar la inversión a largo plazo y el debido respeto de los derechos humanos y, en particular, de los derechos de

participación de los sindicatos y los trabajadores durante las crisis pasadas[20];

G. Considerando que las empresas sostenibles se caracterizan por disponer de mecanismos que permiten expresar la voz de los trabajadores e incluir sus intereses en las decisiones estratégicas que afecten a la población activa y a comunidades y regiones enteras[21];

H. Considerando que los estudios han demostrado que la participación de los trabajadores mejora la productividad, la innovación, la organización del trabajo, la igualdad de género, la toma de decisiones y las alternativas a la reducción del empleo provocada por la crisis[22];

I. Considerando que los empleados no son meras «partes interesadas» de las empresas, sino «partes constitutivas», junto con los accionistas y los administradores; que la participación de los trabajadores en las empresas es un elemento clave de un modelo pluralista de gobernanza corporativa basado en principios democráticos, equidad y eficiencia[23];

J. Considerando que la inclusión activa de los trabajadores en los procesos de toma de decisiones de las empresas será esencial para garantizar los cambios rápidos, sustanciales y sostenibles en las estrategias y las políticas que requiere la doble transición digital y ecológica, lo que provocará enormes cambios en el mundo laboral;

K. Considerando que la Conferencia sobre el Futuro de Europa ofrece la oportunidad de ir más allá de la situación de crisis e involucrar a los ciudadanos de la Unión en la configuración de su futuro, reforzando la democracia a todos los niveles;

La participación de los trabajadores en las empresas

1. Señala la rica e interconectada red de participación de los trabajadores en los centros de trabajo de toda la Unión, desde los representantes de los trabajadores y sindicatos elegidos por y entre los trabajadores a nivel local, hasta los comités intercentros de las empresas más complejas, pasando por la representación dedicada a la salud y la seguridad y la representación de los trabajadores en los consejos de administración o de supervisión de las empresas;

2. Reconoce los diferentes marcos jurídicos de la participación de los trabajadores en los consejos de administración de 18 Estados miembros de la Unión y Noruega; subraya que el alcance e intensidad de la participación de los trabajadores en los órganos directivos de las empresas varía considerablemente;

---

[20] Rapp, M. S., Wolff, M., Udoieva, I., Hennig, J. C., «Mitbestimmung im Aufsichtsrat und ihre Wirkung auf die Unternehmensführung» (La cogestión en el consejo de administración y su efecto en el gobierno corporativo), *Hans-Böckler-Stiftung*, número 424, junio de 2019; Ernst and Young, *Study on directors' duties and sustainable corporate governance* (Estudio sobre los deberes de los administradores y la gobernanza corporativa sostenible), julio de 2020.
[21] Ibidem.
[22] FitzRoy, F., Kraft, K.,«Co-determination, Efficiency and Productivity» (Codeterminación, eficacia y productividad), *British Journal of Industrial Relations*, volumen. 43, número 2, junio de 2005, pp. 233-247; Kraft K., Stank J., Dewenter R., «Co-determination and innovation» (Cogestión e innovación), *Cambridge Journal of Economics*, volumen 35, número 1, 2011, pp. 145-172.
[23] Estudio de la OIT de noviembre de 2018 sobre modelos de gobierno corporativo: estructura, diversidad, evaluación y perspectivas.

3. Está convencido de que la voz de los trabajadores debe ser un componente clave de las iniciativas de la Unión para garantizar una gobernanza corporativa sostenible y la diligencia debida en materia de derechos humanos;

4. Pide a la Comisión que respete los acuerdos entre los interlocutores sociales europeos, tanto a nivel interprofesional como sectorial, y que se abstenga de tomar unilateralmente la decisión, a pesar de la solicitud conjunta de dichos interlocutores sociales, de no trasponer dichos acuerdos mediante una decisión del Consejo generalmente vinculante;

5. Señala que, a través de lagunas legales, el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea (*Societas Europeae,* SE) de la Unión está permitiendo involuntariamente a las empresas eludir las normativas nacionales, en particular sobre representación de los empleados en los consejos de administración; lamenta que el paquete de medidas relativas al Derecho de sociedades de 2019[24] esté sirviendo para perpetuar esas carencias, más que para solucionarlas; señala que las fusiones transfronterizas se utilizan asimismo para evitar los derechos de representación; destaca que las empresas emplean estructuras corporativas y cadenas de suministro o subcontratación complejas para eludir las normas sociales;

6. Lamenta que el paquete de medidas relativas al Derecho de sociedades de 2019 no haya definido adecuadamente un estándar elevado de la Unión para la información, la consulta y la representación de los trabajadores en los consejos de administración en los casos de reestructuración transfronteriza de empresas;

7. 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 para la representación en los consejos de administración de los diversos tipos de empresas europeas 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 las fusiones, transformaciones y escisiones transfronterizas;

8. Pide a la Comisión que realice las mejoras necesarias en el marco regulador de las SE y las sociedades cooperativas europeas, así como en el paquete del Derecho de sociedades, y que modifique la Directiva 2001/86/CE del Consejo para introducir unas normas mínimas de la Unión sobre representación de los trabajadores en los consejos de supervisión;

9. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que establezcan las condiciones y los requisitos necesarios para garantizar que al menos el 80 % de las empresas de la Unión estén cubiertas por acuerdos de gobernanza corporativa sostenible en 2030[25]; pide, a estos efectos el establecimiento de estrategias acordadas con los trabajadores con el fin de influir positivamente en el desarrollo ambiental, social y económico, mediante prácticas de gobierno y presencia en el mercado; reforzar el papel de los administradores en la persecución de los intereses a largo plazo de la empresa; mejorar

[24] 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).
[25] Documento de trabajo de los servicios de la Comisión de 4 de marzo de 2021 que acompaña el Plan de Acción del pilar europeo de derechos sociales, (SWD(2021)0046).

la rendición de cuentas de los administradores respecto a la integración de la sostenibilidad en la toma de decisiones corporativa; y promover prácticas de gobernanza corporativa que contribuyan a la sostenibilidad de la empresa, como la elaboración de informes corporativos, la remuneración del consejo de dirección, la proporción salarial máxima entre la remuneración del consejero delegado y de los trabajadores, la composición del consejo de dirección y la participación de las partes interesadas[26];

10. Pide a la Comisión que cumpla su compromiso de proponer sin más demora una directiva sobre diligencia debida obligatoria en materia de derechos humanos y conducta empresarial responsable que contemple los derechos de los trabajadores, como el derecho a organizarse y a la negociación colectiva, la salud y la seguridad, la protección social y las condiciones laborales; destaca que esta directiva debe establecer una diligencia debida obligatoria que abarque las actividades de las empresas y sus relaciones comerciales, incluidas las cadenas de suministro y subcontratación, y debe garantizar la plena participación de los sindicatos y los representantes de los trabajadores en todo el proceso de diligencia debida;

11. Tiene el convencimiento de que para introducir y supervisar con éxito y confianza las nuevas tecnologías en el lugar de trabajo, se habrá de consultar y facilitar información oportuna y significativa a los sindicatos y los representantes de los trabajadores, a fin de garantizar el pleno respeto de su salud, su seguridad, la protección de sus datos, la igualdad de trato y el bienestar en el trabajo, y de impedir la explotación y vigilancia indebidas de los trabajadores, 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 la tecnología digital;

Un nuevo marco para la información, la consulta y la representación en los consejos de administración

12. Destaca la necesidad de reforzar, hacer cumplir y consolidar las normas pertinentes de la Unión para garantizar que la información y la consulta sean parte integral de la toma de decisiones de las empresas en todos los niveles;

13. Destaca la importancia de garantizar información y consultas oportunas y significativas en toda la Unión antes de que se tomen decisiones sobre políticas o medidas con implicaciones transfronterizas; destaca que los representantes de los trabajadores deben tener acceso a los conocimientos especializados necesarios para evaluar las implicaciones de estas políticas y procesos transfronterizos para la mano de obra;

14. Pide a la Unión que se asegure de que los empleados también estén representados en los consejos de administración de las empresas a escala europea, sobre todo cuando dichas empresas hagan uso de la legislación de la Unión a efectos de su restructuración y movilidad transfronterizas;

15. Afirma que queda mucho por hacer para garantizar la igualdad de género en todos los aspectos de la participación de los trabajadores en toda la Unión;

16. Pide a la Comisión que introduzca una nueva directiva marco sobre la información, la consulta y la participación de los trabajadores para los distintos tipos de empresas

[26] Ibidem.

europeas, incluidas las cadenas de subcontratación y las franquicias, y para las empresas que utilizan los instrumentos de movilidad empresarial de la Unión, a fin de establecer unas normas mínimas en cuestiones como la anticipación del cambio y la restructuración, en particular a nivel de empresa;

17. Destaca que muchas deficiencias del Derecho de la Unión se corregirían si en esta nueva directiva marco se introdujeran umbrales en el marco de una norma mínima de la Unión relativa a la representación en los consejos de administración; considera, en este sentido, que los representantes de los trabajadores deben tener el siguiente número o proporción de puestos en los consejos de administración: dos o tres puestos en las pequeñas empresas de entre 50 y 250 trabajadores, un tercio de todos los puestos en las empresas de entre 250 y 1 000 trabajadores, y la mitad de todos los puestos en las grandes empresas con más de 1 000 trabajadores (en la empresa y sus filiales directas e indirectas);

18. Recuerda que la Directiva sobre el comité de empresa europeo es parte del acervo de la Unión sobre información y consulta de los trabajadores; manifiesta su preocupación sobre las deficiencias en la concepción de la Directiva, en particular sobre cómo conseguir la observancia efectiva de las obligaciones de información y los derechos de consulta;

19. Pide a la Comisión que vele por los derechos de información y consulta para garantizar que el comité de empresa europeo pueda expresar su opinión antes de que se den por finalizadas las consultas en el nivel respectivo; pide asimismo a la Comisión que garantice el acceso a la justicia, que, tras más de veinte años, ponga fin a las exenciones para los antiguos acuerdos denominados «voluntarios» anteriores a la Directiva, que introduzca sanciones, que consolide el concepto de «carácter transnacional de una cuestión» y lo incorpore a la Directiva sobre el comité de empresa europeo, que impida el abuso de las normas de confidencialidad y que garantice una coordinación eficaz de la información, las consultas y la participación a escala local, nacional y de la Unión;

°

° °

20. Encarga a su presidente que transmita la presente Resolución al Consejo y a la Comisión.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Unión sigue profundamente inmersa en la pandemia, que ha generado nuevos retos e incertidumbres y ha acelerado tendencias y agravado problemas que ya existían antes de ella. El empleo y los trabajadores necesitan protección. Algunos sectores y regiones se han visto especialmente afectados, por lo que es necesaria una recuperación económica, social y política rápida y sostenible. Se ha evitado el paro masivo gracias a medidas innovadoras para salvaguardar el empleo, pero es posible que estas medidas no hayan hecho más que retrasar las reestructuraciones y las insolvencias.

Al mismo tiempo que Europa inicia la recuperación, el Pacto Verde Europeo y la digitalización del trabajo conllevarán grandes transiciones. La Unión Europea aspira a una transición justa en la que nadie se quede atrás. Sin embargo, se requieren nuevas estrategias y políticas para garantizar que todos salgan beneficiados y no solo unos pocos.

La democracia en el trabajo debe ser un elemento fundamental de esta estrategia, de modo que los trabajadores hagan oír su voz y puedan configurar el cambio e influir en él y no limitarse a ser objeto pasivo de estos procesos de transformación. Esto será crucial para dar forma a los retos sociales, económicos y medioambientales y consolidar una recuperación responsable y sostenible para todos. Las empresas que hacen pleno uso de la participación de los trabajadores tienen casi el doble de probabilidades de integrar estrategias de sostenibilidad en sus directrices de gestión que las empresas sin participación de los trabajadores.

La Unión Europea no es solo un mercado común: es una comunidad que comparte valores fundamentales y siente un orgullo justificado por el triunfo sin parangón que constituye su modelo social. Los derechos de información, consulta y participación consolidan el papel crucial de los interlocutores sociales en la consecución de estos objetivos. Así se refleja también en las casi cuarenta directivas de la Unión en los ámbitos del Derecho laboral, el Derecho de sociedades y la protección de la salud y la seguridad en el trabajo, que establecen la participación de los trabajadores.

El mosaico de normas diferentes, y a veces contradictorias, en materia de información y consulta de los trabajadores y su representación en los máximos órganos de gobierno de la empresa no solo da lugar a una falta de seguridad jurídica para todos los agentes implicados, sino que, con cada nueva iniciativa referida a los derechos de los trabajadores, se añaden nuevas capas de normas similares sin que se aborde el problema de forma global.

Para poner remedio a esta situación debe crearse un marco de la Unión sobre información y consulta de los trabajadores y participación de estos en los consejos de administración consistente en un nuevo instrumento jurídico global que tenga el efecto horizontal de establecer niveles de participación de los trabajadores a los que la legislación conexa se referiría en cuanto conjunto común de normas, procedimientos y estándares. Acompañando a este nuevo marco o formando parte de él, se deben realizar esfuerzos renovados para introducir las mejoras necesarias en el marco jurídico de los comités de empresa europeos.

La democracia va más allá del lugar de trabajo. Una mayor democracia en el trabajo implica ligar el debate sobre el futuro del trabajo al debate sobre el futuro de la Unión y el fortalecimiento de la democracia en Europa.