

**Publicado en [www.relats.org](http://www.relats.org)**

**DEMOCRACIA ECONOMICA EN LA EMPRESA  
Y FUTURO DEL TRABAJO:**

**Bruno Estrada López, CCOO España**

**Alvaro Orsatti, RELATS**

**Agosto 2020**

La representación colectiva de los trabajadores se presencia en varios ámbitos de las relaciones colectivas de trabajo; la organización sindical; la negociación colectiva; la huelga; la solución de los conflictos del trabajo; la participación a través del diálogo social; la representación colectiva en los lugares de trabajo y la participación de los trabajadores y de sus representantes a la toma de decisión de la empresa.

Este artículo se concentra en el último de los niveles mencionados, a los que denominaremos Representación en el Lugar de Trabajo (RLT) y Democracia Económica en la Empresa (DEE)

La coyuntura en que se ha redactado el texto es la del debate alrededor de lo que se ha denominado “futuro del trabajo”, con epicentro en la OIT. En el marco de la preparación de la Iniciativa del Centenario de la OIT, se constituyó (en 2017), la Comisión Mundial sobre Futuro del

Trabajo (CMFT), integrada por especialistas seleccionados de los tres mandantes de la Organización. La CMFT presentó su informe final “Trabajar para un futuro más prometedor” en enero de 2019, para su utilización como insumo principal de la discusión a realizarse en la 108 Conferencia (junio 2019) , para la aprobación de la Declaración del Centenario sobre Futuro del Trabajo.

Ese documento incluía recomendaciones que incluían la recuperación del tema RLT/DEE, bastante olvidado en la Organización, luego de un largo ciclo de positivos desarrollos (centrados en RLT).

La CMFT recomendaba:

- “los comités de empresa, los dispositivos de consulta e información y la representación de los trabajadores en los consejos de administración, son mecanismos de probada eficacia para hacer frente a los retos del cambio y permitir que las personas influyan en su propia vida laboral” (sección “Representación colectiva”)

-“instituir consejos consultivos de las partes interesadas o establecer representación de éstas en órganos de reglamentación financiera (sección “Transparencia”)

El documento de la CMFT fue presentado a la 108 Conferencia (mayo 2020) como Memoria del Director General de OIT, se mantiene aún cuando la Declaración final no lo incluyó, limitándose a una referencia muy general (“la cooperación efectiva en el lugar de trabajo es una herramienta que contribuye a que los lugares de trabajo sean seguros y productivos, de tal manera que se respete la negociación colectiva y sus resultados, sin menoscabar el papel de los sindicatos”)

En la práctica, la Declaración solo incluyó un párrafo genérico: “la cooperación efectiva en el lugar de trabajo es una herramienta que contribuye a que los lugares de trabajo sean seguros y productivos, de tal manera que se respeten la negociación colectiva y sus resultados sin menoscabar el papel de los sindicatos”. Este contenido fue planteado conjuntamente por los Grupos de Empleadores y Trabajadores, y estaba tomado de una resolución adoptada el año anterior sobre diálogo social.

Este artículo se ha escrito como parte de la alianza de colaboración entre RELATS (Red Española-Latinoamericana sobre Trabajo y Sindicato), de la cual participa CCOO/Fundación 1 Mayo, en la cual ya existe un sitio temático sobre RLT/DEE, que se había creado con formato de Foro para iniciar una discusión conceptual. Primero se describe el ciclo largo de antecedentes sobre el tema en el plano nacional y comunitario europeo, y en la OIT. Luego se difunde una iniciativa sindical española (desde CCOO, con la participación de UGT) que está encuadrada en la perspectiva de argumentar sobre vías de acceso sindical al trabajo del futuro (presentados textualmente en el anexo). Finalmente, se comentan algunos rasgos del episodio reciente en OIT, y otros elementos conducentes para la reinstalación del tema (desde la propia OIT y estudios académicos). En un anexo se resumen los antecedentes sindicales latinoamericanos sobre el tema.

## **I.Desarrollo histórico y actualidad de la normativa sobre RLT/DEE en Europa<sup>1</sup>**

Analizando a los países europeos<sup>2</sup>, pueden definirse dos ciclos intensos de experiencias normativas en RLT/DEE, vinculado a las dos Guerras Mundiales:

a.En el final de la Primera Guerra y los años siguientes: primero, en 1917, el “Reglamento sobre el Control Obrero”, de la Revolución Rusia, y otras normativas en Reino Unido, Austria, Checoslovaquia. Luego, en 1919, Alemania, con la Constitución de Weimar (y la ley de Consejos de Fábrica, 1920)<sup>3</sup>, En España hubo: un real decreto en 1922, comités sectoriales creados durante la dictadura de Primo de Rivera y, finalmente, contenidos en la Constitución de la República Española (1931) y su aplicación en Cataluña (1936)<sup>4</sup>. En los años treinta hubo nuevas reformas en Austria (1934) y Países Bajos (1935, sobre salud y seguridad en el trabajo)

---

<sup>1</sup> Esta descripción se basa en OIT, 1967 y Arrigo y Casale, 2010. Para el caso español, cf Ojeda Avilés, 1977 y 2005

<sup>2</sup> En Arrigo y Casale (op. cit) se reecopila información sobre otros países no europeos, encontrando normativa en nueve: Australia, Canadá, Corea, India, Israel, Japón, Nueva Zelanda, Sudáfrica, y Turquía. El caso latinoamericano merecería un análisis particular, destacando Argentina, por una práctica histórica del sindicalismo, normativas desde los años cuarenta, y un mandato constitucional.

<sup>3</sup> Interesa también registrar que el estatuto de la AIT, Asociación Internacional de Trabajadores anarquista, de 1922, incluía una meta a “la gestión dentro de las fábricas de los mismos trabajadores”

<sup>4</sup> Ojeda ha señalado que el Real Decreto de 1922 permitía una hipotética dimensión empresarial al hablar de que podrían «tener carácter local o regional, o bien constituirse por empresas de más de 500 obreros», y que durante la Primera Guerra ya había comités anarcosindicalistas en las empresas catalanas.

b. Un quinquenio posterior a la Segunda Guerra (1945-48). Austria, Bélgica, Bulgaria, Checoslovaquia, Dinamarca, España, Finlandia, Francia (reforma de la Constitución), Noruega, Polonia, Suecia, Suiza. (También Países Bajos en 1952). A este período corresponde también la autogestión yugoslava (1950) y la cogestión en la industria carbonífera y siderúrgica en Alemania (1951).

c. Una década de los años 70 con nuevas normativas, comenzando por la Ley de Sociedades (1972) y la Ley de Cogestión en Alemania (1976), y la Ley de Cogestión de Suecia (ambas de 1976), así como la incorporación del tema en la constitución de Portugal (1975), y otras normativas en Dinamarca (1973, 1980), Austria (1974), Polonia (1971, 1979), Grecia (1974, 1976), Irlanda (1977), Finlandia (1978), Países Bajos (1971 y 1978, con un antecedente en 1964). España avanza por sobre las normas de los años cuarenta y cincuenta (1953), con nuevos instrumentos (Estatuto de los Trabajadores, 1980, 1985)

d. Décadas de los 80 y 90, con normativas en: Francia (1986, 1994, 2000), Grecia (1988), Finlandia (1989, 1990), Irlanda (1988, 1997, 2001, 2009), Suecia (1993), y los países de Europa Oriental en su nuevo ciclo político (Polonia -1990, 1996-, Hungría -1992, 1993, 2009-, Estonia -1991, 1994-, Lituania -2002-, Rep. Checa -1999, 2000-)

e. En la última década, se contabiliza también una nueva reforma francesa (2014), sobre participación en empresas con más de mil trabajadores.

Desde los años noventa se ha agregado la dimensión comunitaria europea, receptando los avances nacionales y dando lugar a un proceso de retroalimentación:

-en 1994, se aprobaron las Directrices sobre CEE, Comités de Empresa Europeos, como punto de llegada de una propuesta (Gverling) de 1980 que fue largamente discutida.

-en 2001-3, se aprobaron nuevas directivas sobre “involucramiento de los trabajadores” y sobre “información, consulta y participación”, al tiempo que se completa el estatuto de las SAE, Sociedades Anónimas Europeas, en lo que respecta a los trabajadores.

-en 2008 se reforman las Directrices sobre CEE

Actualmente, casi todos los países europeos tienen normativas sobre RLT/DEE, aunque, según una estimación reciente, son 18 los países en que los trabajadores tienen derecho a elegir representantes en los consejos de administración. Las empresas cubiertas por estas normas son el 44% del total de la región. Si se considera el número de trabajadores, dado que esta situación se concentra en las grandes empresas, la proporción asciende al 63%, siendo particularmente alta en Escandinavia (88% y Central (78%), bajando a niveles medios en Anglosajona y Latina (50-55%) y bajos en Oriental (25%). Si se consideran empresas, el porcentaje de cobertura es del 44%<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Cf Arrigo y Casale, 2010, Eurofound, 2008-2011, Beneyto y Orsatti, 2016 y Fundación 1 Mayo, 2018

## **II. Normas internacionales de OIT**

El segundo ciclo mencionado de experiencias tuvo reflejo en la elaboración de un conjunto de normas internacionales sobre el tema desde la OIT, a partir de la segunda posguerra. Ello incluye desde tratamientos vinculados a otras cuestiones de la participación sindical y el derecho colectivo, hasta instrumentos específicamente referidos a la RLT.

La cuestión de la DEE como tal tuvo un intento de tratamiento puntual en los años finales de los sesenta, mediante discusiones técnicas tripartitas, que han quedado como un antecedente histórico importante.

Siguiendo a Arrigo y Casale, la secuencia de normas sobre RLT es la siguiente, incluyendo normas en que es un elemento complementario:

-los Convenios fundamentales 87 y 98 (1948-9) sobre libertad sindical, y protección del derecho de sindicación

-al poco tiempo, la Recomendación 91 (1951) sobre los contratos colectivos, y la Recomendación 92 (1952) sobre conciliación y arbitraje voluntarios.

-quince años después, en 1967, la Recomendación 129 sobre comunicaciones dentro de la empresa y la Recomendación 130 sobre el examen de las reclamaciones, avanzan en el tratamiento de la RLT, preparando el escenario del Convenio 135 (y su Recomendación 143) sobre representación de los

---

trabajadores en la empresa, garantizando a los trabajadores “una protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, tanto para ostentar dicha condición como a sus actividades, por razón de su afiliación al sindicato o de su participación en la actividad sindical”. Al mismo tiempo, habilita el “doble canal de representación”, mediante votación de los trabajadores en la empresa.

- en el resto de la década y comienzos de la siguiente, la temática reaparece en función de los Convenios 151 sobre relaciones laborales en el sector público (1978) y el Convenio 154 (1981) sobre negociación colectiva en ese sector y una habilitación de tipo general a otros sectores. También se contabilizan elementos de la Recomendación 149 (1975) sobre trabajo rural y el Convenio 158 sobre terminación de la relación de trabajo (1982).

-en las tres siguientes décadas, los avances se concentraron en el capítulo de la salud y seguridad en el trabajo, mediante los comités mixtos/paritarios sobre salud y seguridad en el trabajo, con la Recomendación 155 (1981), un Protocolo (2002) y el Convenio 187 (2006). En este período también hubo un intento de relanzar el enfoque de la RLT centrado en la participación informativa y consultiva en el contexto de la crisis iniciada en 2008, pero no se concretó.

Posteriormente no ha habido mayores desarrollos (ver una sección posterior)

## **II. El escenario actual**

### **II.1 OIT**

Como se analizó, en OIT ha habido un ciclo de largo plazo con importantes avances en el tema de la RLT, centrado en los años de la segunda posguerra, y con un momento de eclosión a fines de los sesenta e inicios de los setenta. En ambos tramos, OIT estaba reflejando desarrollos europeos a nivel nacional, y los acompañaba con instrumentos. Para el segundo tramo, Arrigo y Casale han destacado como hechos relevantes la consolidación del sistema vigente en Alemania y el hecho de que las medidas tomadas en Francia e Italia habían sido, directamente, “a raíz de de sucesos sociales” de la época, refiriéndose al fenómeno de la radicalización política.

En ambos períodos, hubo desarrollos de OIT que rondaban la temática de participaciones avanzadas, como la cogestión. Ya en 1951 se hizo un primer estudio comparativo, y en 1962 se dedicó un análisis a la experiencia yugoslava. Finalmente, en 1966 se decidió actualizar un viejo análisis comparativo sobre participación de los trabajadores en la empresa (de 1951), y organizar una reunión técnica de evaluación sobre la posibilidad de alcanzar un consenso definicional e, incluso, de la viabilidad de avanzar hacia un instrumento específico. Finalmente, en la “Reunión técnica sobre los derechos de los representantes sindicales y la participación de los trabajadores en las decisiones adoptadas en las empresas”

(Ginebra, noviembre 1967), no se alcanzó un acuerdo sobre ambos aspectos , recomendándose que la formación obrera comenzara a incluir esta temática, y que se realizara una nueva reunión técnica (que se concretó en Belgrado, 1969)<sup>6</sup>.

A la vista de lo sucedido posteriormente, es evidente que OIT se especializó en un tema específico (salud y seguridad en el trabajo) en tanto que, de alguna manera, el protagonismo sobre RLT/DEE se instaló a nivel de la comunidad europea, con énfasis en información y consulta.

El episodio sucedido en OIT en relación a la Declaración del Centenario es interesante para ubicar la perspectiva de la OIE, Organización Internacional de Empleadores, que comanda el Grupo de Empleadores, que los representó en la discusión.

Aún cuando los empresarios tuvieron una representación proporcional en el conjunto de expertos que integran la CMFT, apenas conocidas sus recomendaciones, el Grupo planteó en el Consejo de Administración que ese texto solo sería “una de las fuentes que se tendrían en cuenta al momento de redactarse la Declaración”. En el informe elaborado inmediatamente (OIE, 2019) ya había señalado que aquellas recomendaciones “no adelantaban” la Declaración. En particular, sobre la propuesta referida a la DEE, este documento señalaba literalmente: “queda por ver si una extensión de la representación de las partes interesadas en el gobierno corporativo será beneficiosa para

---

<sup>6</sup> El informe de la reunión de Ginebra fue consultado en la biblioteca de OIT. Interesaría conocer el resultado de la reunión de Belgrado. La reunión de Ginebra fue dirigida por el jurista de origen alemán Otto Kahn Freund, exiliado de su país en 1933 y nacionalizado inglés en 1940, donde fue profesor en la London School of Economics y Oxford.

las empresas. Pueden surgir problemas como resultado del desajuste de las partes interesadas debido a intereses en conflicto, la regulación excesiva de las actividades de la empresa que socava la independencia de la empresa y los malentendidos de la cultura laboral de la empresa”.<sup>7</sup>

Finalmente, como se vió. la propuesta inicial de la Oficina para el debate sobre la Declaración no incluía contenidos sobre DEE, por lo que no hubo un debate tripartito. El párrafo antes mencionado sobre cooperación en el lugar de trabajo fue incluido como enmienda conjunta por los dos Grupos vuelve a centrarse en la cuestión de la salud y seguridad en el trabajo, sin avanzar hacia el plano informativo y consultivo presente de manera estructural en la Comisión Europea. Es este el aspecto en que se han

---

<sup>7</sup>En su evaluación general sobre la propuesta de la Oficina, el Grupo de Empleadores manifestó (según registran las actas) que no aportaba medidas concretas sino que reflejaba meras aspiraciones, y que “no reconocía plenamente el valor que el sector privado agrega al mundo del trabajo, al no existir recomendaciones concretas para mejorar el entorno empresarial. Por el contrario, el Grupo de Trabajadores consideraba que la propuesta era una “guía visionaria, pertinente, y práctica a la vez”. También criticó que, por influencia de los empleadores, la Declaración, receptando la perspectiva empleadora, no comenzara manifestando la práctica habitual “acogiendo con satisfacción” al referirse al documento de la CMFT, sino que utilizara la mencionada fórmula de “teniendo en cuenta”. A ello agregaba la consideración de sus recomendaciones “servirían de referencia en el futuro vista la “controversia” que había habido en este sentido. Durante el debate, el Grupo de Trabajadores no se manifestó sobre el tema de la DEE, que tampoco había figurado en su documento central sobre futuro del trabajo presentado tiempo antes (CSI, 2017) ni en la “Nota informativa para los delegados trabajadores” previo a la Conferencia, excepto una sugerencia de reforzar los contenidos referidos a la transparencia. De hecho, el párrafo sobre cooperación en el lugar de trabajo que finalmente fue incorporado a la Declaración no figuraba tampoco en la propuesta de la Oficina. Con relación a la enmienda de los dos Grupos, el de los Trabajadores, en el debate aclaró que el llamado a esa acción “no debía interferir con las decisiones adoptadas en el marco de la negociación colectiva”.

concentrado Arrigo y Casale en su informe del 2010, un intento de gran trascendencia por relanzar la temática.

En el acumulado de instrumentos aprobados en OIT hay uno que presenta una potencial en relación a la DEE, que ha tendido a pasar desapercibido: las “Conclusiones sobre promoción de Empresas sostenibles” (2007). Esta norma es especialmente mencionada por el sector empresarial en su estrategia en OIT (incluyendo la Declaración del Centenario), al poner el foco en una interpretación sobre la causalidad entre el desarrollo de las empresas y la creación de trabajo decente<sup>8</sup>.

Las Conclusiones fueron negociadas largamente y tiene capítulos que permiten tal reivindicación empresarial, con centro en promover un “clima de inversión” adecuado. Pero el sector trabajador logró incluir el siguiente párrafo, que se convierte en un elemento clave al momento de volver a discutir la DEE: “los trabajadores tienen que poder participar en el éxito de las empresas y obtener una parte

---

<sup>8</sup> La interpretación dada por los empleadores al contenido de la resolución parte de la defensa de una causalidad determinada: “no hay trabajo decente sin empresas sostenibles”, junto a la defensa de políticas macroeconómicas favorables a los negocios, con un abanico de medidas, desde la creación de un “clima” favorable, hasta la defensa del derecho de propiedad. todas formas, la resolución introduce el siguiente párrafo genérico sobre la participación, al promover un “ejercicio efectivo del derecho a organizarse y a la negociación colectiva también constituye un medio eficaz para garantizar la distribución equitativa de los aumentos de productividad y la remuneración adecuada de los trabajadores... los trabajadores tienen que poder participar en el éxito de las empresas y obtener una parte justa de los beneficios derivados de las actividades económicas y del aumento de la productividad. Esto ayuda a contribuir a una distribución más equitativa de los ingresos y la riqueza. La negociación colectiva y el diálogo social son medios importantes para lograrlo”. El enfoque sindical, por el contrario, ha invertido aquella causalidad: “no hay empresas sostenibles sin trabajo decente”, lo que trae una redefinición de la “sostenibilidad.

justa de los beneficios derivados de las actividades económicas y del aumento de la productividad, lo que contribuye a una distribución más equitativa de los ingresos y la riqueza. La negociación colectiva y el diálogo social son medios importantes para lograrlo”.

## **II.2 Las recientes iniciativas del sindicalismo español sobre DEE, 2018**

Sectores sindicales, políticos y académicos de Europa, a partir de una iniciativa de CCOO de España (desde su Fundación Primero de Mayo) ha avanzado hacia una reinstalación del tema DEE, expresado en:

-primero, en mayo de 2018, se aprobó el Manifiesto “Trazando una nueva senda para Europa, Llamamiento europeo para la participación de los trabajadores y trabajadoras en las empresas”, con la firma de 80 personalidades representativas del sindicalismo, la política y la academia, en las vísperas de las elecciones en el Parlamento Europeo (ver Anexo).

-luego, en noviembre 2018, y a nivel español, CCOO se asoció con dos agrupamientos Economistas Frente a la Crisis, y Economistas sin Fronteras, para crear la Plataforma por la Democracia Económica, lanzando el documento “El momento es ahora”, compartido en la firma con varios de los españoles que habían formado parte del Manifiesto, con el agregado de otros (ahora con un peso mayor de personas involucradas con la economía social) abriendo la posibilidad de nuevas incorporaciones<sup>9</sup>. Al

---

mismo tiempo, la F1Mayo publicó un libro monográfico: “Reivindicando la democracia económica en la empresa” (noviembre 2018), que fue seguido por otro: “Repensar la economía desde la democracia” (febrero 2020), a cargo de la F1Mayo. El Manifiesto incorpora también una segunda línea de democratización económica: la economía social.

En relación a la participación en las empresas, el Llamamiento considera que “las/os empleadas/os deberían tener derecho a elegir representantes en los consejos de administración de las empresas, como ya es el caso en 18 de los 28 Estados miembros y en el 44% de las empresas más grandes de la UE. Para los países que integrasen este nuevo derecho, esto debería hacerse de acuerdo con sus tradiciones y prácticas de relaciones industriales. En términos generales, los derechos de los sindicatos y de los comités de empresa también deberían mejorarse”.

Un tema central vinculado a esta participación es el de “crear un marco de información vinculante adaptado a los desafíos del siglo XXI. Las normas contables no deberían dejarse en manos de un organismo privado (el Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad) principalmente interesado en el valor para el accionista; deben tener en cuenta la sostenibilidad. Por el contrario, deben seguir desarrollándose informes extra-financieros que proporcionen más transparencia en asuntos sociales y medioambientales, incluidas las cuestiones de igualdad de género, que deben abordarse de manera mucho más enérgica”

A ello, la Plataforma española ha agregado:

- “hablar hoy de Democracia Económica supone adentrarse en un terreno sobre el que se ha producido una pérdida

casi absoluta de referencias comparada con épocas pasadas. Términos como autogestión, cogestión o participación del trabajo en las empresas, que en los 70 significaban para sindicatos, organizaciones sociales y partidos progresistas un intento serio de superar la democracia formal y avanzar en la igualdad real de las personas, están hoy rodeadas de un silencio ensordecedor, caídas en el profundo olvido.....

-...no hay tampoco progresos democráticos en la gestión de empresas públicas que, previamente, ha sido convenientemente “domesticadas”. El espacio público se muestra incapaz para imponer sus principios en los programas de colaboración público-privada...se acepta de manera retórica la importancia de la participación del trabajo en las empresas como supuesto reflejo de la importancia del “capital humano”, o se airea el discurso de la responsabilidad empresarial...

-.... pero en todos los casos como soluciones subalternas, como guindas superfluas o como espacios marginales conectados a planteamientos éticos.... en ningún otro terreno el fervor apostólico liberal ha calado tanto. Se trata de una auténtica derrota ideológica que busca instalar en la sociedad un estado de apatía que interiorice como verdades universales las ventajas económicas de la verticalidad jerárquica, su eficiencia natural, certezas que contrastan con la supuesta ausencia de voluntad participativa de las mayorías o la incapacidad para ponerse de acuerdo entre colectivos diversos y/o dispersos... en el que pareciera que no hay casos de éxito que puedan servir como paradigmas alternativos...

-... pareciera que el concepto de Democracia Económica haya quedado ubicado en el pasado y navegara descolgado de cualquier idea de modernidad. O que, en contra de todas las evidencias, los cambios tecnológicos no favorecieran el desempeño horizontal y la gestión participativa...

-.....impulsar la Democracia Económica significa demandar y extender la cultura de la participación en la gestión de todo tipo de empresas, en particular la gran empresa. En ellas también, la participación tiene sentido no solo por razones morales o distributivas sino por la pura sostenibilidad económica”.

### **II.3 Recuperación académica de la experiencia alemana**

Contemporáneamente, ha habido otro hecho atractivo que es conducente al mismo objetivo: desde sectores universitarios, estatales y empresariales, en relación a la experiencia alemana de DEE: en noviembre de ese año, con la firma en primer lugar del MIT, Massachusetts Institute of Technology, se publicó un documento (Jager, Schoefer y Heining,2019) que revisaba una experiencia realizada en aquel país en 1994, con una perspectiva de largo plazo, concluyendo que una experiencia de 1994 de la cual se deduce que los trabajadores en los directorios, genera en el largo plazo más inversiones, al facilitar cooperación, comunicación e interacciones entre el trabajo y el capital. En aquella fecha se había eliminado la mitad los cargos directivos elegidos por trabajadores en ciertas empresas donde los accionistas debían distribuir al menos un tercio de sus puestos en el directorio a aquellos.

## II.4 El centenario de la Constitución de Weimar

Casi simultáneamente a la Conferencia Internacional del Trabajo que dio nacimiento a la OIT (Washington, agosto 1919), la revolución en Alemania llevó a la creación de la República de Weimar, y a una nueva constitución (octubre). Por ello, 2019 ha sido un año de doble conmemoración de episodios centenario, teniendo en cuenta que si bien la segunda tuvo breve duración (hasta 1933, ante el avance del fascismo), es otra de las fuentes del derecho del trabajo posterior. En tal sentido, se han sucedido actividades celebratorias, con la participación de especialistas españoles. En este marco, Baylos, 2020) ha destacado el componente de “democracia colectiva”, antiliberal, con una perspectiva superadora del tema aquí tratado<sup>10</sup>, al establecer:

-“los obreros y empleados serán llamados a colaborar, al lado de los patronos y con igualdad de derechos, en la reglamentación de las condiciones de la retribución y el trabajo, así como en todo el desenvolvimiento económico de las fuerzas productivas”

-“para defensa de sus intereses sociales y económicos, tendrán los obreros y empleados representaciones legales en consejos obreros de empresa así como en consejos de obreros de distrito agrupados por regiones económicas, y en el Consejo Obrero del Imperio”. Esos consejos a su vez formaban el Consejo Obrero del Imperio y el Consejo

---

<sup>10</sup> Un autor argentino ha señalado ese paralelismo temporal, analizándolos “eventos jurídico-políticos de una misma época, apenas precedidos por el tercer hito, Querétaro” (la Constitución mexicana de 1917), en tanto “tres acontecimientos político-jurídicos”, de similar entidad (Aresé, 2019).

Económico del Imperio, "llamados a entender en todas las cuestiones de orden económico y a cooperar en la ejecución de las leyes socializadoras".

### **III. Comentarios finales**

Recuperar la figura de la DEE no desconoce las transformaciones productivas y laborales de las últimas décadas, incluyendo la fragmentación empresarial y la dislocación de los lugares de trabajo típicos del pasado (trabajo a distancia, trabajo de plataforma). Por lo tanto, se requiere imaginar nuevas formas de representación, tarea emprendida por autores como Pastor (2018).

Lo que se mantiene es la paradoja señalada en su momento por el inmenso Bruno Trentin, hablándole al sindicalismo: "el sindicalismo apoya los avances en la vigencia de los derechos de ciudadanía de los trabajadores, como el derecho a la instrucción pública y la protección en caso de desempleo y enfermedad. Ello, en los mejores momentos del Estado de Bienestar, de alguna forma reequilibró los términos del conflicto social, al mejorar la distribución del ingreso. Pero "estos fueron solo resarcimientos externos al centro de trabajo, que puso entre paréntesis los derechos y libertades del trabajador en ese ámbito".

---

## **ANEXOS**

### **Los documentos sindicales europeos de 2018**

#### **I. TRAZANDO UNA NUEVA SENDA PARA EUROPA LLAMAMIENTO EUROPEO PARA LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS EN LAS EMPRESAS Mayo 2018**

Algo se ha torcido en la Unión Europea. Cuatro ejemplos dan testimonio de esta disfunción. ¿Cómo justificar que se haya permitido el desarrollo de cientos de miles de empresas ficticias, cuando el objetivo de dichas empresas “fantasma” no es otro que el evadir impuestos y normas laborales? ¿Cómo explicar que las decisiones del Tribunal Europeo de Justicia autorizaran la restricción de derechos fundamentales de las/os trabajadoras/es para apoyar estrategias empresariales cuyo único objetivo era eludir la protección de los empleados y las empleadas? ¿Cómo es posible que revelaciones recurrentes como las realizadas por los Papeles de Panamá y los Papeles del Paraíso queden sin consecuencias, mostrando la incapacidad de la UE para evitar la elusión fiscal por parte de personas adineradas y de las grandes empresas? Finalmente, ¿cómo podemos aceptar que, a pesar de grandes escándalos como el colapso de la fábrica Rana Plaza en Bangladesh, muchas empresas sigan haciendo la vista gorda ante proveedores que ignoran los derechos sociales, ambientales y humanos más básicos?

La Comisión Europea ha promovido la teoría de la “primacía accionarial”, mientras la economía real y las/os trabajadoras/es eran olvidados en el proceso. Como resultado, los beneficios empresariales vienen creciendo a expensas de los salarios desde los años noventa. Esto no tiene sentido. Las/os trabajadoras/es son parte integrante y central de las empresas: los accionistas aportan capital, pero las/os trabajadoras/es contribuyen con su tiempo, habilidades y vida.

Por eso, es hora de revisar la situación de las/os más de 140 millones de empleadas/os que trabajan en empresas en la UE. Las elecciones al Parlamento Europeo se celebrarán dentro de un año, y deseamos marcar el paso de cara al próximo debate. Estamos firmemente convencidas/os de que es vital que las siguientes cinco reformas se lleven a cabo:

- Elegir la economía real. Deben imponerse fuertes restricciones a las empresas ficticias y a los traslados de sede social: debe autorizarse el registro a las empresas solo en el país donde tengan actividades comerciales reales.

Deberían también establecerse normas para evitar que las empresas puedan eludir el pago de impuestos allí donde crean el valor real, incluyendo en particular un sistema de información pública país por país, una base impositiva armonizada y una política de 'tolerancia cero' para todos los paraísos fiscales.

- Crear una autoridad independiente sobre movilidad de las/os trabajadoras/es. Suficientemente dotada de personal y financiación. Esta autoridad debe tener poderes efectivos, en particular para proponer y hacer cumplir las normas que protegen a las/os trabajadoras/es de la UE cuando se requiera coordinación a nivel comunitario.

- Fortalecer la participación de las/os empleadas/os en las empresas. Las/os empleadas/os deberían tener derecho a elegir representantes en los consejos de administración de las empresas, como ya es el caso en 18 de los 28 Estados miembros y en el 44% de las empresas más grandes de la UE. Para los países que integrasen este nuevo derecho, esto debería hacerse de acuerdo con sus tradiciones y prácticas de relaciones industriales. En términos generales, los derechos de los sindicatos y de los comités de empresa también deberían mejorarse.

- Crear un deber de vigilancia en relación a (empresas) subcontratistas. Las nuevas reglas deben obligar a las grandes empresas a cuidar y responsabilizarse de toda su cadena de suministro a fin de evitar la violación de derechos humanos y sociales básicos por parte de sus subcontratistas.

- Crear un marco de información vinculante adaptado a los desafíos del siglo XXI. Las normas contables no deberían dejarse en manos de un organismo privado (el Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad) principalmente interesado en el valor para el accionista; deben tener en cuenta la sostenibilidad. Deben seguir desarrollándose informes extra-financieros que proporcionen más transparencia en asuntos sociales y medioambientales, incluidas las cuestiones de igualdad de género, que deben abordarse de manera mucho más enérgica. Las reformas mencionadas no son exhaustivas, pero muestran la dirección que deberían tomar las nuevas medidas: las/os trabajadoras/es de la UE no deben quedar fuera de la construcción de la UE por más tiempo. Estas vitales reformas - que sientan las bases de nuevos derechos, y obligaciones para las empresas- proporcionan una impronta para un nuevo modelo europeo a la vez capaz de aunar a Estados cuyos derechos están demasiado fragmentados, y de distinguirnos de los modelos anglosajones y del capitalismo asiático. Este nuevo modelo europeo se basa en el legado de un humanismo que ha de convertirse en una fuerza en la globalización. ¡Ha llegado la hora del cambio! Sindicalistas y profesionales vinculados al sindicalismo

## **II. PLATAFORMA POR LA DEMOCRACIA ECONÓMICA (España)**

### **Documento Fundacional: EL MOMENTO ES AHORA Noviembre 2018**

Un colectivo formado por personas sociólogas, economistas, juristas, antropólogas, sindicalistas y miembros activos de la economía social, hemos decidido impulsar una Plataforma por la Democracia Económica que se aglutina en torno a un conjunto de puntos que deseamos hacer públicos como expresión de pronunciamiento fundacional.

1. Asumimos que hablar hoy de Democracia Económica supone adentrarse en un terreno sobre el que se ha producido una pérdida casi absoluta de referencias comparada con épocas pasadas. Términos como autogestión, cogestión o participación del trabajo en las empresas, que en los 70 significaban para sindicatos, organizaciones sociales y partidos progresistas un intento serio de superar la democracia formal y avanzar en la igualdad real de las personas, están hoy rodeadas de un silencio ensordecedor, caídas en el profundo olvido.

2. Somos conscientes que la globalización y el desarrollo de cadenas globales de generación de valor añaden una dificultad evidente a una batalla que, en su momento, estuvo situada en el marco político del estado nación. O que la externalización productiva convierte a las personas trabajadoras en colaboradoras externas precarizadas, desconectadas entre sí y sin ninguna cobertura legal laboral. Son evidencias que demuestran que la complejidad aumenta, aunque en ningún caso pueda servir de justificación al retroceso democrático.

3. Y sin embargo, los hechos son testarudos. El debilitamiento de los sindicatos en los países centrales, el predominio absoluto de los principios neoliberales en la academia, la utilización de las crisis como excusa para la disciplina social, el debilitamiento de lo público... son el contrapunto a la hegemonía absoluta de las grandes corporaciones regidas por un nuevo paradigma: ya no se interesan por la creación de beneficios económicos a largo plazo sino por la maximización inmediata de su cotización bursátil.

4. Desde hace décadas, las fuerzas democráticas interesadas en la democratización social están a la defensiva. La defensa de los derechos conquistados en las batallas del siglo pasado (negociación colectiva, derechos laborales, sanidad, pensiones...) alimentan las principales consignas utilizadas en las batallas del presente. Aunque estas actitudes defensivas tienen causas objetivas (la globalización o el cambio tecnológico entre ellas) afirmamos que también son imputables a la debilidad de los sujetos sociales que no han alumbrado una batería de derechos colectivos y de argumentos económicos

consistentes que dibujen, como futuro deseado, un horizonte de democracia económica para la humanidad.

5. No hay tampoco progresos democráticos en la gestión de empresas públicas que, previamente, ha sido convenientemente “domesticadas”. El espacio público se muestra incapaz para imponer sus principios en los programas de colaboración público-privada y pasa a ser el territorio preferido de saqueo de las élites extractivas. Ni siquiera en estos espacios conectados al interés general hay avances en los que los colectivos interesados, principalmente trabajadores y trabajadoras, pero no solo, hayan construido un discurso de gestión compartida basada en la lógica del bien común.

6. Se acepta de manera retórica la importancia de la economía social o la participación del trabajo en las empresas como supuesto reflejo de la importancia del “capital humano”, se asume como deseable aumentar el peso del cooperativismo como instrumento defensivo o se airea el discurso de la responsabilidad empresarial... pero en todos los casos como soluciones subalternas, como guindas superfluas o como espacios marginales conectados a planteamientos éticos

7. En ningún otro terreno el fervor apostólico liberal ha calado tanto. Se trata de una auténtica derrota ideológica que busca instalar en la sociedad un estado de apatía que interiorice como verdades universales las ventajas económicas de la verticalidad jerárquica, su eficiencia natural, certezas que contrastan con la supuesta ausencia de voluntad participativa de las mayorías o la incapacidad para ponerse de acuerdo entre colectivos diversos y/o dispersos... en el que pareciera que no hay casos de éxito que puedan servir como paradigmas alternativos.

8. Pareciera que el concepto de Democracia Económica haya quedado ubicado en el pasado y navegara descolgado de cualquier idea de modernidad. O que, en contra de todas las evidencias, los cambios tecnológicos no favorecieran el desempeño horizontal y la gestión participativa. O que nociones como la “economía colaborativa”, lejos de representar una posibilidad universal real de lo digital, hayan nacido precisamente para camuflar la lógica mercantil y evitar el debate profundo sobre las aportaciones que ofrece la tecnología en construir modelos alternativos eficientes.

9. La realidad es que el neoliberalismo está agotando su modelo seductor y navega hacia formas autoritarias de dominio. El que los países anglosajones, impulsores de la globalización marcada por el Consenso de Washington, estén hoy perdidos en el retraimiento más provinciano es muy elocuente. Significa que es el momento de recuperar iniciativas dispersas y dotarlas de un cuerpo coherente que redefina y actualice la agenda de la Democracia Económica.

10. A pesar de las muchas dificultades la sociedad ha sido capaz de destilar, en países de todo el mundo, experiencias quizás aisladas, discursos quizás parciales, soluciones quizás desconexas que avanzan, a veces de forma invisible, en muchos frentes. Desde el comercio justo al crédito social, de la defensa de bienes comunes a la economía solidaria o la economía feminista muchas energías se han volcado en construir nuevos paradigmas. Se trata de visibilizar esos esfuerzos y darles coherencia, de romper aislamientos desde la comprensión del conjunto, de revitalizar y recuperar un sentido de unidad que conduzca a las nuevas señas de identidad de la democratización económica.

11. Supone asumir nuevos retos: sistematizar la complejidad de experiencias que escalan desde lo más abajo, desde lo individual marginado a lo común próximo y reconocible o, desde ahí, a lo público universal, sentido como lejano; fabricar pasarelas entre lo cooperativo tradicional y lo colaborativo digital, entre los paradigmas de la gran corporación y las soluciones institucionales que faciliten la defensa de autónomos/as y microempresas e insertar esas soluciones en el marco que ofrece el artículo 129.2 de la Constitución, que ordena a los poderes públicos establecer “los medios que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción”. 12. Implica también desarrollar los argumentos y popularizar los casos de éxito que demuestren que es posible, viable y mejor una organización basada en unidades productivas más democráticas; que la innovación, incluida la disruptiva, es un valor colectivo que requiere participación y un clima laboral que revalorice el trabajo; que el monopolio de poder de los grandes accionistas y de los primeros ejecutivos en las grandes compañías es fuente de destrucción de valor a largo plazo; que las experiencias del Estado de Bienestar y las políticas de inclusión muestran que los fundamentos más justos y éticos están también asistidos por la razón económica.

13. Impulsar la Democracia Económica significa demandar y extender la cultura de la participación en la gestión de todo tipo de empresas. Ese propósito converge con los principios del cooperativismo y de la economía social y solidaria, pero no puede limitarse a esos ámbitos. Debe extenderse a las empresas convencionales, y en particular a la gran empresa donde la participación de los múltiples agentes que contribuyen a la generación de valor de manera colectiva debe encontrar representación en los equilibrios de poder. En ellas también, la participación tiene sentido no solo por razones morales o distributivas sino por la pura sostenibilidad económica. Creemos que es el momento de impulsar y coordinar todo tipo de iniciativas para que la democratización económica forme parte de la agenda política. En junio pasado ayudamos a impulsar “Trazando una nueva senda para Europa: llamamiento por la participación de los trabajadores en las empresas”, que ha conseguido importantes apoyos de personas de referencia en toda Europa.

Firmantes, agrupados inserciones laborales, sociales y políticas:

1. Sindicalistas y profesionales vinculados al sindicalismo Unai Sordo, secretario general de CCOO; Pepe Alvarez, secretario general de UGT; Ramón Gorriiz Villalta, presidente de la Fundación Primero de Mayo; Cristina Faciaben, secretaria confederal de Internacional y Cooperación de CCOO; Pepe Álvarez, secretario general de UGT; Luca Visentini, secretario general de la CES; Adolfo Muñoz "Txiki", secretario general de ELA-STV; Josef Středula, secretario general del sindicato checo CMKOS; Frances O'Grady, secretario general de Trade Union Congress Royaume Uni; Olivier Favereau, profesor de economía en Paris Nanterre y codirector del Departamento de Economía y Sociedad del Collège des Bernardins) con apoyo del secretariado de la CES; Ricard Bellera i Kirchhoff, Presidente del Comité de Coordinación de los Consejos Sindicales Interregionales Europeos (ETUC), Sara Lafuente Hernández, Investigadora en el ETUI); José Carlos González, sindicalista de CCOO, Begoña del Castillo, coordinadora de asuntos Europeos de CCOO, Bruno Estrada López, economista, adjunto al SG. de CCOO.

2. Políticos: Udo Bullmann, président del Groupe de l'Alliance Progressiste des Socialistes et Démocrates del Parlamento Europeo; Enrico Letta, ex primer ministro italiano; Poul Nyrup Rasmussen, ex primer ministro dinamarqués, ex presidente del PSE; Gabriele Zimme, diputado europeo, presidente del Grupo Gauche unitaire européenne / Gauche verte nordique; Pascal Durand, diputado europeo, vicepresidente del Groupe des Verts / Alliance libre européenne); Elmar Brok, diputada europea, PPE; Dominique Potier, diputada delo PS, Dany Cohn-Bendit, ex diputado europeo; Nacho Alvarez, secretario a cargo de economía en Unidas Podemos.

3. Académicos: Thomas Piketty, director de estudios de la Ecole des hautes études en sciences sociales, y profesor de la Ecole d'économie de Paris; Antonio Baylos, Catedrático de Derecho del Trabajo UCLM; Belén Cardona, catedrática de Derecho del Trabajo de la UV; Manu Escuderom secretario de Política Económica y Empleo del PSOE; Miguel Martínez Lucio, Profesor titular en Work and Equalities Institute, University of Manchester; Paloma López Bermejo, Eurodiputada en el Parlamento Europeo (GUE/NGL); Marcos de Castro Sanz. ex presidente de CEPES, Ignacio Muro Benayas, profesor honorario UC3M, vocal de Economistas Frente a la Crisis; Gael Carrero Gros. investigadora del Departamento de Antropología de la UAM vocal de Economistas Frente a la crisis, profesor de Comunicación en la UCarlos III; José Angel Moreno. vicepresidente Economistas Sin Fronteras; Félix Garcia Moriyón. profesor honorario; Diego Santos, economista; Juan A. Gimeno Ullastres, catedrático de universidad y miembro del Patronato de Economistas sin Fronteras; Miguel Moreno Torres, periodista y miembro de Economistas sin Fronteras; Eusebio Pérez Viñas, sociólogo, experto en gestión y administración de empresas; Sandra Salsón Martín, psicóloga, cooperativista, presidenta de

REAS Madrid e integrante del Consejo Confederal de REAS red de redes; Eduardo Sánchez Iglesias, profesor de ciencias políticas y sociología de la UCM; Fernando Sabin Galán, sociólogo y cooperativista; Amparo Merino Segovia, profesora titular de Derecho del Trabajo UCLM, Gustavo Matías Clavero, profesor titular de Estructura y Economía del Desarrollo en la UAM, Christophe Clerc, abogado, Descartes Lega

**Firmantes de la Plataforma española provenientes del Manifiesto:**

Lafuente, González, Alvarez, Moreno, Merino, de Castro Sánchez, Muro Benayas, Salsón, García Moriyón, y Estrada López, agregándose: Fernando Sabin Galán, sociólogo y cooperativista; José Carlos González Lorente, sindicalista CCOO; Paula Moreno, economía social, Ayuntamiento de Madrid; Carmen Castro García, economista, investigadora en políticas de género; Mario del Rosal, profesora de economía de la UCM; Gabriel Abascal, activista de las finanzas éticas, ex presidente de Fiare Catalunya; Jose Antonio Canillas, dirigente de sociedades laborales y presidente de ASESCAT (Confesal Catalunya); Silvia Carrasco Pons, antropóloga y profesora de la UAB; Francesc Castellana, presidente de la Fundación Utopía; Agustí Colom, economista, profesor de la UB; Joan Carles Gallego, economista, ex secretario general de CCOO de Catalunya; Alfons Labrador, presidente de la Fundación Cipriano García; Josep LLabina, dirigente de sociedades laborales y activista de la economía social; Carme Martínez Ruzafa, profesora y sindicalista de CCOO; Miquel Miró, economista y cooperativista; Oscar Rando, cooperativista y presidente de la Fundación EsperanzaH!; Albert Recio, economista, profesor de la UAB; Pere Rusiñol, periodista, director de la revista Alternativas Económicas; Montse Sagarra, economista, consultora y activista de la economía social; Rosa Sans, directora de la Fundació Cipriano García Llorenç Serrano, sindicalista, responsable del Centre de Recerca i Estudis Sindicals (CERES); Mariana Viltnitzky, periodista, revista Alternativas Económicas.

## **II. Antecedentes del sindicalismo latinoamericano**

La región latinoamericana-caribeña (en rigor, todas Las Américas, incluyendo A.del Norte) se encuentra en un estadio muy lejano al europeo en RLT/DEE

Existe legislación en al menos doce países (Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, Ecuador, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela) ), aunque de muy distinto alcance, y no siempre puesta en práctica (por ejemplo, al ser de rango constitucional pero no reglamentada) (Orsatti,2020)<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> El caso más desarrollado es Argentina, que tiene una tradición lejana en el tiempo, primero por la acción sindical directa (experiencias en los años veinte del siglo pasado) y normativa promocional (desde veinte años después, y un régimen bastante desarrollado desde los setenta y ochenta)

En el plano estratégico del sindicalismo internacional de la región, es el 1989-93 cuando en la ORIT (Organización Interamericana de Trabajadores), instala el capítulo participativo en la empresa en los documentos para el XII Congreso (Caracas, 1989) y XIII Congreso (Toronto, 1993) tiene extensos capítulos promocionales, que explicita el plano de la cogestión, al que se lo considera un “objetivo estratégico de orden político-cultural” de largo plazo.

Posteriormente<sup>12</sup>, la nueva estructura americana (CSA, Confederación de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas), incorporó el tema de manera explícita en su documento de base para el Congreso fundacional (Panamá, mayo 2008), en un programa estratégico sobre empresas transnacionales<sup>13</sup>, y en sobre “autorreforma sindical”, cuyo documento de base incluye el siguiente contenido: “Estructuras en la empresa. Junto a las estructuras de la propia Central/Confederación, la Autorreforma requiere la creación o profundización de estructuras ubicadas a lo interno de la empresa (comités, secciones), cuando se trata de colectivos de cierto tamaño, como forma de acción sindical directa en el lugar de trabajo. La existencia de organización sindical en la empresa es fundamental para que exista negociación colectiva en ese ámbito y para poder incidir en la organización del trabajo, apuntando, si ese es el caso, a fórmulas de cogestión o autogestión. Sin relaciones sociales, la empresa queda limitada al espacio físico y a las relaciones técnicas de producción”.

Posteriormente, la PLADA (Plataforma de Desarrollo de las Américas (2014) incluye la siguiente línea: “Promover la existencia de órganos de representación de las y los trabajadores en los lugares de trabajo, mecanismos transparentes de rendición de cuentas y acceso desburocratizado al registro sindical”

A fines del 2015, con el acompañamiento de CSA se constituyó la RELATS ([www.relats.org](http://www.relats.org)) como alianza con el sindicalismo español de CCOO (Fundación Primero de Mayo) y UGT (Fundación Francisco Largo Caballero), como lugar de encuentro entre el sindicalismo europeo y latinoamericano, desde el inicio se estableció una sección sobre RLT/DEE, al crear un Foro sobre el tema (con fecha de terminación en 2017) dirigido a juntar antecedentes sobre el tema en la región (el balance antes mencionado forma parte de esta acción). Para esta iniciativa se tomaba como un punto principal

---

<sup>12</sup> El tema RLT/DEE aparece por la misma época en la CLAT, Central Latinoamericana de Trabajadores. Cf “Derechos humanos en las bases constitucionales para la CLAN, Confederación Latinoamericana de Naciones”, 2006 (autoría de Rodolfo Capón Filas).

<sup>13</sup> El Grupo sobre Empresas Transnacionales (GTTN), había sido creado en 2007 con la Fundación Ebert y las federaciones sindicales internacionales, en cuyo marco se realizó una actividad de reflexión estratégica sobre el tema, siguiendo el enfoque del Congreso, que se centraba en la experiencia comunitaria: “ Los Comités de Empresa Europeos y el sindicalismo latinoamericano” (Montevideo, noviembre 2009), animado por el uruguayo Oscar Ermida Uriarte, que derivó en conclusiones .

de referencia los documentos ya mencionados de Arrigo y Casale, desde OIT en 2010, a lo que se sumó un texto específico redactado por esos autores a pedido del Foro. También se elaboró un estudio cuantitativo sobre la extensión de la RLT/DEE comparativo entre Europa y A.Latina-Caribe (el ya mencionado de Beneyto y Orsatti)

Posteriormente, al conocer la Plataforma creada desde CCOO, RELATS se incorporó plenamente a su difusión (incluso cambiando la denominación de la sección, de RLT a DEE). Este es el espacio birregional donde podrá seguir avanzándose.

## **BIBLIOGRAFIA**

-Arese, César, 2019: "Hugo Sinzheimer en la utopía y la tragedia de Weimar". Publicado en Revista Derecho Laboral Actualizado. Editorial Rubinzal-Anlazani, Buenos Aires. En RELATS

-Arrigo, Giani y Casale, Giuseppe, 2010: "Una visión comparativa de los términos y conceptos de la participación de los trabajadores". Programa sobre Administración e Inspección del Trabajo LAB/ADMIN. Documento de Trabajo 8. Ginebra. En RELATS

-Arrigo, Giani y Casale, Giuseppe, 2015: "La representación colectiva en los lugares de trabajo". Elaborado para RELATS.

-Baylos, Antonio, 2020: "Recordando a Weimar: Constitución del Trabajo y democracia en la empresa". En Revista de Derecho Social, julio 2020. También Antonio Baylos: "Centenario de la Constitución de Weimar, 1919-2019", en el blogspot del autor, julio 2019. En RELATS

-Beneyto, Pere y Orsatti, Alvaro, 2016: "Representación en el lugar de trabajo: modelos europeos y latinoamericanos". Presentado al I Congreso Iberoamericano de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, Sevilla, enero. En RELATS

-CSI, 2017: "El futuro del trabajo". Bruselas. En sitio web

Estrada, Bruno: "Repensar la economía desde la democracia", Bruno Estrada. Publicada en la web de la F1Mayo y en RELATS

-Eurofound, 2008.11: "Impact of the Information and consultation Directives on the Industrial relations", 2008.

"National practiques on Information and Consultation in Europe, 2009.

"Employee representation at establishment level in Europe. European Company

Survey 2009. "Information and consultation practice across Europe five years after the EU Directive", 2011. Dublin. En RELATS

-Fundación 1 Mayo, Plataforma por la Democracia Económica y Economistas sin Fronteras, 2018. "Reivindicado la Democracia Económica". Publicado por la Fundación 1 Mayo. Madrid. En RELATS

-Fundación 1 Mayo, 2020: "Repensar la economía desde la democracia", Bruno Estrada Lopez y Gabriel Flores (coordinadores). Editorial Catarata, Madrid

-OIE, 2019: "Guidance note on the ILO Global comisión on the Fuiture of Work'Report". Ginebra. En sitio web

-OIT, 1967: "Informe adoptado por la Reunión Técnica sobre los Derechos de los Representantes Sindicales y la Participación delos Trabajadores en las decisiones adoptadas en las empresas" (Ginebra, noviembre 1967. Disponible en la biblioteca de OIT

-Ojeda Aviles, Antonio, 2005: "La representación unitaria: el «faux ami»". Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 58. En RELATS

-Ojeda Avilés, Antonio, 1977: "Comentrarios al decret de col.lectivitzacions i control obrer de 24.10.1936. Publicado en: "Ideologías jurídicas y relaciones de trabajo" Dirigido por Cabrera Bazán, Sevilla. Reproducido en [www.relats.org](http://www.relats.org)

-Orsatti, Alvaro, 2020: Representación en el lugar de trabajo y democracia económica en la empresa en A.Latina: estadode situación. En RELATS.

- Pastor, Alfred, 2018: "La representación de los trabajadores en la empresa digital". IET/UAB.Barcelona, y en RELATS

-Simon, Jager, Schoefer, Benjamin y Hering, Jurg, 2019: "Labour in the bodrdroom". Los autores son del MIT, Massachusetts Technology, Universidad de Berkeley e IAB, Interactiveand and Andvertising Bureau. Publicado por el MIT, NBER, National Bureau of Economic Rearch, y IZA, Institute Labour fo Economic Deutsche Post Foundation.