



Respuesta al plan de la Comisión para un 28^º régimen para empresas innovadoras - Defensa de los trabajadores y trabajadoras y del Derecho laboral

Adoptada en la reunión del Comité Ejecutivo de 4 – 5 marzo 2025

El informe Draghi sobre "El futuro de la competitividad europea" proponía la creación de un nuevo estatuto jurídico a escala de la UE para las empresas innovadoras. La presidenta de la Comisión, Ursula von der Leyen, se hizo eco de esta propuesta en sus orientaciones políticas para la Comisión Europea 2024-2029 y en su carta de misión al Comisario Michael McGrath, anunciando que presentaría una propuesta en un futuro próximo. Aunque aún no está claro qué propondrá exactamente la Comisión, las declaraciones de von der Leyen sugieren que es probable que esta nueva entidad jurídica paneuropea abarque varios ámbitos del derecho, como el Derecho de sociedades, el derecho de ejecución, el derecho de insolvencia, el derecho de los mercados financieros, el derecho fiscal y el derecho laboral.

La CES se muestra muy crítica con este anuncio de normas específicas y plenamente armonizadas para una nueva entidad jurídica europea. Por lo tanto, cualquier posible propuesta legislativa debe examinarse muy cuidadosamente en términos de su potencial para conducir a una convergencia a la baja y abrir nuevas posibilidades para que las empresas eludan importantes legislaciones nacionales, en particular en los ámbitos de los derechos de las personas trabajadoras y los derechos sindicales, incluido el derecho de huelga, la fiscalidad y el empleo y la seguridad social. **La CES rechaza enérgicamente la anunciada inclusión de disposiciones de Derecho laboral que socavarían la protección de los trabajadores y trabajadoras, el acervo social comunitario de la UE y la legislación laboral y los convenios colectivos nacionales, con el riesgo de eludir la legislación nacional y la autonomía de los interlocutores sociales en el marco de un 28º régimen.** El último intento de la UE de introducir un conjunto único y armonizado de normas laborales se encontró con la protesta y la oposición activa de los trabajadores y trabajadoras de toda la UE. La llamada Directiva Bolkenstein se basaba en el principio inaceptable de que los

empresarios podían aplicar el principio del "país de origen", creando el riesgo de forum shopping y dumping social, socavando los sistemas nacionales de relaciones laborales y amenazando la capacidad de los sindicatos para negociar o emprender acciones colectivas para conseguir o asegurar mejores condiciones. De hecho, las mismas consecuencias negativas derivadas del principio del "país de origen" pueden derivarse de una legislación laboral armonizada que sólo sea aplicable a una forma jurídica de empresa europea específica. **La CES condena cualquier iniciativa que siga este camino y pide a la Comisión que no repita los errores del pasado.**

En general, la CES está a favor de las propuestas que contribuyen a una mayor integración de la UE, siempre que respeten y refuercen los derechos y oportunidades de las trabajadoras y los trabajadores. Los instrumentos del derecho de sociedades europeo pueden racionalizar las obligaciones para simplificar y armonizar los procesos y la protección de las partes interesadas. Sin embargo, para lograrlo, el derecho de sociedades debe garantizar unos sólidos controles y equilibrios de la gobernanza empresarial con el fin de asegurar una creación de valor sostenible a largo plazo, unos derechos de los trabajadores y las trabajadoras más sólidos, el bienestar público y una cohesión social al alza. Por lo tanto, la CES cree firmemente que **los modelos de gobierno corporativo que motivan al capital y al trabajo a ponerse de acuerdo sobre los elementos clave de la política y la gestión de una empresa permitirán a las empresas obtener mejores resultados** a largo plazo, garantizar la estabilidad y asegurar un enfoque en objetivos a largo plazo que sean social y económicamente sostenibles.

Desgraciadamente, la experiencia hasta ahora dista mucho de ser tranquilizadora. Por ejemplo, el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea (*Societas Europaea*, SE) que se introdujo en 2004¹ fue inicialmente bien acogido por la CES, en particular por la legislación que lo acompañaba sobre información, consulta y representación de los trabajadores y trabajadoras en los consejos de administración. Sin embargo, 20 años de práctica han resultado alarmantes y decepcionantes. En lugar de contribuir a la europeización de las relaciones laborales para seguir el ritmo de la creciente integración económica, la SE, junto con el Paquete sobre Derecho de Sociedades de 2019, se ha convertido cada vez más en un instrumento para evitar y eludir la participación de las trabajadoras y trabajadores.

Los grupos empresariales, que representan la mayor parte de las transacciones transfronterizas de las empresas, están utilizando las formas existentes del derecho de sociedades de la UE para minimizar o eludir los derechos de las personas trabajadoras, por ejemplo, recurriendo, entre otras cosas, a las sociedades anónimas (3.200 de las 4.753 SE registradas, el 68 %). En las SE, el nivel de cogestión se establece en el momento de la constitución y no se adapta a medida que se amplía la plantilla. En el caso de las sociedades anónimas de capital fijo, esto podría congelar la ausencia de participación de los trabajadores y las trabajadoras en el futuro con el fin de garantizar que, tras la activación

¹ [Reglamento \(CE\) nº 2157/2001 del Consejo por el que se aprueba el Estatuto de Sociedad Anónima Europea \(SE\) & Directiva 2001/86/CE del Consejo](#)

de dichas sociedades, no se pueda disfrutar de los derechos de las personas trabajadoras que normalmente serían aplicables en virtud de las legislaciones nacionales debido a la ausencia de un régimen flexible (es decir, el principio de la escalera mecánica).²

Después de la SE, la Comisión lanzó dos intentos infructuosos de crear nuevas formas de sociedad europea con sus propuestas de Sociedad Privada Europea (*Societas Privata Europaea*, SPE) y de Sociedad Privada Unipersonal (*Societas Unius Personae*, SUP). La CES criticó duramente ambas propuestas, haciendo especial hincapié en que una mayor flexibilidad para las empresas, en particular las pymes, no debe ser a expensas de los derechos de los trabajadores y trabajadoras³. La propuesta de SPE carecía de requisitos relativos a una información, consulta y participación adecuadas de las personas trabajadoras, y la propuesta de SUP suscitaba aún más inquietudes en relación con la evasión fiscal, los derechos de los trabajadores y trabajadoras y la gobernanza empresarial sostenible en general. Si se hubiera aprobado, habría sido una invitación abierta a las empresas a eludir sus responsabilidades en virtud de la legislación nacional. Esta nueva propuesta de forma de sociedad europea puesta a disposición de las empresas "innovadoras" y sujeta al mismo tiempo a menores obligaciones legales suscita todas estas preocupaciones y más. A la vista de estas experiencias y dado el nuevo contexto político europeo de simplificación y desregulación masivas, parece muy poco probable que la propuesta de la Comisión vaya a dar lugar a un pleno respeto de los derechos de las personas trabajadoras. Por el contrario, hay nuevos riesgos de que la Comisión presente otra herramienta para que las empresas eludan la normativa nacional.

Por lo tanto, **la CES pide a la Comisión que, antes de proponer cualquier nueva forma de empresa, solucione los problemas bien identificados y demostrados que plantea la legislación actual.** Es esencial que la Comisión presente los resultados de la evaluación de la Directiva sobre transformaciones, fusiones y escisiones transfronterizas, prevista para enero de 2027. Además, la Comisión Europea debería, mientras tanto, de conformidad con el artículo 4, apartado 1, de esta Directiva y siguiendo el llamamiento del Parlamento Europeo, empezar a trabajar en un marco armonizado y reforzado para la representación de las personas trabajadoras a nivel del consejo de administración y disposiciones mejoradas de información y consulta para las empresas que utilizan el derecho de sociedades europeo, con el fin de abordar el evidente uso indebido de la legislación de la UE para eludir los derechos nacionales de participación de las trabajadoras y los trabajadores. Además, debe llevarse a cabo una evaluación detallada de la Directiva sobre el uso de herramientas digitales en el derecho de sociedades⁴. En particular, debe examinarse detenidamente, en cooperación con las autoridades nacionales de control pertinentes, si los nuevos procedimientos en línea y las disposiciones de simplificación obstaculizan de hecho los

² [T. Biermeyer, y M. Meyer-Erdmann, Cross-Border Corporate Mobility in the EU: Empirical Findings 2023 \(20 de diciembre de 2024\)](#)

³ [Declaración de la CES a la propuesta de Sociedad Privada Europea \(SPE\) & Posición de la CES sobre las sociedades de responsabilidad limitada privadas unipersonales](#)

⁴ [Directiva \(UE\) 2019/1151 por la que se modifica la Directiva \(UE\) 2017/1132 en lo que respecta a la utilización de herramientas y procesos digitales en el ámbito del Derecho de sociedades](#)

controles antiabuso adecuados y privan a los trabajadores y las trabajadoras y a sus representantes de la información crucial que deben facilitar las empresas.

Es evidente que cualquier nueva iniciativa en materia de derecho de sociedades debe salvaguardar plenamente los derechos de las personas trabajadoras y de los sindicatos a escala europea y nacional, y contener disposiciones firmes sobre la participación de las trabajadoras y los trabajadores que no sólo refuercen los derechos de información, consulta y participación de las personas trabajadoras en virtud del derecho de sociedades de conformidad con la legislación laboral, sino que también prevean salvaguardias dinámicas para tener en cuenta el tamaño y la estructura futuros de las empresas⁵. En posiciones anteriores, la CES abogaba por establecer las normas de participación de las personas trabajadoras en las SE como referencia mínima para las formas jurídicas europeas. Sin embargo, cada vez resulta más evidente que estas disposiciones no se respetan ni se sancionan en caso de incumplimiento por parte de las empresas. La reciente sentencia Olympus del TJCE⁶ no es más que el último ejemplo de apropiación indebida del derecho de sociedades europeo para eludir activamente los derechos nacionales de participación de los trabajadores y las trabajadoras, no sólo en relación con el consejo de supervisión, sino también con respecto a la SE y al comité de empresa europeo. Esto subraya una vez más las deficiencias y el abuso legal de la Directiva sobre la SE para evitar la participación de las trabajadoras y los trabajadores. Por lo tanto, **la CES pide una revisión urgente de la Directiva sobre la SE y un marco de la UE sobre información, consulta y participación** para las formas de sociedades europeas y para las empresas que se acojan a los instrumentos del Derecho de sociedades de la UE que permiten la movilidad de las empresas.

Para evitar nuevos abusos, es necesario dotar de recursos y **definir controles más sistemáticos a escala europea**. Por ejemplo, en lugar de desaparecer en los fragmentados registros nacionales de empresas, el uso de formas societarias europeas y las reestructuraciones jurídicas transfronterizas deben inscribirse en un registro oficial europeo de empresas controlado por un supervisor europeo con poderes de ejecución. La Autoridad Laboral Europea (ALE) debe cooperar con este supervisor y estar dotada de poderes de control, sanción e intervención en caso de incumplimiento de los derechos de información, consulta y participación de las personas trabajadoras en las formas societarias europeas o si una empresa hace uso de la ley europea de movilidad de las empresas. Cualquier medida de la ALE debe ir acompañada de la participación de los Estados miembros y los interlocutores sociales, respetando plenamente las funciones, la autonomía y las prerrogativas de los sindicatos nacionales. Para evitar el fraude fiscal y a la seguridad social, en particular por parte de las empresas buzón, la sede administrativa y la

⁵ [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](#)

⁶ [Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, sentencia Konzernbetriebsrat vs. Olympus Holding SE \(C-706/22\)](#).

sede social deben ser idénticas y tener un vínculo directo con el centro de actividad principal (principio de la "sede real").

Un 28º régimen para una forma jurídica de sociedad europea conlleva una serie de riesgos para los derechos de los trabajadores y trabajadoras existentes, especialmente si se armonizan otros ámbitos políticos para estas sociedades al mismo tiempo. La CES considera que la Comisión debería abandonar este proyecto para abordar con carácter prioritario los problemas antes descritos. Por otra parte, la CES reitera su petición de un Protocolo de Progreso Social como condición básica para una mayor integración de la UE.

Traducido por Internacional CEC UGT