

Posición de la CES sobre un nuevo marco de la UE sobre la información, la consulta y la representación a nivel de los consejos de administración y de control para las formas de sociedades europeas y para las empresas que utilizan los instrumentos del derecho de sociedades de la UE que permiten la movilidad de las empresas

Adoptada en la reunión del Comité Ejecutivo de 9 y 10 de diciembre de 2020

Mensajes clave

La democracia en el trabajo es vital para superar la actual crisis social, económica y sanitaria y para construir una recuperación responsable y sostenible para todos.

- La CES insiste en que la legislación de la UE debe garantizar que la información y la consulta sobre cuestiones transnacionales se lleven a cabo antes de que la dirección central adopte decisiones que tengan repercusiones transfronterizas. Este proceso de información y consulta debe estar vinculado a procesos de información, consulta y negociación a nivel nacional.
- Este derecho de participación de los empleados es igualmente pertinente cuando las empresas reordenan su arquitectura jurídica más allá de las fronteras, ya que esa reestructuración jurídica también tiene importantes implicaciones para los derechos de los trabajadores según la legislación nacional.
- Con respecto a la representación de los trabajadores en los consejos de administración, el enfoque de "escalera mecánica"¹, propuesto como solución de repliegue o subsidiaria, haría que las empresas entablaran negociaciones con los trabajadores para llegar a un acuerdo sobre la representación de los trabajadores en los consejos de administración y control de las empresas que tratan de aprovechar las disposiciones sobre movilidad de la UE.
- Los esfuerzos de la CES para reforzar la representación a nivel de los Consejos de administración y de control para las modalidades de sociedades europeas y de las empresas que utilizan los instrumentos de movilidad de las empresas de la UE deben ir acompañados de un fortalecimiento de los derechos de información y consulta.
- La CES está firmemente comprometida en garantizar la igualdad de género y la diversidad en los consejos de control de las empresas y exige medidas legislativas vinculantes a nivel europeo para el equilibrio de género en los consejos de administración.
- El nuevo marco de la UE debería ser un nuevo instrumento jurídico "adicional" con un efecto horizontal en el establecimiento de normas para la participación de los trabajadores. Alternativamente, o en combinación, podría ser un instrumento jurídico que proponga cambios en la Directiva sobre las conversiones, escisiones y fusiones transfronterizas, así como en los marcos jurídicos de las SE y de las cooperativas europeas, o una combinación de ambos.
- Un nuevo marco debería ir acompañado de esfuerzos renovados para introducir las mejoras necesarias en el marco jurídico de los comités de empresa europeos.

¹ Documento de posición de la CES -Orientación para un nuevo marco de la UE sobre los derechos de información, consulta y representación en los Consejos de administración: [Documento de posición de la CES -Orientación para un nuevo marco de la UE sobre los derechos de información, consulta y representación en los consejos de administración- CES](#)

La posición de la CES sobre un nuevo marco de la UE en materia de información, consulta y representación en los consejos de administración se basa en los objetivos y las prioridades definidos en el Programa de Acción de la CES 2019-2023, aprobado en el Congreso de Viena, así como en la anterior posición de la CES ².

La posición de la CES confirma e intensifica su esfuerzo por reclamar más democracia en el trabajo, como una prioridad clave para el movimiento sindical europeo. La democracia en el trabajo ha cobrado mayor relevancia a la luz de esta pandemia sin precedentes, ya que las empresas se esfuerzan por adaptarse a las cambiantes demandas de los responsables políticos y los mercados para hacer frente a la crisis sanitaria, social y económica. La pandemia ha sometido a algunos trabajadores a cierres y despidos reiterados, mientras que para otros la cadencia y la carga de trabajo han aumentado de manera exponencial. La crisis ha exacerbado las desigualdades existentes, y los trabajadores han experimentado transformaciones de gran alcance en su forma de trabajar y procesos de reestructuración masiva³.

Es crucial asegurar que todos estos cambios y desafíos se aborden de manera socialmente responsable y en pleno cumplimiento de los derechos de los trabajadores. Debe garantizarse que los derechos de los trabajadores a la información, la consulta y la participación se han cumplido plenamente antes de adoptar cualquier decisión de la dirección que tenga consecuencias en el empleo o las condiciones de trabajo. Cuando se planifiquen reestructuraciones, los sindicatos y los representantes de los trabajadores deben tener acceso a los conocimientos técnicos necesarios para participar en las posibles alternativas a las propuestas de la dirección. Es igualmente importante garantizar la plena participación de los representantes de los trabajadores en los consejos de administración y de control en los debates y decisiones sobre cualquier reestructuración prevista. En conjunto, todas estas formas de participación de los trabajadores deberían sustentar y conducir a una consulta significativa con la dirección y con las autoridades públicas sobre las diferentes opciones y alternativas a fin de garantizar que toda reestructuración se lleve a cabo de manera socialmente responsable, procurando especialmente evitar consecuencias adversas, incluidos los despidos.

La democracia en el trabajo es vital para construir una recuperación responsable y sostenible para todos. Las medidas para reforzar los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores deben integrarse en una estrategia sindical global para la recuperación de la crisis de la pandemia. Por lo tanto, la UE debería emprender una reforma de la legislación de la UE sobre la participación de los trabajadores a través de la información y la consulta, y la representación a nivel del consejo de administración, para las formas de sociedades europeas (como las SE, Sociedad Europea, y las SCE, Sociedad Cooperativa Europea) y para las empresas que hacen uso de los instrumentos del derecho de sociedades de la UE que permiten la movilidad de las empresas (por ejemplo, conversiones, fusiones, escisiones transfronterizas, etc.) y para mejorar la participación de los trabajadores en el lugar de trabajo y en los procesos de reestructuración; los trabajadores deberían tener más voz en lo que respecta a la organización y las opciones de sus empresas que tienen impacto en su trabajo. Estos derechos deberían estar vinculados a los objetivos y prioridades sindicales en el instrumento "Next generation UE", en el Pacto Verde Europeo y en la aplicación del Pilar Europeo de Derechos Sociales, la Estrategia Industrial, entre otros.

Las empresas multinacionales tienen muchas razones para ajustar sus estructuras legales de propiedad y control más allá de las fronteras. Pueden tratar de alinear sus estructuras con su estrategia, o pueden necesitar cumplir con los requisitos reglamentarios. Sin embargo, esos

² *ibid*

³ Eurofound supervisa la reestructuración a través del Observatorio Europeo del Cambio:
<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/european-restructuring-monitor>

cambios jurídicos también pueden significar que ciertas disposiciones del derecho de sociedades nacional ya no se aplican, lo que a su vez podría significar cambios en los derechos de los trabajadores de esa empresa. Por consiguiente, es muy importante que la CES siga vigilando de cerca el derecho de sociedades, con miras a garantizar que los derechos de los trabajadores no se vean menoscabados por la reestructuración jurídica transfronteriza de las empresas.

A pesar de la firme defensa por parte de la CES y el Parlamento Europeo, el paquete de “derecho de sociedades” de 2019 no definió adecuadamente una norma europea de alto nivel para la información, la consulta y la representación de los trabajadores en los consejos de administración y control en los casos en que las empresas se reestructuran a través de las fronteras. En el nuevo paquete jurídico quedan algunas lagunas e incoherencias o incluso se han creado recientemente. Estos resultados legislativos deficientes han subrayado aún más la necesidad de definir mejor la propuesta de la CES de un marco horizontal para los derechos de información, consulta y representación a nivel del Consejo de administración y de control, ya que el objetivo de este marco horizontal es asegurar permanentemente un alto nivel de derechos en situaciones transfronterizas en las que las leyes nacionales no pueden aplicarse de manera coordinada y equitativa.

Además, la CES está firmemente convencida de la necesidad de garantizar el pleno respeto de los derechos de información y consulta de los trabajadores del sector público para que participen eficazmente en el proceso de adopción de decisiones sobre la organización y prestación de los servicios públicos. Basándose en la Moción de Emergencia en apoyo del Acuerdo de los Interlocutores Sociales sobre los Derechos de Información y Consulta de los Trabajadores de las Administraciones centrales aprobado en el último Congreso de la CES, la CES sigue exigiendo que la Comisión proponga y adopte una Directiva que refleje el acuerdo de los interlocutores sociales que garantice que los representantes sindicales en la administración pública tengan derechos de información y consulta.

Esta posición se ha desarrollado en varias reuniones de los comités permanentes pertinentes de la CES, en particular en el Comité de Participación de los Trabajadores y Política de Empresa y en el Comité de Legislación sobre Derecho Laboral y Mercado Interior, así como en el marco del nuevo proyecto de la CES “Más Democracia en el Trabajo”. Esta posición es el resultado de estos intercambios fructíferos y con visión de futuro con las organizaciones afiliadas de la CES⁴.

Ámbito de aplicación

Como se indica en el Programa de Acción de la CES para 2019-2023 y en la anterior posición de la CES, **el ámbito de aplicación de un nuevo marco horizontal de información, consulta y representación a nivel del consejo de administración debería abarcar las formas de empresas europeas y las empresas (privadas o públicas) que utilizan los instrumentos de movilidad de las empresas de la UE** (incluidas las conversiones, fusiones y escisiones transfronterizas). **No se trataría de modificar la Directiva 2002/14 por la que se establece un**

⁴ *Dictamen del CESE sobre el tema "La transición industrial hacia una economía europea verde y digital: requisitos reglamentarios y papel de los interlocutores sociales y la sociedad civil": [Dictamen del CESE sobre el tema "La transición industrial hacia una economía europea verde y digital: requisitos reglamentarios y papel de los interlocutores sociales y la sociedad civil"](#).*

Y el dictamen del CESE sobre El diálogo social como pilar importante de la sostenibilidad económica y la resiliencia de las economías, teniendo en cuenta la influencia de un animado debate público en los Estados miembros

<https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/social-dialogue-important-pillar-economic-sustainability-and-resilience-economies-taking-account-influence-lively-public>

y el estudio del CESE sobre Un marco jurídico europeo para la protección y el refuerzo de la información, la consulta y la participación de los trabajadores:

[Un marco jurídico europeo para la protección y el refuerzo de la información, la consulta y la participación de los trabajadores](#)

marco general relativo a la información y la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea.

Información y consulta

Información transnacional completa y a su debido tiempo y una consulta significativa antes de tomar una decisión sobre el proceso de reestructuración jurídico transfronterizo⁵. Es necesario garantizar que se lleve a cabo un proceso de **información y consulta adecuado, exhaustivo y profundo en todos los niveles afectados de la empresa antes de que se finalice la decisión de reestructurar.** Los representantes de los trabajadores deben recibir la información necesaria a su debido tiempo sobre los cambios previstos en la estructura y organización de la empresa, las razones y objetivos de la reestructuración jurídica transfronteriza y sobre cualquier repercusión potencial en el empleo y las condiciones de trabajo en toda la empresa

Los representantes de los trabajadores deben disponer de los **recursos y el tiempo necesarios** para estudiar la información y formarse una opinión, así como para ser consultados y recibir una respuesta motivada a su opinión. **Deben tener acceso a los conocimientos especializados necesarios para evaluar las consecuencias de los procesos de reestructuración jurídica transfronteriza.** Los representantes de los trabajadores y los sindicatos deben **tener acceso a las autoridades competentes cuando haya motivos para sospechar que el proceso de reestructuración podría dar lugar a un montaje artificial o podría estar destinado a abusar de los derechos de los trabajadores o a limitarlos y empeorar sus condiciones de trabajo.** El instrumento deberá incluir las definiciones **más actualizadas y eficaces para la información y la consulta de los trabajadores** (en consonancia con las propuestas sindicales al Paquete de Derecho de Sociedades), así como, si procede, una **definición eficaz de un proceso de reestructuración con dimensión/implicaciones transfronterizas.** Deberían adoptarse medidas eficaces para **evitar los abusos de la confidencialidad.**

Vínculos efectivos entre los diferentes niveles (y los diferentes instrumentos) de información y consulta. El marco debe proporcionar los **recursos y el tiempo necesarios para la plena participación y la interrelación de procedimientos entre los diferentes niveles (nacional y transnacional) y, cuando proceda, los instrumentos (por ejemplo, traspaso de empresas, despidos colectivos, insolvencia, etc.) para la información y consulta de los trabajadores.** El instrumento también debería garantizar que los representantes de los trabajadores reciban información completa sobre las cadenas de suministro y subcontratación de las empresas, **y también deberían considerarse la vinculación y los mecanismos apropiados para la participación de los trabajadores de las empresas en las cadenas de suministro/subcontratación que pudieran verse afectadas por el proceso de reestructuración.**

Un organismo transnacional para los derechos de información y consulta en toda nueva empresa transnacional resultante del proceso de reestructuración transfronterizo. Es esencial asegurar **que se abran negociaciones con los trabajadores para la creación de un organismo transnacional de información y consulta en cualquier nueva empresa transnacional resultante de una reorganización jurídica transfronteriza.**

La aplicación de la ley y el acceso a la justicia son fundamentales. Se trata de un campo en el que se **necesitan urgentemente mejoras a nivel europeo. Las sanciones por incumplimiento deben ser eficaces y disuasorias, por lo que se debe garantizar que las decisiones y los procesos de reestructuración que se adopten sin respetar plenamente los derechos de información y consulta de los trabajadores sean nulos y sin efecto.** El marco

⁵ *La reestructuración jurídica transfronteriza se refiere a las formas de reestructuración empresarial transfronteriza que dan lugar a cambios en la forma jurídica de esas empresas.*

también debería incluir instrumentos y mecanismos para garantizar el **acceso a la justicia** del órgano transnacional de información y consulta en caso de violación de los derechos de los trabajadores.

Representación a nivel del Consejo de Administración y de control

Actos legales

Varios actos jurídicos europeos se refieren a los derechos de representación de los trabajadores a nivel del Consejo de Administración y de control. Esos actos incluyen importantes deficiencias y lagunas. Aún más importante es que no establecen requisitos mínimos para la representación en el consejo de administración para las formas de sociedades europeas y para las empresas que hacen uso de los instrumentos de derecho de sociedades de la UE que permiten la movilidad de las empresas, sino que se basan en el principio del antes y el después y, en determinadas condiciones, en la salvaguardia de los derechos de representación en el consejo de administración y de control durante un período de tiempo limitado. A fin de mejorar la situación de la fuerza de trabajo de las empresas que adoptan formas de derecho de sociedades de la UE y que utilizan instrumentos de derecho de sociedades de la UE para reestructurar su arquitectura jurídica a través de las fronteras, es **necesario introducir mejoras en los marcos que regulan las sociedades anónimas y las sociedades cooperativas europeas, así como en el paquete de derecho de sociedades.**

Esta posición forma parte de una evaluación de las posibles vías para reforzar la "europeización"⁶ de la representación en los consejos de administración, como formas de establecer normas mínimas europeas para los derechos de representación de los trabajadores en los consejos de administración y de control, que aún no existen. La CES reconoce la necesidad de establecer normas mínimas europeas para los derechos de representación de los trabajadores en los consejos de administración para las formas de sociedades europeas y para las empresas que hacen uso de los instrumentos de derecho de sociedades de la UE que permiten la movilidad de las empresas. Esa norma mínima europea no existe todavía; en cambio, en este ámbito, las disposiciones del Estatuto de la Sociedad Europea y los demás actos legislativos pertinentes, como los que regulan las fusiones, escisiones y conversiones transfronterizas, se limitan a extender normas nacionales a veces muy diferentes en el espacio normativo europeo siguiendo la lógica del principio "antes-después": este principio "antes–después" que se basa en la perpetuación de las normas nacionales individuales da lugar a un mosaico de normas diferentes que existen unas junto a otras en el espacio europeo. La aplicación del principio "antes-después" sin ningún tipo de alineamiento no es, por tanto, un principio normativo europeo adecuado. Esta situación provoca un trato desigual de los trabajadores y crea condiciones desiguales de competencia para las empresas. Por lo tanto, es contrario al espíritu de los Tratados europeos y de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

Enfoque de escalera mecánica

Para remediar esta situación y fomentar la elaboración de una norma auténticamente europea, el enfoque de escalera mecánica adoptado por el Comité Ejecutivo de la CES⁷ es una solución alternativa o subsidiaria. Se aplicaría a todas las empresas incluidas en el ámbito del marco horizontal, es decir, a las formas de sociedades europeas y a las empresas que hacen uso de los

⁶ Hay dos dimensiones de la europeización que son relevantes aquí. La primera es que, en consonancia con una integración europea más estrecha, la CES celebra que la composición de la representación de los trabajadores en los consejos de administración de las empresas multinacionales que aplican la legislación de la UE sirva para reflejar el carácter multinacional de su mano de obra. La segunda es la que aborda la posición, según la cual es necesario establecer unas normas mínimas europeas para los derechos de representación de los trabajadores en los consejos de administración.

⁷ ver nota 1

instrumentos de derecho de sociedades de la UE que permiten la movilidad de las empresas (independientemente de los derechos de representación de los trabajadores en el consejo de administración de la empresa antes de la aplicación de la Directiva sobre el marco horizontal). **Obligaría a las empresas a entablar negociaciones con los trabajadores para llegar a un acuerdo sobre la representación de los trabajadores en los consejos de administración de todas las empresas transnacionales resultantes de una reestructuración jurídica transfronteriza.** Por consiguiente, el nuevo marco introduciría el **derecho de los trabajadores a establecer un sistema de representación de los trabajadores en el consejo de administración y de control.** Éste puede ser el consejo de administración o la junta directiva (para los sistemas de un nivel) o el consejo de control (para los sistemas de dos niveles). En caso de que no se llegue a un acuerdo dentro del plazo definido en el marco horizontal para las negociaciones con la dirección de la empresa, se aplicarían disposiciones subsidiarias, incluido el enfoque de escalera mecánica. Las nuevas negociaciones deberían iniciarse automáticamente en caso de que se alcance un umbral después de la reestructuración jurídica transfronteriza.

El enfoque de escalera mecánica prevé una menor proporción de trabajadores en los consejos de administración y de control de las pequeñas empresas. Esta proporción aumentaría dependiendo del tamaño de la empresa (tanto para el sistema monista como para el dualista) de la siguiente manera:

- Las pequeñas empresas con 50 a 250 empleados (dentro de la empresa y sus filiales directas o indirectas) deben tener 2 o 3 representantes de los trabajadores.
- En las empresas con 250 a 1.000 empleados (dentro de la empresa y sus filiales directas o indirectas) un tercio de un consejo de administración compuesto por al menos nueve miembros deben ser representantes de los empleados.
- En las grandes empresas con más de 1000 empleados (dentro de la empresa y sus filiales directas o indirectas) los representantes de los empleados deben tener paridad (la mitad de los puestos) en el Consejo de administración.

Muchas deficiencias del marco de la UE se superarían con la introducción del enfoque de escalera mecánica. En este marco, no sería necesario introducir un elemento dinámico en el marco jurídico, para abordar las deficiencias del principio “antes-después”. Sin embargo, ese elemento dinámico sería necesario en ausencia de escalera mecánica (como segunda mejor opción). Sin embargo, habría que abordar **otras lagunas y deficiencias de los marcos jurídicos existentes**, en particular

- Los derechos de representación de los trabajadores en el Consejo de administración y de control deben salvaguardarse sin límite de tiempo y
- deberían eliminarse ciertas limitaciones actualmente previstas en el marco jurídico.

La CES estudiará la manera de llegar a una europeización de los diferentes sistemas de designación o elección de representantes de los trabajadores a nivel del Consejo de administración sobre la base de las disposiciones de la Directiva SE (2001/86/CE, 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). Como se establece en la Directiva SE, todo representante de los trabajadores en el consejo de administración y de control "será un miembro de pleno derecho con los mismos derechos y obligaciones que los miembros que representan a los accionistas, incluido el derecho de voto". Estos derechos deben estar vinculados a una fuerte representación sindical.

Las disposiciones relativas a los requisitos de **confidencialidad** y las medidas para **prevenir el abuso** de las normas de confidencialidad deberían aclararse en lo que respecta a la representación a nivel del consejo de administración y de control.

Es necesario introducir también una **protección** adecuada de los **representantes de los trabajadores** contra las represalias, con referencia a las normas internacionales pertinentes y a las disposiciones de la Carta Social Europea y su interpretación por el Comité Europeo de los Derechos Sociales (CEDS).

Debería definirse el derecho a una **capacitación apropiada y específica** para los representantes de los trabajadores a nivel del consejo de administración y de control y a la liberación remunerada del cargo para dicha capacitación.

En el fortalecimiento de las capacidades y los derechos de representación a nivel del consejo de administración y de control en las formas de sociedades europeas y en las empresas que hacen uso de los instrumentos de movilidad de la UE, los avances deben ir siempre acompañados de un refuerzo de los derechos de información y consulta en toda la empresa. En particular, cuando se establece la representación a nivel del consejo de administración y de control, también debería crearse un **órgano transnacional para los derechos de información y consulta** en la empresa resultante del proceso de reestructuración jurídica transfronteriza, con un mecanismo de negociación similar al Comité de Empresa de la SE previsto en la Directiva de la SE.

Género y diversidad en los consejos de administración y de control

La CES está firmemente comprometida en garantizar la igualdad y la diversidad de género en los consejos de administración y supervisión de las empresas y exige **medidas legislativas vinculantes a nivel europeo para la paridad de género en los consejos de administración de las empresas y un enfoque global coherente**⁸. En lo que respecta a la composición de los consejos de administración y de control de las empresas, debe garantizarse el equilibrio de género y, cuando sea posible, apoyar la diversidad. Deberían considerarse iniciativas en este ámbito, incluidos cambios en la Directiva sobre la presentación de informes no financieros (en particular en lo que respecta a la "política de diversidad")⁹.

Equivalencia funcional y participación financiera

El **enfoque de "equivalencia funcional"** también debería evaluarse y debatirse más a fondo. Desarrollado en 2019 en el marco del proyecto multinacional y multidisciplinario "La voz de los trabajadores"¹⁰, este enfoque tiene por objeto evaluar, sobre la base de objetivos comunes en relación con la participación de los trabajadores, la medida en que diferentes vías institucionales y organizativas pueden conducir a resultados similares.¹¹ La cuestión es si los diferentes y

⁸ Véase la resolución de la CES [Reforzar el equilibrio hombres mujeres en los Consejos de administración de las empresas](#). La resolución exige la aplicación de una cuota de género del 40% tanto en los consejos de administración y de control ejecutivos como no ejecutivos (examinados de manera independiente), tanto en las empresas privadas como en las públicas, siendo necesaria una adaptación progresiva de la legislación nacional. Esto incluye las empresas de tamaño mediano, al tiempo que se prevé un período de transición para que las PYME adapten los cambios cuando sea necesario. Debería exigir procedimientos de selección transparentes, que incluyan a mujeres de diversos orígenes y experiencias vitales. La CES considera también que es necesario facilitar el acceso a las oportunidades de formación y promover planes de formación adaptados a las empresas para asegurar que un amplio grupo de mujeres esté disponible y preparado para el nombramiento. El procedimiento de selección debe garantizar que no se produzca ninguna discriminación indirecta contra la mujer por razón de la cualificación/experiencia/conocimientos necesarios para cubrir el puesto. La representación equilibrada de las mujeres basada en cuotas también debería reflejar un equilibrio entre las mujeres que representan a los trabajadores y las mujeres que representan a los accionistas.

⁹ *Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2014, por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE en lo relativo a la divulgación de información no financiera y sobre la diversidad por parte de determinadas grandes empresas y grupos*, artículo 20.

¹⁰ <https://www.imu-boeckler.de/en/workers-voice-16034.htm> ; <https://www.imu-boeckler.de/en/workers-voice-breakfast-16035.htm>

¹¹ *Workers' Voice in European corporate governance - an invitation to open up new perspectives for participatory democracy*, Workers' Voice, Mitbestimmungsreport No. 52, 08.2019, Institute for Codetermination and Corporate

complementarios instrumentos y/o vías posibles podrían lograr los objetivos sindicales y garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores y, de esta manera, permitir la adaptación de los diferentes marcos jurídicos y tradiciones nacionales. Este enfoque debe interpretarse como complementario del objetivo de establecer normas mínimas para la representación de los trabajadores en los consejos de administración y para la interrelación entre las diferentes instituciones para la participación de los trabajadores en todos los niveles de las empresas que entran en el ámbito del nuevo marco horizontal propuesto.

En el marco del derecho europeo de sociedades y de la gobernanza empresarial, la CES apoya la participación financiera de los trabajadores como se estableció en su posición de 2013: la participación financiera de los trabajadores debe estar integrada en un sistema de participación de los trabajadores a todos los niveles; debe proporcionar ingresos adicionales y no socavar los aumentos de sueldo; debe beneficiar a todos los trabajadores de la empresa; debe estar sujeta a consulta y acuerdo previos con los representantes de los trabajadores y los sindicatos; debe prestar especial atención a sus repercusiones en la igualdad entre los géneros.¹²

La lucha contra los acuerdos artificiales y sus impactos en la democracia en el trabajo

Los acuerdos artificiales y las empresas buzón también pueden utilizarse para socavar la democracia en el trabajo y los derechos de los trabajadores mediante “el turismo financiero”, en particular en lo que respecta a la movilidad transfronteriza de las empresas, las medidas de subcontratación o las cadenas de suministro/subcontratación. El establecimiento de un marco horizontal para la información, la consulta y la representación de los trabajadores a nivel del consejo de administración y de control también podría representar una **importante oportunidad para avanzar en la lucha contra las empresas buzón y los acuerdos artificiales. Toda empresa que utilice una forma de sociedad europea o que tenga la intención de llevar a cabo una reestructuración jurídica transfronteriza, debería estar obligada a:**

- establecerse en el mismo Estado Miembro en el que tienen su sede (**principio de la "sede real"**)¹³
- **tener un establecimiento real y fijo y ejercer una actividad económica real y sustancial en el Estado Miembro en el que está establecida** (actividades económicas reales).

Cláusulas de no regresión y de revisión

Todo instrumento jurídico en el ámbito de la información, la consulta y la representación de los trabajadores en el consejo de administración y de control debería incluir una cláusula sólida de no regresión. Por último, debería incluirse una **cláusula de revisión** ambiciosa, que debería estar vinculada a la cláusula de revisión incluida en la Directiva de 2019 sobre las conversiones, fusiones y escisiones transfronterizas.

Posibilidades del instrumento jurídico

Tipo de instrumento jurídico

El nuevo marco (horizontal) de la UE debería ser un **nuevo instrumento jurídico "adicional" o un instrumento jurídico que proponga cambios en la Directiva sobre las conversiones,**

Governance. Véase también A. Hassel y S. von Verschuer, *Ein europäischer Rechtsrahmen für Arbeitnehmerbeteiligung in transnationalen Unternehmen*, WS Mitteilungen 2/2019.

¹² Posición de la CES sobre las condiciones de la participación financiera de los empleados (PFE) https://www.etuc.org/sites/default/files/EC201-09-EN_EFP_Final_Position_2.pdf

¹³ El enfoque de "sede real" ya está establecido en los marcos jurídicos de las sociedades anónimas y las sociedades cooperativas europeas. REGLAMENTO (CE) No 2157/2001 DEL CONSEJO de 8 de octubre de 2001 relativo al Estatuto de la Sociedad Anónima Europea (SE), artículo 7; REGLAMENTO (CE) No 1435/2003 DEL CONSEJO de 22 de julio de 2003 relativo al Estatuto de la Sociedad Cooperativa Europea (SCE), artículo 6.

escisiones y fusiones transfronterizas y en los marcos de la SE y de las cooperativas europeas, o una combinación de ambos. Una combinación de ambos sería la solución más ambiciosa. El **instrumento eficaz sería una directiva más que un reglamento**, teniendo en cuenta el marco jurídico existente, la posible base jurídica y la necesidad de que los Estados Miembros mantengan marcos más ambiciosos/protectores.

Base jurídica

El fundamento jurídico de ese instrumento debería ser el artículo 151 (mejora de las condiciones de vida y de trabajo) **y el artículo 153 1) e)** (información y consulta de los trabajadores). La **base jurídica de la representación de los trabajadores (incluida la representación de los trabajadores en el consejo de administración y de control/denominada "codeterminación") es el artículo 153, párrafo 1) punto f)**. Sin embargo, esta base jurídica requeriría la unanimidad del Consejo (y sólo prevé la consulta al Parlamento Europeo). Debido a los diferentes procedimientos, esta base jurídica no es compatible con el Artículo 153, 1) e). Este elemento también debería tenerse en cuenta en la definición de los objetivos de la propuesta.

Al proponer cambios en la Directiva SE, también debe tenerse en cuenta el fundamento jurídico que se utilizó para esa Directiva (fue el artículo 308 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, ahora artículo 352 del TFUE). También deberían considerarse el artículo 50 del TFUE (libertad de establecimiento) y/o el artículo 114 del TFUE (mercado interior), pero -para evitar una interpretación negativa por parte del TJUE- sería importante incluir una base jurídica vinculada al título de política social del TFUE.

En las deliberaciones sobre la base jurídica, también deben tenerse en cuenta los debates en curso sobre las denominadas "**cláusulas pasarela**" y la posición de la CES al respecto¹⁴.

Revisión de la Directiva sobre los Comités de Empresa Europeos (CEE)

El esfuerzo por introducir un marco horizontal para la información, la consulta y la representación **irá acompañado de renovados esfuerzos por introducir las mejoras necesarias en el marco jurídico de los comités de empresa europeos.** El enfoque horizontal debería incluir las referencias y vínculos necesarios con la Directiva sobre los CEE. **No obstante, los dos instrumentos jurídicos deberían mantenerse separados.**

En este contexto, **la CES seguirá abogando por una revisión de la Directiva CEE basada en las 10 reivindicaciones/prioridades**¹⁵. Además, se deberían adoptar nuevas medidas para fortalecer los CEE en el marco jurídico existente.

Además de apoyar y facilitar el acceso de los CEE a los tribunales, la CES apoyará activamente el establecimiento de un Defensor europeo de los CEE, como mecanismo de resolución extrajudicial de conflictos, para abordar las cuestiones que surgen del ejercicio transnacional de los derechos de participación de los trabajadores. Sin perjuicio de los derechos de los interlocutores sociales nacionales, un Defensor europeo de los CEE debería desempeñar la función de mediador voluntario en los conflictos sobre la interpretación de la legislación de la UE, como la legislación de la UE sobre los CEE, las SE y las fusiones transfronterizas, para ayudar a resolver los conflictos y apoyar así a los sindicalistas que no pueden (por ejemplo, por falta de

¹⁴ Véase, entre otras cosas, la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones - Adopción de decisiones más eficaces en materia de política social: Identificación de los ámbitos en los que se puede mejorar el paso a la votación por mayoría cualificada, COM(2019) 186 final; Posición de la CES sobre la iniciativa de la Comisión para mejorar el uso de la votación por mayoría cualificada (VMC) en el ámbito social (la "cláusula pasarela")

¹⁵ Documento de posición de la CES/Para una directiva moderna de los CEE en la era digital <https://www.etuc.org/en/document/etuc-position-paperfor-modern-ewc-directive-digital-era>

claridad jurídica o de recursos financieros) acudir a los tribunales. El recurso al Defensor como mediador no debería impedir que un caso llegue a los tribunales.¹⁶

Traducido por Internacional CEC UGT

¹⁶ [Programa de Acción de la CES 2019-2023](#) aprobado en el XIV Congreso de la CES en Viena.