



LET US PART!C!PATE

Cross-border corporate reorganization
and the future of employee involvement
in corporate governance

INFORME SEGUIMIENTO
PLAN DE ACCIÓN

ES

Índice

2	Introducción
6	Reorganización transfronteriza de empresas
18	Participación de los representantes de los trabajadores en los órganos de dirección de las empresas
29	Comités de empresa europeos
33	Plan de acción
38	Bibliografía

Introducción

La globalización ha planteado nuevos retos al mundo laboral dando el impulso en las últimas décadas del siglo XX y acelerando aún más el siglo XXI gracias al desarrollo tecnológico. Las empresas internacionales aumentaron el alcance de sus operaciones utilizando prácticas de externalización, buscando recursos para desarrollar sus modelos de negocio o para aumentar su competitividad, por ejemplo mediante el acceso a una mano de obra más barata o menos sindicalizada. Las reestructuraciones transfronterizas de las multinacionales, como las fusiones, las divisiones, las adquisiciones etc., respondían a los fines mencionados.

Por lo tanto, era necesario crear un nivel de negociación colectiva correspondiente al nivel en el que se toman las decisiones empresariales clave que afectan al empleo y a las condiciones de trabajo. Ya a finales de los años ochenta, los sindicatos europeos intentaron introducir en la Quinta Directiva sobre Derecho de Sociedades una normativa que protegiera los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores, aunque este intento resultó infructuoso. En 1994, se adoptó una Directiva que daba la posibilidad de crear comités de empresa europeos, lo que supuso un importante avance.

A principios de la década de 2000, los trabajadores de las sociedades anónimas europeas (SAE) y de las cooperativas europeas (SCE) han adquirido también importantes competencias en materia de información, consulta y participación. Sin embargo, el número de estas últimas es relativamente pequeño en la Unión Europea, mientras que los comités de empresa europeos sólo están aplicando parcialmente las esperanzas puestas en ellos para establecer un nivel europeo de relaciones laborales colectivas.

Los sindicatos también temían que una parte de la reestructuración transfronteriza tuviera como resultado la limitación de sus derechos de información, consulta y participación. Por lo tanto, insistieron en que la Directiva 2005/56/CE relativa a las fusiones transfronterizas, bajo ciertas condiciones, recogiera disposiciones que garanticen que los mecanismos de diálogo social en las empresas que se fusionan se mantengan a un nivel no inferior al de antes de la fusión. Estos derechos laborales se repitieron en la posterior Directiva (UE) 2017/1132 sobre determinados aspectos del Derecho de sociedades. Además, la Directiva (UE) 2019/2121 por la que se modifica la Directiva (UE) 2017/1132 en lo que atañe a las transformaciones, fusiones y escisiones transfronterizas, amplió el ámbito de la reestructuración regulada de las fusiones también a las divisiones y transformaciones.

El objetivo principal del proyecto «*Let us participate. Cross-border corporate reorganization and the future of employee involvement in corporate governance*» es mejorar la participación de los trabajadores en la negociación colectiva transfronteriza y el diálogo social mediante una mejor comprensión de la reorganización transnacional de las empresas, la participación en los consejos de administración y los instrumentos de los comités de empresa europeos en la UE. El objetivo se alcanzará mediante un mejor conocimiento y concienciación de la legislación de la UE, el refuerzo de la cooperación transnacional y un plan de acción conjunto destinado a reforzar la eficacia del funcionamiento de los CEE y la participación a nivel de los consejos de administración, incluidos los procesos de reorganización transfronteriza.

Los objetivos específicos del proyecto incluyen:

- conversión de la legislación de la UE sobre la participación de los trabajadores en el plan de acción preparado por los interlocutores sociales, incluyendo respuestas concretas a los retos que la globalización plantea a la participación de los trabajadores;
- refuerzo de la cooperación transnacional entre los representantes de los trabajadores y de los empresarios de 5 Estados miembros de la UE y de 1 país candidato con el fin de mejorar la anticipación del cambio y fomentar la gestión participativa de los procesos de reorganización transnacional en las empresas;
- una mejor coordinación transnacional de las acciones llevadas a cabo por los representantes de los trabajadores y de los empresarios con el fin de desarrollar los métodos efectivos de ejercicio de los derechos de los trabajadores a la información, la consulta y la participación en el contexto de la reorganización transnacional de las empresas;
- familiarización de los interlocutores sociales y de los agentes sociales a nivel de empresa con la legislación y las políticas de la UE en el ámbito de la participación de los trabajadores y los acuerdos empresariales transnacionales en el contexto de la movilidad y la reorganización transnacional (conversiones, fusiones, divisiones).

El proyecto supuso un amplio programa de actividades para alcanzar estos objetivos. En primer lugar, se ha aplicado un método paso a paso para recoger información (normativa legal, prácticas y opiniones de los interlocutores sociales) sobre tres temas centrales, que son: a) reorganización transnacional de las empresas en el contexto de la negociación colectiva transfronteriza y el diálogo social, b) la participación de los

trabajadores en los consejos de administración y c) los comités de empresa europeos. Por consiguiente, se han celebrado tres talleres: 1. taller de desarrollo de capacidades (25 de enero de 2021) enfocado a la reorganización corporativa transfronteriza de las empresas, 2. taller estratégico I (21-22 de abril de 2021) que explora la cuestión de la participación a nivel de los consejos de administración y 3. taller estratégico II (13-14 de octubre de 2021) relativo a los comités de empresa europeos. Debido a las circunstancias excepcionales provocadas por la pandemia de Covid-19, todos los talleres se celebraron en línea utilizando una plataforma de videoconferencias e proporcionando la interpretación a todos los idiomas de los socios para facilitar la comunicación. Antes de cada uno de los tres talleres se pidió a los socios que prepararan documentos nacionales sobre cada uno de los temas centrales. Como resultado, se elaboraron 18 mininformes (tres informes de cada uno de los seis socios), que sirvieron de base para el informe final comparativo, en el que se recogen los principales resultados de los estudios nacionales, incluidas las recomendaciones sobre las nuevas medidas necesarias para responder a la globalización de las empresas multinacionales y para establecer un nivel pertinente de negociación colectiva con el fin de equilibrar el poder del trabajo y del capital. Los talleres permitieron mejorar la capacidad de las organizaciones participantes sobre gestión corporativa en las empresas mediante el intercambio de experiencias y la mejora de sus conocimientos en el ámbito del diálogo social transfronterizo. Por último, se elaboró un video tutorial para complementar las actividades de desarrollo de capacidades y permitir una amplia campaña de sensibilización y difusión basada en los resultados clave del estudio.

La cooperación fue liderada por Confederazione Generale dei Sindacati Autonomi dei Lavoratori, CONFSAL (Italia) y estaba formada por cinco socios, entre los que se encontraban organizaciones sindicales y empresariales: Confederación Sindical Independiente – FETICO (España), Business Confederation of Macedonia, BCM (República de Macedonia del Norte), Federacja Związków Zawodowych Metalowców i Hutników w Polsce, FZZMiH (Polonia), Forum for International Cooperation, FIC (Dinamarca). El Instituto de Asuntos Públicos, ISP (Polonia) desempeñó el papel de socio responsable de la gestión del estudio de investigación y la preparación del informe final. La cooperación contó también con el apoyo de los siguientes socios: Uniunea Sindicala Teritoriala, Filiala Brasov a Confederatiei Nationale Sindicale Cartel Alfa, Cartel Alfa Brasov (Rumanía), Samostoien Sindikat na Robotnicite od Energetika, Rudarstvo I Industrija na R. Makedonija, SSERI (República de Macedonia del Norte), Asociación Industrial Técnica y de Comercio, ASITECO (España). Esta versátil colaboración permitió abarcar varios grupos de relaciones laborales en Europa y realizar un análisis comparativo en función de las siguientes dimensiones: A. sindicatos frente a organizaciones empresariales, B. países de la UE frente a países candidatos, C. «antiguos» Estados miembros frente a «nuevos»

Estados miembros, D. grupos de relaciones laborales: países escandinavos (Dinamarca), países del sur de Europa (Italia, España), países del centro-este de Europa, incluyendo las diferencias dentro del mismo grupo (Polonia, Rumanía, Macedonia del Norte).

La metodología del estudio supuso la aplicación del mismo conjunto de instrumentos de investigación a cada una de las tres cuestiones objeto de estudio aplicados en los países asociados. En primer lugar, los socios llevaron a cabo una investigación documental que abarcaba el análisis de la normativa legal sobre cada uno de los temas y la revisión de la literatura a nivel de país (informes de investigación, artículos científicos, artículos de prensa, documentos entregados por los interlocutores sociales y expertos, etc.). El análisis de la investigación documental se complementó con una serie de entrevistas en profundidad realizadas a representantes de sindicatos, empresarios y organizaciones empresariales y a expertos (en su mayoría del ámbito académico) para recoger sus opiniones sobre la reorganización transfronteriza de las empresas, la representación de los trabajadores en los consejos de administración y los comités de empresa europeos.

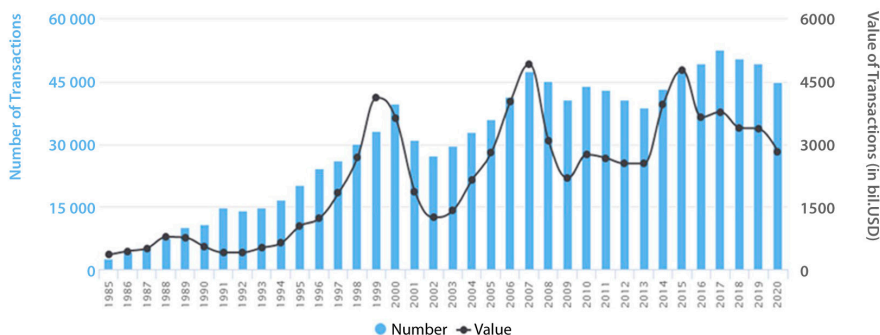
La estructura del informe refleja la estructura de las actividades del proyecto, por lo que los contenidos se presentan en orden temático. Cada parte expone los principales resultados de los estudios nacionales en perspectiva comparativa, cuando es posible. Los capítulos del informe incluyen dos partes generales: una breve descripción de la normativa legal a nivel nacional y de la UE y las opiniones de los interlocutores sociales sobre el tema analizado. El informe concluye con el resumen de las recomendaciones presentadas por los interlocutores sociales dirigidas a los actores públicos y a los reguladores, en las que se señalan las acciones necesarias para mejorar el diálogo social y establecer una sólida negociación colectiva transfronteriza.

Reorganización transfronteriza de empresas

ALCANCE DE LA REORGANIZACIÓN TRANSFRONTERIZA DE EMPRESAS

Según los datos del Instituto de Fusiones, Adquisiciones y Alianzas (IMAA), el valor total de las fusiones y adquisiciones en todo el mundo creció significativamente a partir de mediados de los años 80 y fluctuó desde entonces con picos a finales de los 90, justo antes de la crisis financiera de 2008 y en 2015 (Gráfico 1). El valor anual de las fusiones y adquisiciones después de 2015 superó los 3 mil millones de dólares y el número anual de estos eventos superó las 45 mil transacciones. Cabe concluir que los niveles máximos de actividad de fusiones y adquisiciones coinciden con otros indicadores de exceso especulativo, como los picos en el mercado de valores y en la actividad prestamista. En particular, el número de fusiones y adquisiciones muy grandes se dispara en estos períodos, ya que las condiciones de crédito son muy flexibles y es más fácil reestructurar las empresas utilizando créditos baratos (Cremers, Vitols, 2019).

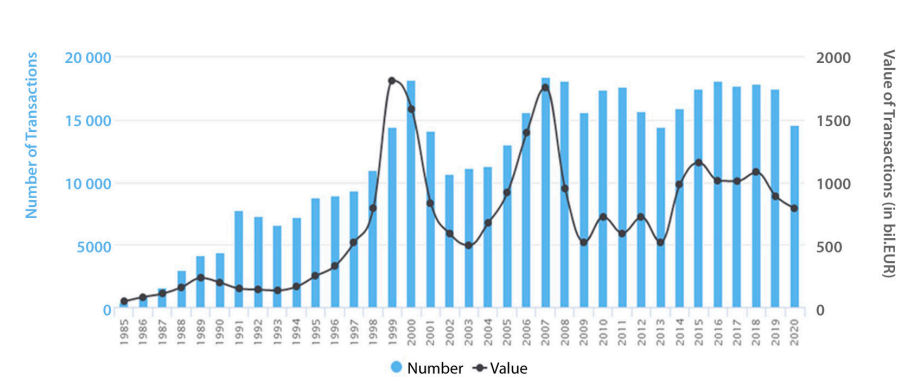
Gráfico 1. Número y valor de las fusiones y adquisiciones en todo el mundo, 1985-2020



Fuente: Instituto de Fusiones, Adquisiciones y Alianzas <https://imaa-institute.org/>

La dinámica de los cambios en el ámbito de las fusiones y adquisiciones en Europa es similar a la dinámica mundial (Gráfico 2). El valor de las transacciones en las dos últimas décadas ha fluctuado entre 500 y 1.800 mil millones de euros, y el número de transacciones ha fluctuado entre 10 mil y 18 mil durante el mismo periodo.

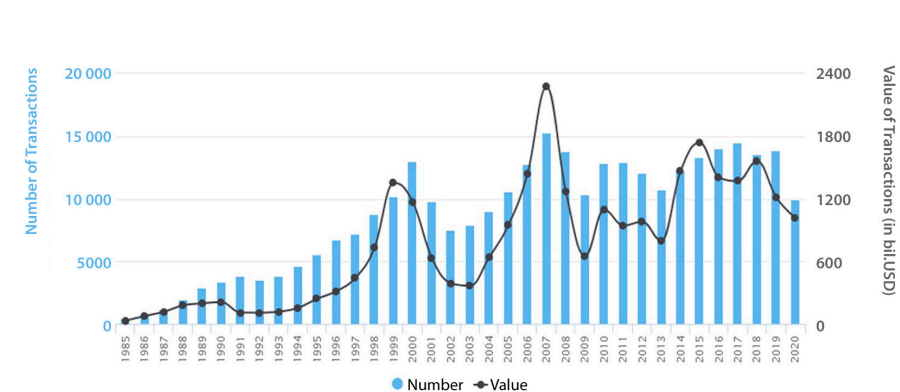
Gráfico 2. Número y valor de las fusiones y adquisiciones en Europa, 1985-2020



Fuente: Instituto de Fusiones, Adquisiciones y Alianzas <https://imaa-institute.org/>

También en el caso de las fusiones y adquisiciones transfronterizas en todo el mundo se observa una dinámica de cambios similar (Gráfico 3). Tanto su valor como su número aumentaron significativamente desde la década de 1980 y fluctuaron en una dinámica similar a la de otros acontecimientos de reestructuración en todo el mundo y en Europa. Sin embargo, su valor y número es obviamente menor en proporción. El Instituto de Fusiones, Adquisiciones y Alianzas no proporciona datos para Europa.

Gráfico 3. Número y valor de las fusiones y adquisiciones transfronterizas, 1985-2020



Fuente: Instituto de Fusiones, Adquisiciones y Alianzas <https://imaa-institute.org/>

Según el estudio sobre la realización de fusiones transfronterizas encargado por la Comisión Europea, entre 2008 y 2012 se produjeron 1.227 fusiones transfronterizas en la UE y el EEE, con una tendencia claramente creciente (Bech-Bruun y Lexidale, 2013). Un estudio realizado específicamente sobre las fusiones transfronterizas en las que participó una empresa alemana en el período 2008-2012 también muestra una tendencia evidentemente ascendente (Bayer, 2013).

PERSPECTIVA JURÍDICA

LEGISLACIÓN DE LA UE

Como se ha señalado anteriormente, en un entorno empresarial global, que avanza cada vez más rápido y cambia constantemente, la flexibilidad de las empresas para evolucionar, adaptarse y reorganizarse rápidamente es crucial para establecer la competitividad global de las empresas. Sin embargo, la reorganización de las empresas suele ser perjudicial para la seguridad del empleo y la sostenibilidad de los puestos de trabajo. Por ello, la Unión Europea ha desarrollado una legislación que permite a las empresas de la UE dividirse o fusionarse más fácilmente y, al mismo tiempo, garantizar la protección de los derechos de los trabajadores a diferentes formas de diálogo social. Puesto que al menos una de las empresas implicadas desaparece (la empresa o empresas adquiridas o fusionadas), los sistemas existentes de representación de los trabajadores se ven amenazados por las fusiones. El hecho de que las empresas implicadas estén situadas en diferentes Estados miembros aumenta el desafío para los trabajadores, porque la entidad resultante (la empresa adquirida o fusionada) puede estar registrada en un país con derechos de los trabajadores más débiles que los países en los que estaban situadas las empresas disueltas. Es importante garantizar los derechos de información, consulta y participación durante el proceso de fusión a través de la legislación, especialmente en una fase temprana, antes de que se haya tomado la decisión final sobre la fusión.

Directiva 2005/56/CE relativa a las fusiones transfronterizas de las sociedades de capital (Directiva de las fusiones transfronterizas) establece un marco jurídico específico para las fusiones transfronterizas de sociedades de capital. Armonizó el proceso introduciendo el requisito de que todos los Estados miembros de la UE y del EEE permitieran las fusiones transfronterizas de sociedades de responsabilidad limitada y estableció un marco más predecible y estructurado, que aumentó la seguridad jurídica de estas complejas transacciones. Además, supuso una importante reducción de los costes de las transacciones. Dicha Directiva incluye algunas soluciones en el ámbito de la participación de los trabajadores, que ya estaban presentes en la Directiva 2001/86/CE del

Consejo por la que se completa el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores (Directiva de SAE); sin embargo, muchas de estas disposiciones son significativamente más débiles y menos coherentes que las de la Directiva de SAE (Cremers, Vitols, 2019). Con vistas a alcanzar un compromiso entre estas diferencias de los Estados miembros en cuanto a procedimientos y cultura, la Directiva de las fusiones transfronterizas promulgó un sistema basado en el modelo de participación de los trabajadores del Reglamento sobre SEA (Reynolds, Scherrer, 2016). En concreto, la norma general del artículo 16 de la Directiva 2005/56/CE establece que las normas sobre participación de los trabajadores seguirán la legislación del Estado miembro en el que esté situado el domicilio social de la sociedad resultante de la fusión. Dado que esto podría conducir a un deterioro significativo de los derechos de participación de los trabajadores y operar como un incentivo para la búsqueda de un foro de conveniencia a tal efecto, el artículo 16 apartado 2 de la Directiva de las fusiones transfronterizas establece tres excepciones a esta norma:

- la primera es que las normas nacionales no se aplican si, durante los seis meses anteriores a la publicación del proyecto de fusión transfronteriza, una media de más de 500 empleados funcionaba con un sistema de participación de los trabajadores en una o varias de las empresas que se fusionan;
- la segunda excepción prevé que las normas nacionales del domicilio social no se apliquen si la sociedad resultante de la fusión transfronteriza no prevé el mismo nivel de participación de los trabajadores que se aplicaba en las correspondientes sociedades que se fusionan;
- el artículo 16, apartado 2, letra c), establece en efecto la tercera excepción, que se aplica cuando la legislación nacional aplicable a la sociedad resultante de la fusión transfronteriza no prevé el mismo derecho de participación de los trabajadores situados en el Estado miembro de la sociedad resultante en comparación con los trabajadores de los establecimientos situados en un Estado miembro diferente.

Si se aplica alguna de las excepciones, la dirección puede negociar con los trabajadores la forma de participación de los trabajadores en las empresas sucesoras aplicando las normas estándar. El apartado 3 del artículo 16 regula este procedimiento remitiéndose a la Directiva de SAE. La principal diferencia es que, para la aplicación de las normas generales, el porcentaje de trabajadores que debe estar cubierto previamente por un sistema de participación de los trabajadores se ha elevado del 25% al 33,3%.

A diferencia del Reglamento sobre la SAE, la Directiva de las fusiones transfronterizas no incluye disposiciones sobre información y consulta en el marco de la protección de los trabajadores. Además, existe ambigüedad en cuanto a la sanción por incumplimiento de las normas de participación de los trabajadores (Reynolds, Scherrer, 2016). La evaluación de la Directiva de las fusiones transfronterizas mostró que no es suficiente para proteger los derechos de los trabajadores, ni en las fusiones transfronterizas ni en las escisiones transfronterizas ni en las conversiones transfronterizas (Reynolds, Scherrer, 2016).

La Directiva 2005/56/CE y una serie de Directivas relacionadas fueron posteriormente codificadas y derogadas por la Directiva (UE) sobre determinados aspectos del Derecho de sociedades. El artículo 133 de la nueva Directiva repite directamente las disposiciones del artículo 16 de la Directiva de las fusiones transfronterizas por lo que no altera los derechos de participación de los trabajadores ni resuelve las limitaciones identificadas anteriormente al respecto.

Directiva (UE) 2019/2121 por la que se modifica la Directiva (UE) 2017/1132 en lo que atañe a las transformaciones, fusiones y escisiones transfronterizas amplía el ámbito de la reestructuración regulada de las fusiones (como ocurría con la Directiva de las fusiones transfronterizas y la Directiva 2017/1132/CE) a las escisiones y conversiones¹. La Comisión no ha propuesto reforzar los derechos de los trabajadores en la sección de fusiones transfronterizas, y las disposiciones sobre los derechos de los trabajadores en las secciones de conversiones transfronterizas y divisiones transfronterizas están copiadas en gran medida de la Directiva de las fusiones transfronterizas. Por lo tanto, a falta de revisión, las deficiencias en la protección de los trabajadores y sus derechos se han extendido a un conjunto más amplio de situaciones de reorganización transfronteriza a través del conjunto de leyes de sociedades.

La Directiva 2005/56/CE y una serie de Directivas relacionadas fueron posteriormente codificadas y derogadas por la Directiva (UE) 2017/1132 sobre determinados aspectos del Derecho de sociedades. El artículo 133 de la nueva Directiva repite directamente las disposiciones del artículo 16 de la Directiva de las fusiones transfronterizas por lo que no altera los derechos de participación de los trabajadores ni resuelve las limitaciones identificadas anteriormente al respecto.

Directiva (UE) 2019/2121 por la que se modifica la Directiva (UE) 2017/1132 en lo que atañe a las transformaciones, fusiones y escisiones transfronterizas amplía el ámbito

1 Las conversiones implican que las empresas cambien su lugar de registro y su forma jurídica de su país original (país de origen) por una sede registrada y una forma jurídica de un nuevo Estado miembro (país de destino).

de la reestructuración regulada de las fusiones (como ocurría con la Directiva de las fusiones transfronterizas y la Directiva 2017/1132/CE) a las escisiones y conversiones². La Comisión no ha propuesto reforzar los derechos de los trabajadores en la sección de fusiones transfronterizas, y las disposiciones sobre los derechos de los trabajadores en las secciones de conversiones transfronterizas y divisiones transfronterizas están copiadas en gran medida de la Directiva de las fusiones transfronterizas. Por lo tanto, a falta de revisión, las deficiencias en la protección de los trabajadores y sus derechos se han extendido a un conjunto más amplio de situaciones de reorganización transfronteriza a través del conjunto de leyes de sociedades.

Sin embargo, la Directiva 2019/2121 en el artículo 86 duodécimo garantiza el cumplimiento de las obligaciones en materia de información y consulta y mejores garantías si la empresa creada como resultado de la fusión transfronteriza se gestiona en un régimen que incorpore la participación de los trabajadores. El artículo 86 punto 8 de la Directiva dice también «La sociedad comunicará a sus trabajadores o a los representantes de estos el resultado de las negociaciones relativas a su participación sin dilación indebida.»

Hay que prestar especial atención al considerado 12 de la Directiva UE 2019/2021, que señala lo siguiente: *«Para que los intereses legítimos de todas las partes interesadas se tengan en cuenta en los procedimientos a los que está sujeta una operación transfronteriza, la sociedad debe elaborar y publicar el proyecto de la operación propuesta que contenga la información más importante al respecto. El órgano de administración o de dirección debe, cuando así esté previsto en el Derecho nacional o conforme a la práctica nacional, incluir en la decisión relativa al proyecto de operación transfronteriza a los representantes de los trabajadores en los órganos de dirección. Dicha información debe incluir al menos la forma jurídica prevista para la sociedad o las sociedades, el instrumento de constitución en su caso, los estatutos, el calendario indicativo propuesto para la operación y los detalles de cualesquiera garantías ofrecidas a los socios y los acreedores. Debe publicarse en el registro mercantil un aviso por el que se informe a los socios, acreedores y representantes de los trabajadores o, cuando no existan tales representantes, a los propios trabajadores de que pueden formular sus observaciones sobre la operación propuesta. Los Estados miembros pueden decidir también que el informe pericial independiente exigido por la presente Directiva deba publicarse.»*

En cuanto a la obligación de información, el considerado 13 de la citada Directiva establece que: *«La sociedad que lleve a cabo la operación transfronteriza ha de elaborar un*

2 Las conversiones implican que las empresas cambien su lugar de registro y su forma jurídica de su país original (país de origen) por una sede registrada y una forma jurídica de un nuevo Estado miembro (país de destino).

informe para informar a sus socios y trabajadores. El informe debe explicar y justificar los aspectos jurídicos y económicos de la operación transfronteriza propuesta y las consecuencias de tal operación para los trabajadores. En particular, el informe tiene que explicar las consecuencias de la operación transfronteriza en lo que respecta a la actividad futura de la sociedad, incluidas sus filiales. Por lo que respecta a los socios, el informe debe indicar los recursos a su disposición, y en especial información sobre su derecho a separarse de la sociedad. Por lo que respecta a los trabajadores, el informe debe explicar las consecuencias de la operación transfronteriza propuesta para su situación laboral. En particular, el informe debe aclarar si se produjera algún cambio sustancial en las condiciones de trabajo establecidas en las leyes, los convenios colectivos o los convenios colectivos transnacionales, y en los centros de actividad de la sociedad, como la ubicación de la sede social. Además, el informe debe incluir información sobre el órgano de dirección y, en su caso, sobre el personal, los equipos, los locales y los activos antes y después de la operación transfronteriza, sobre los cambios probables en la organización del trabajo, los sueldos y salarios, la ubicación de determinados puestos y las consecuencias esperadas para los trabajadores que los ocupan, y sobre el diálogo social a escala de la sociedad, incluida, en su caso, la representación de los trabajadores en el órgano de dirección.»

Los Estados miembros están obligados a transponer la Directiva antes del 31 de enero de 2023.

PERSPECTIVAS DE LAS PARTES IMPLICADAS NACIONALES SOBRE LA TRANSPOSICIÓN Y EL FUNCIONAMIENTO DE LA NORMATIVA SOBRE REESTRUCTURACIÓN TRANSFRONTERIZA

El estudio realizado en seis países (Dinamarca, Italia, Macedonia, Polonia, Rumanía y España) mostró una variedad de perspectivas y prácticas relacionadas con el derecho de los trabajadores a la información, la consulta y la participación en el marco de los procesos de reestructuración empresarial transfronteriza en la Unión Europea. El factor clave que diferencia estas perspectivas parece ser principalmente la fuerza de los agentes sociales en los distintos sistemas nacionales de relaciones laborales. En los países en los que los sindicatos y los órganos de diálogo social desempeñan un papel importante, como los comités de empresa o la participación de los representantes de los trabajadores en los órganos de dirección (en inglés *board-level employee representation*, BLER), las prácticas de información, consulta y participación suelen extenderse a los casos de reestructuración internacional. Mientras que en los países con un papel limitado de los interlocutores sociales, la calidad de los derechos laborales es relativamente inferior en opinión de los entrevistados en la encuesta realizada. La pertenencia a la Unión

Europea es también una dimensión importante. En Macedonia, la legislación de la UE relativa a la protección de los derechos de los trabajadores en los procesos de reestructuración transfronterizos aún no se ha transpuesto, lo que da lugar a que se limite el acceso de los trabajadores del país a los mecanismos de información y consulta (sólo están disponibles en las empresas internacionales con CEE). A continuación se presentan brevemente las perspectivas de los interlocutores sociales, mostrando el impacto de la legislación europea en la mejora y la europeización de las normas en el ámbito de la información, la consulta y la participación de los trabajadores en los procesos de reestructuración transfronteriza, así como en las áreas de mejora aún presentes.

En Italia, la Directiva de las fusiones transfronterizas se ha transformado en ley nacional mediante el Decreto 108 de 30 de mayo de 2008, que modifica sustancialmente las disposiciones anteriores del Código aplicables a las fusiones. Principalmente, la nueva ley se aplica a las siguientes situaciones: a) la operación debe tener lugar entre sociedades de responsabilidad limitada; b) la fusión debe tener lugar entre una o varias sociedades italianas y una o varias sociedades de otro Estado miembro. Mediante la aplicación del artículo 16 de la Directiva 2005/56/CE, se ha decidido explícitamente que los empleados de las empresas afectadas deben participar obligatoriamente en las operaciones relativas a la fusión transfronteriza. Las disposiciones del artículo se han transpuesto directamente a la ley. Actualmente, se está debatiendo la transposición de la Directiva 2019/2121 sobre fusiones, escisiones y transformaciones transfronterizas, pero aún no se ha publicado el proyecto de ley definitivo.

Según los entrevistados, la normativa actual coloca a los trabajadores en una posición pasiva durante el proceso de reestructuración, ya que en su mayoría pueden ejercer el derecho a la información y la consulta, puesto que la representación de los trabajadores a nivel de los órganos de dirección (BLER) no está presente en Italia. Por lo tanto, los intereses de los trabajadores no reciben la debida importancia y, al mismo tiempo, se les mantiene en suspenso durante largos periodos de tiempo, sin tener unas garantías mínimas (seguridad del empleo, seguridad del pago, información sobre el posible traslado de la sede social, etc.). Los entrevistados destacaron también que sigue faltando un sistema europeo unificado para las reestructuraciones transfronterizas y que la normativa actual está dispersa, fragmentada y poco clara debido a las importantes diferencias nacionales. La Directiva de las fusiones transfronterizas ha llenado una brecha legislativa que no era compatible con la internacionalización cada vez más fuerte de la actividad económica y ha hecho posible que las empresas alcancen un mejor nivel de integración, suficiente para ampliar su actividad más allá de los mercados locales y competir con rivales globales. Todavía es necesario hacer aún más con la aplicación de la Directiva 2019/2121.

Tabla 1. Legislación a nivel nacional que transpone las regulaciones de la UE sobre reestructuración transfronteriza

País	Legislación sobre la reorganización transfronteriza de empresas
Italia	Decreto 108, de 30 de mayo de 2008, que transpone la Directiva 2005/56/CE modificando sustancialmente las disposiciones anteriores de nuestro Código aplicables a las fusiones
España	<i>Ley 3/2009, de 3 de abril, sobre modificaciones estructurales de las sociedades mercantiles (LME)</i> Título IV (arts. 39 a 45) de la Ley 31/2006, de 18 de octubre, sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas
Dinamarca	El capítulo 15a de la <i>Ley danesa de sociedades anónimas introducido el 1 de julio de 2007</i>
Polonia	Ley de 25 de abril de 2008, por la que se modifica la Ley – el código de sociedades comerciales Ley de 25 de abril de 2008, sobre la participación de los trabajadores en una empresa resultante de una fusión transfronteriza de empresas
Macedonia del Norte	Aún no se ha transpuesto

Fuente: elaboración propia basada en los informes nacionales de los socios del proyecto

En España, la reestructuración transfronteriza ha desempeñado un papel cada vez más importante, dirigida principalmente a Europa y América Latina. En 2006, España alcanzó cifras récord en cuanto a la cantidad de capital invertido en fusiones y adquisiciones transfronterizas. El volumen de las transacciones transfronterizas ascendió a 113.149 millones de euros. En este año 3 de las 10 mayores transacciones de fusiones y adquisiciones en Europa involucraron a empresas españolas, estando el país en los primeros puestos del ranking de fusiones y adquisiciones durante la primera década de este siglo (Thomson Financial). En el año 2020, como consecuencia de la crisis generada por la pandemia del covid-19, el número de transacciones se redujo drásticamente.

La Directiva 2005/56/CE (de las fusiones transfronterizas) y la Directiva 2017/1132/CE han sido transpuestas al derecho español. Los entrevistados valoran que el derecho de sociedades en la UE es la vía más adecuada para regular las normas comunes relativas a la protección de los intereses de los trabajadores implicados en las operaciones

de reorganización empresarial transfronteriza en la UE, garantizando un grado mínimo de seguridad jurídica y derechos sociales al respecto. Sin embargo, algunos expertos subrayaron que las especificidades nacionales de las relaciones laborales deben respetarse en la ejecución de la ley. Asimismo, algunos entrevistados señalaron que los derechos de información, consulta y participación se limitan sólo a determinados tipos de fusiones, concretamente a las empresas resultantes de una fusión transfronteriza en el caso de que al menos una de las empresas implicadas en la fusión tenga más de 500 empleados y se rija por un sistema de participación de los trabajadores.

Según los entrevistados, el mayor reto es la aplicación de las disposiciones y el respeto de los derechos de los trabajadores en la práctica y la falta de sanción proporcional por el incumplimiento de las disposiciones. Por lo tanto, la voluntad del empresario es de vital importancia. También hay algunas limitaciones en las disposiciones legales, como la falta de un periodo mínimo requerido para la validez de las declaraciones sobre el impacto en el empleo; no hay sanciones explícitas para las declaraciones falsas sobre el impacto en el empleo. Se señalan las limitadas oportunidades de participación de los trabajadores en el contexto español. Otras dificultades o barreras mencionadas: legales, administrativas, idiomáticas, diferencias socioculturales durante la integración, de accesibilidad a la información.

En Dinamarca, el número de fusiones y adquisiciones ha pasado de 356 en 2003 a 406 en 2004. En el mismo periodo de tiempo, su valor ha aumentado de 10.600 millones de dólares en 2003 a 20.100 millones de dólares en 2004 (Finansministeriet, 2005). En los años 2007 y 2014, tuvieron lugar una media de 200 transacciones transfronterizas en las que participaron empresas danesas. Dinamarca se caracteriza por ser un país con fuertes iniciativas de relaciones laborales. La representación de los trabajadores existe en el 80% de las empresas (con más de 10 trabajadores) y en el 99% de las grandes empresas. El 70% de los órganos de representación funcionan en forma de representación directa de los trabajadores (Eurofound, 2015), adoptando la forma de un órgano de representación sindical in situ o de un comité formado por la dirección y los empleados. El diálogo social desempeña un papel crucial en la configuración de las relaciones laborales colectivas y las condiciones de trabajo, incluida la reestructuración transfronteriza. En caso de fusión, división o conversión de empresas, se invita a los órganos de diálogo social habituales, incluidos los CEE, a realizar consultas de acuerdo con los procedimientos generales previstos por la ley o los convenios colectivos pertinentes. A menudo se crean comités ad hoc para tratar cuestiones relacionadas con la reestructuración. Suelen estar formados por responsables de RR.HH. y empleados voluntarios para facilitar los procesos empresariales, la comprensión mutua de la gestión del producto y la equiparación de las condiciones de empleo. Este modelo de participación ampliada de

los empleados ha demostrado ser beneficioso durante el período de transición de las fusiones de empresas y los procedimientos generales de gestión del cambio.

En Polonia, los entrevistados destacaron que hay que tener en cuenta las limitaciones del sistema nacional de relaciones laborales cuando se habla del acceso a la información, la consulta y los derechos de participación en el contexto de la reestructuración transfronteriza. El sistema de relaciones laborales del país se caracteriza por una baja cobertura de la negociación colectiva (menos del 15%, ISE), una baja afiliación sindical (11%, CBOS 2021), una implementación infructuosa de los comités de empresa en la economía (los comités de empresa, basados en la Directiva 2002/14/CE, están presentes en menos del 2% de las empresas, INSPRO, 2016) y un papel marginal de la representación de los trabajadores a nivel de los órganos de dirección (BLER) que se limita a un grupo muy pequeño de entidades: menos de 20 empresas estatales y menos de 200 empresas del Estado. Además, las reorganizaciones transfronterizas a las que se aplica la Directiva 2005/56/CE son relativamente escasas y constituyeron aproximadamente el 16,7 % de todas las transacciones transnacionales en los años 2005-2014 (215 de 1290) (Luty 2015: 549). La Directiva 2019/2121, al igual que en otros países, no ha sido transpuesta a la legislación nacional, por lo que la posible ampliación de los derechos de información, consulta y participación a las escisiones y conversiones está aún por llegar.

En Polonia se ha producido un número importante de reestructuraciones transfronterizas en el sector de los servicios (es decir, el sector financiero), en el que los sindicatos son especialmente débiles y las relaciones laborales colectivas son escasas (y se producen únicamente a nivel de empresa). Por lo tanto, el acceso a los derechos de información, consulta y participación es muy limitado o nulo. Esto también se debe a la imprecisión de la normativa y a la falta de sanciones adecuadas por el incumplimiento de las disposiciones legales. En efecto, los trabajadores de Polonia tienen pocas posibilidades de influir en los procesos de transformación en curso. Los entrevistados en el marco del estudio indicaron que el acceso básico a la información era un reto en dicha reestructuración, incluso si la empresa tiene un CEE establecido a nivel corporativo y se han organizado algunas reuniones con representantes de la empresa. Además, sólo se han consultado con los sindicatos cuestiones de prioridad secundaria. Hubo algunos ejemplos de prácticas fraudulentas, como la creación de una falsa organización sindical inspirada por un empresario, que era el único representante de los trabajadores autorizado para negociar las condiciones de la fusión.

A su vez, en el sector manufacturero, donde los sindicatos son más fuertes, el respeto a los derechos de información, consulta y participación es mayor. Los entrevistados informaron de que la reestructuración se llevó a cabo con consultas (o incluso con

negociaciones), lo que se vio respaldado por el importante papel del CEE con sede en Alemania. Los trabajadores tuvieron acceso a información esencial sobre la empresa y los planes de reestructuración. En efecto, los sindicatos consiguieron negociar el mantenimiento de las mismas condiciones de empleo tras la fusión, aunque no se haya conservado el convenio colectivo. Al mismo tiempo, el entrevistado admitió que no era la legislación nacional la que garantizaba las decisiones favorables a los trabajadores, sino la actitud del empresario y la posición de los sindicatos.

En Macedonia del Norte, la cooperación transfronteriza comenzó en los años 90 y se intensificó en los últimos 15 años. Se han promulgado o actualizado muchas leyes, directivas y acuerdos bilaterales con otros países con el fin de ayudar a los inversores extranjeros a establecer sus negocios y ayudar a la economía del Estado mediante el empleo y los beneficios correspondientes. Comenzando sobre todo en la industria textil en todo el país, extendiéndose en la metalurgia y otros sectores. Las primeras fusiones y reorganizaciones de empresas tenían dificultades con las deudas pendientes y las obligaciones de la antigua empresa con los empleados para mantener sus puestos de trabajo.

En el contexto de la reorganización de empresas, la Directiva 2001/23/CE³ ha sido transpuesta a la legislación nacional en el marco del proceso de adhesión a la UE. La Directiva de las fusiones transfronterizas, la Directiva 2017/1132 y la Directiva 2019/2121, que son el objeto del estudio, aún no han sido transpuestas. Sin embargo, la Ley sobre el Consejo de Trabajo Europeo está en vigor desde 2012 y está básicamente en plena transposición de la legislación de la UE, lo que también es relevante en el contexto de este informe.

Sin embargo, el principal reto al que se refieren los entrevistados no solo está relacionado con las lagunas legales, sino también con el cumplimiento de la normativa adoptada en el país, ya sean directivas de la UE, la Carta Social Europea revisada o los convenios de la OIT que garantizan unas normas sociales mínimas, incluidos los derechos de información, consulta y participación. Según la Agencia de Inspección de Trabajo, el número de informes sobre la violación de los derechos de los trabajadores está aumentando y durante los últimos tres años había más del doble de casos, pasando de 3.520 en 2017 a 8.000 en 2019. Aparte de las empresas estratégicas estatales, las capacidades industriales más pequeñas rara vez contaban con un representante de los trabajadores en las negociaciones de los procesos de reorganización, o con un antiguo representante de la dirección para negociar en su nombre, lo que a menudo daba lugar a que no se cumplieran los intereses de los trabajadores.

3 Directiva 2001/23/CE de 12 de marzo de 2001 sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad

Participación de los representantes de los trabajadores en los órganos de dirección de las empresas

La participación de los representantes de los trabajadores en los órganos de dirección de las empresas (en inglés *board-level employee representation*, BLER) es un mecanismo de participación de los trabajadores y un elemento importante de la democracia empresarial, que excede el ámbito del mecanismo de información y consulta a los trabajadores.

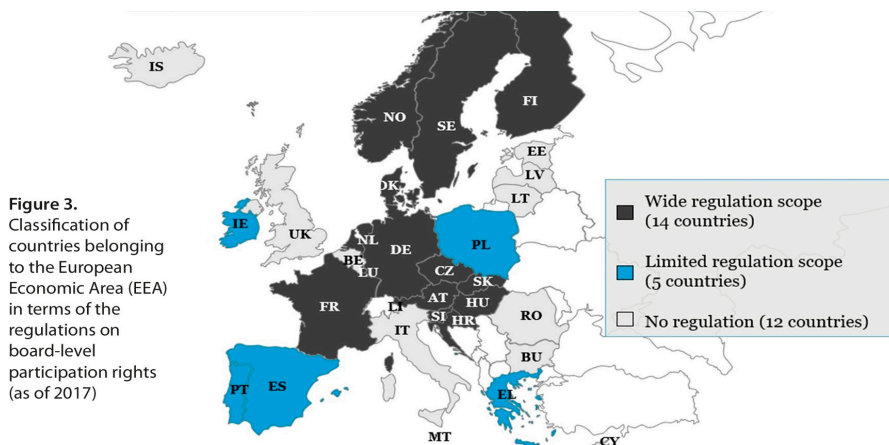
Este mecanismo de participación permite a los trabajadores convertirse en ciudadanos en su lugar de trabajo, lo que corresponde a un concepto más amplio de justicia y democracia aplicado no sólo en las estructuras sociopolíticas, sino también en la economía. Según Aline Conchon (2011), la participación de los representantes de los trabajadores en los órganos de dirección «se refiere al fenómeno en el que los trabajadores eligen o designan a sus representantes para los órganos estatutarios de las empresas». Los representantes de los trabajadores, una vez elegidos (o designados), tienen las mismas responsabilidades que los demás miembros de los órganos estatutarios de la empresa (consejo de supervisión, consejo de administración⁴) y representan al mismo tiempo los intereses de los trabajadores (Munkholm, 2018). La finalidad del derecho de la participación de los representantes de los trabajadores en los órganos de dirección pretende garantizar la información de los trabajadores a la dirección, y otorga a los trabajadores el poder de influir en el desarrollo estratégico de la empresa mediante la participación directa en las decisiones a nivel de dirección.

A diferencia de los derechos de información y consulta, la normativa sobre la participación de los representantes de los trabajadores en la dirección se deja a la discreción de los Estados miembros, por lo que no existe un marco legal que permita establecer ciertas normas en cada país a este respecto, a pesar de los intentos realizados por la

4 En los países de la UE se adoptan dos modelos de órganos estatutarios: A. monista: que consiste en una entidad que gestiona la empresa, y B. dualista: que consiste en el consejo de supervisión con su función de control y el consejo de administración que es el órgano ejecutivo. La representación de los trabajadores en los órganos de dirección se observa en los países con ambos modelos de órganos estatutarios.

Confederación Europea de Sindicatos⁵ y otros sindicatos europeos⁶. En consecuencia, se puede encontrar una gran variedad de soluciones con respecto a este tipo de representación adoptadas en los países de la UE. En contra de la creencia del papel marginal de la BLER, esta solución está vigente en 19 de los 31 países del Espacio Económico Europeo, 14 de los cuales disfrutan del amplio ámbito de regulación y cinco sólo de derechos de participación limitados (Gráfico 3). En cada país ha evolucionado un sistema específico y la representación a nivel de la dirección siempre está integrada en el contexto más amplio del sistema nacional de relaciones laborales (para más detalles sobre las diferencias a nivel de país, véase Conchon, 2011 y Munkholm, 2018).

Gráfico 3. Clasificación de los países pertenecientes al Espacio Económico Europeo (EEE) en cuanto a la normativa sobre los derechos de la participación de los representantes de los trabajadores en los órganos de dirección (en 2017)



Fuente: <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Across-Europe/Board-level-Representation2/MAP-Board-level-representation-in-the-European-Economic-Area2>

- 5 Véase, por ejemplo: Resolución del Comité Ejecutivo de la CES de octubre de 2014, <https://www.etuc.org/documents/towards-new-framework-more-democracy-work-etuc-resolution>, Documento de posición de la CES – Orientación para un nuevo marco de la UE sobre los derechos de información, consulta y representación a nivel de los órganos de dirección <https://www.etuc.org/en/document/etuc-position-paper-orientation-new-eu-framework-information-consultation-and-board-level> o la petición de la CES «¡Más democracia en el trabajo es una necesidad!» <https://www.etuc.org/en/document/petition-more-democracy-work-must>, <https://www.etuc.org/en/pressrelease/more-democracy-work-strengthen-workers-rights-company-law>
- 6 El primer intento de introducir disposiciones sobre la participación de los trabajadores a nivel de la UE tuvo lugar cuando se debatió la forma de la Quinta Directiva sobre Derecho de sociedades, que, sin embargo, se abandonó en 1988. Desde entonces, los Estados miembros han acordado proteger los derechos de participación a nivel de dirección existentes en las sociedades anónimas europeas (SAE), las cooperativas europeas (SCE) y en el caso de los procesos de reestructuración transfronterizos (esto último se ha explicado anteriormente).

Los sistemas adoptados dependen de la propiedad de la empresa (en algunos países solo las empresas estatales están cubiertas por las disposiciones legales, es decir Grecia, Irlanda, Portugal, Polonia y España, mientras que las empresas tanto del sector público como del privado entran en el ámbito de aplicación de la ley correspondiente en la mayoría de los países con derechos a la participación de los representantes de los trabajadores en los órganos de dirección), el tamaño de la empresa (de 25 a 50 empleados, como en Suecia, Dinamarca, República Checa, Eslovenia, Eslovaquia y Noruega), el tamaño medio (de 50 a 500 empleados, como en Austria, Alemania, Finlandia, Hungría, Países Bajos) o alto (más de 500 empleados en España, Luxemburgo y Alemania), el número de representantes en los consejos (desde un representante hasta la mitad del consejo; sin embargo, en ninguno de los países los representantes de los trabajadores tienen poder para superar al resto de los miembros del consejo), etc.

En el resto de los países que no cuentan con un marco legal que garantice los derechos de participación de los trabajadores, los acuerdos de representación de los trabajadores en la dirección son el resultado de acuerdos voluntarios o de elecciones en la empresa. Pueden ser acuerdos obtenidos entre los trabajadores/sindicatos y la dirección, estructuras elegidas para la empresa en los estatutos de la misma, una elección de los accionistas en la asamblea general o una elección de la propia dirección.

Según Waddington y Conchon (2016) se pueden distinguir cuatro grupos de países en cuanto a clasificar los modelos adoptados. Al elaborar la clasificación se han utilizado los siguientes criterios: actividad de los representantes de los trabajadores, prioridades e intereses de los representantes, redes creadas y cooperación con otros órganos de representación. Se han distinguido los siguientes grupos: germánicos, francófonos, nórdicos, del sur de Europa (incluyendo Grecia, España e Irlanda), y los países de Europa Central y del Este.

PANORAMA JURÍDICO

Como ya se ha mencionado, los mecanismos de representación de los trabajadores en los consejos de administración están regulados a nivel nacional en la mayoría de los países del EEE y no existe una legislación a nivel de la UE que establezca ciertas normas para los Estados miembros. Tres de los seis países incluidos en el informe no tienen ninguna normativa al respecto (Italia, Rumanía y Macedonia del Norte), por lo que quedarán excluidos del análisis en esta parte. Dinamarca goza de un amplio alcance normativo en términos de la participación de los representantes de los trabajadores en los órganos de dirección y pertenece al grupo nórdico definido por Waddington y Conchon (2016), mientras que

España y Polonia pertenecen al grupo de países con derechos limitados de participación de los trabajadores, que representan los grupos de Europa del Sur y de Europa Central y del Este, respectivamente (véanse los detalles en la Tabla2).

En Dinamarca, los trabajadores de las empresas que emplean a un mínimo de 35 trabajadores (calculado en un periodo de dos años) tienen derecho a ejercer sus derechos de participación eligiendo a sus representantes en los órganos estatutarios (en Dinamarca existen tanto modelos monistas como dualistas de gestión empresarial). Este derecho no se limita únicamente al sector público, por lo que los representantes de los trabajadores en los órganos de dirección pueden ser elegidos también en empresas privadas de todos los sectores. Se puede elegir un mínimo de 2 representantes de los trabajadores (3 en la empresa principal de un grupo), hasta 1/3 del consejo de administración. Esta disposición no es obligatoria y tiene que ser impulsada por una demanda de al menos 1/10 de los empleados o de uno o varios sindicatos a nivel de empresa que representen al menos 1/10 de los empleados. Una vez presentada esta petición, se organiza una votación de sí/no entre los empleados. Si los votos afirmativos suponen una mayoría absoluta, se eligen los representantes de los trabajadores a nivel de la dirección. El funcionamiento de los representantes de los trabajadores y su elección está fuertemente relacionado con las estructuras de diálogo social a nivel de empresa, es decir, los comités de cooperación y los sindicatos. El mecanismo de la participación de los representantes de los trabajadores en los órganos de dirección está presente en el país desde 1973, y la normativa vigente ha sido modificada en 2009 y 2012 (véase la Tabla 2).

Tabla 2. Legislación nacional sobre la participación de los representantes de los trabajadores en los órganos de dirección

País	Legislación sobre la participación de los representantes de los trabajadores en los órganos de dirección
Italia	Inexistente
España	La participación de los trabajadores en los procesos de toma de decisiones estratégicas, económicas o financieras de las empresas no forma parte del modelo de relaciones laborales español. La legislación española contempla los derechos de información y consulta a los trabajadores y, solo en determinados casos, muy excepcionales, derechos de participación de los trabajadores en los órganos de administración o control empresarial, concretamente en las empresas europeas o las empresas resultantes de una fusión transfronteriza dentro de la UE, cuando se den determinados requisitos recogidos en la Ley. España se sitúa entre aquellos países que, contando con algunas experiencias puntuales y limitadas al sector público y en el marco de la negociación colectiva (hoy ya inexistentes debido a los procesos de privatización) o los casos excepcionales mencionados en el sector privado, carece en la actualidad de un marco normativo que establezca derechos de cogestión empresarial.
Dinamarca	<i>Ley danesa nº 470 de 12 de junio de 2009, sobre las sociedades anónimas y privadas (la Ley de sociedades danesa), capítulo 8, 140-143</i> <i>Normas de aplicación en el Edicto 344 de 30 de marzo de 2012, sobre la representación de los trabajadores en las sociedades anónimas y de responsabilidad limitada, §48</i> En las sociedades anónimas y privadas con más de 35 trabajadores (en un periodo de tres años), los trabajadores pueden elegir, de entre sus miembros, un mínimo de 2 representantes de los trabajadores (3 en la empresa matriz de un grupo), hasta 1/3 del consejo.

Polonia	<i>Ley de 25 de septiembre de 1981, sobre las empresas estatales</i> En las empresas estatales en las que (todavía) no se ha iniciado el proceso de privatización, el principal órgano de gobierno, junto con los altos directivos, es el consejo de trabajadores, elegido por los empleados, compuesto por 15 miembros. Este consejo de trabajadores tiene derecho a adoptar planes de negocio, auditar las cuentas y nombrar/ destituir a los directivos. <i>Ley de 30 de agosto de 1996 – Ley de comercialización y determinados derechos de los trabajadores</i> En las antiguas empresas estatales privatizadas en las que el Estado sigue siendo accionista, los trabajadores tienen derecho a tener sus representantes en los órganos de dirección. Además: un puesto en la dirección en las empresas que emplean a más de 500 trabajadores.
Rumanía	Inexistente
Macedonia del Norte	Inexistente

Fuente: Elaboración propia a partir de los informes nacionales de los socios del proyecto, Conchon, 2011 y Munkholm, 2018

En España y Polonia, los derechos de la participación se han limitado históricamente a las empresas públicas. Sin embargo, el alcance de estos derechos varía entre los países. En España, se aplicaba a las empresas estatales que empleaban a más de 1.000 empleados, o a más de 500 empleados en el sector del metal. En Polonia, las limitaciones son mayores: la participación de los representantes de los trabajadores en los órganos de dirección está permitida en las empresas estatales comercializadas en virtud de la Ley de 13 de julio de 1990 sobre la privatización de las empresas estatales, que en total no supera actualmente las 300 empresas. Además, los representantes de los trabajadores también forman parte de los consejos de trabajadores⁷ que operan en las empresas estatales, en virtud de la Ley del 25 de septiembre de 1981 sobre las empresas estatales. Estos consejos de trabajadores son los únicos órganos de gestión de la empresa, formados por 15 miembros elegidos entre los trabajadores, que tienen plenos poderes para tomar decisiones sobre el funcionamiento de la empresa. En 2018, se registraron 31 empresas de este tipo, de las cuales solo 18 estaban activas en todo el país. En Polonia, debido a la rapidez del proceso de privatización, cada vez hay menos representantes de

⁷ Los consejos de trabajadores (en polaco rady pracownicze) no deben confundirse con los consejos de empresa (en polaco rady pracowników), que son órganos de información y consulta.

los trabajadores a nivel de la dirección (que funcionan sobre la base de uno de los dos actos jurídicos respectivos).

En Polonia, mientras el Tesoro Público siga siendo accionista único, las 2/5 partes del consejo de supervisión están compuestas por representantes de los trabajadores, elegidos por y entre los empleados. Cuando el Tesoro deja de ser el único accionista, los trabajadores tienen derecho al siguiente número de representantes en el consejo de supervisión: dos en el consejo compuesto de hasta seis miembros, tres en el consejo de siete a diez miembros y cuatro en el consejo de más de diez miembros. Además: un escaño en el consejo en las empresas que emplean a más de 500 trabajadores. Los representantes son elegidos por votación secreta entre todos los empleados de la empresa y pueden ser destituidos a petición escrita de al menos el 15% de los empleado.

En Italia hubo varios intentos de establecer una normativa estatal sobre los derechos de participación de los trabajadores, que fueron acompañados de un debate público en el que participaron sobre todo los interlocutores sociales. Durante la redacción de la Constitución, en el párrafo 46 sobre el papel de los trabajadores en el modelo de gestión socioeconómica, los sindicatos propusieron utilizar la palabra «participación». Finalmente, se substituyó por la palabra «colaboración» con el objetivo de proteger la llamada “unidad de mando en una empresa manufacturera”. La intención de la comisión era dejar un amplio margen para que el poder legislativo aplicara la norma contenida en el artículo 46 de la Constitución a medida que el país cambiara con el tiempo.

En la última década hubo dos intentos de aprobar normas que garantizaran los derechos de participación. En el ámbito nacional, la llamada Ley de Reforma Fornero núm. 92, de 28 de junio de 2012, delegó en el Gobierno la facultad de adoptar uno o varios decretos destinados a fomentar las distintas formas de participación de los trabajadores en la empresa (es decir órganos paritarios con poderes adecuados en materia de control y participación en la gestión⁸, representación en los consejos de vigilancia en las grandes empresas de más de 300 trabajadores, titularidad de acciones que permitan la representación colectiva en el gobierno de la empresa), que entrarían en vigor a partir de la estipulación de un convenio colectivo de empresa, en cumplimiento de los principios y criterios orientadores previstos en la ley (artículo 4 c. 62 Ley 92/2012). Esta ley flexible que permite la adaptación de diversas soluciones participativas a nivel de empresa ha quedado sin aplicar debido a la oposición de las asociaciones patronales.

8 Con respecto a cuestiones como la seguridad en el trabajo, la organización del trabajo, la formación profesional, la igualdad de oportunidades, las formas de remuneración vinculadas a los resultados, los servicios sociales para los trabajadores y sus familias, las formas de bienestar empresarial.

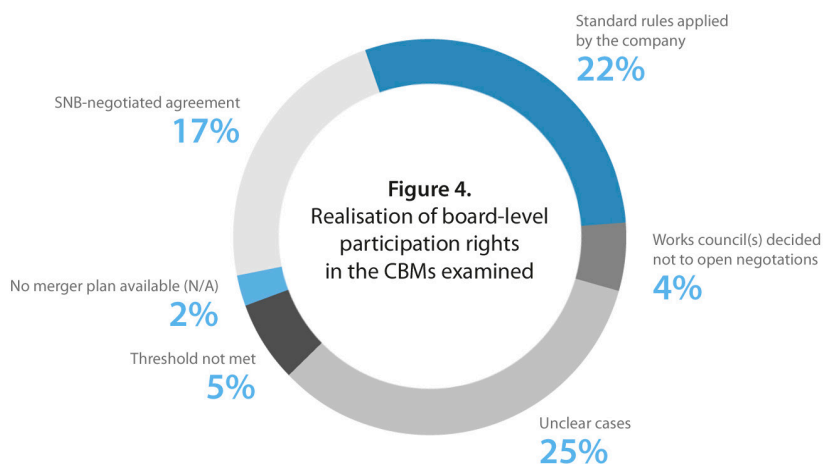
El segundo intento fue la adopción de la ley de estabilidad para 2016 (Ley del 28.12.2015, nº 208) por parte del gobierno de Renzi, que permitía incentivos fiscales para las empresas que desplegaran diversas soluciones, como primas de productividad, participación en los beneficios y bienestar complementario, acordadas a nivel empresarial. Las disposiciones se refieren a la forma de participación que aún prevalece en Italia, pero no excluye ninguna otra medida. En particular, no parece obstaculizar la adopción de cualquier forma de participación directa de los trabajadores, incluidas las implementadas en los equipos que suelen encontrarse en muchas empresas tecnológicamente avanzadas.

En la actualidad, los sindicatos se muestran en general favorables a la adopción del modelo de cogestión en el país y a la ampliación de la actual normativa flexible. Afirmar que esto no supondría una reducción de la negociación colectiva, ya que ésta mantendría un papel decisivo en la regulación de aspectos importantes de la relación laboral, desde los salarios hasta los aspectos normativos, pasando por los beneficios empresariales. Estos órganos de representación también harían más participativas y fiables las formas de participación social y financiera incentivadas por la ley de estabilidad de 2016.

LOS DERECHOS PARTICIPACIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LOS ÓRGANOS DE DIRECCIÓN

Según Biermeyer y Meyer (2019), en 66 de las 75 fusiones realizadas en el período 2008-2012 se aplicó la Directiva 2005/56/CE de fusiones transfronterizas, es decir, los derechos de la participación en los órganos de dirección fueron un problema. El Gráfico 4 presenta en términos cuantitativos cómo se abordó el derecho de participación en los casos de fusiones examinados. En 22 casos se aplicaron normas generales (BLER se estableció de acuerdo con la normativa del país en el que la empresa tiene su domicilio social – decisión tomada unilateralmente por la empresa). En 17 casos, un organismo especial de negociación llegó a un acuerdo. Mientras que en la mayoría de los casos (25) los planes de fusión no dejaban claro cuál de las posibilidades estipuladas por la Directiva de fusiones transfronterizas se aplicaba, o en los que los planes de fusión se limitaban a mencionar un impacto previsto en los acuerdos de participación de los trabajadores.

Gráfico 4. Realización de los derechos de la participación de los representantes de los trabajadores en los órganos de dirección en los casos de fusiones transfronterizas examinados



Fuente: Biermeyer y Meyer (2019) en: Cremers, J., Vitols, S. (red.) Exercising voice across borders: workers' rights under the EU Cross-border Mergers Directive, Instituto Sindical Europeo, Bruselas

El mayor número de empresas adquirentes se registró en Alemania (26), donde los derechos de la participación de los representantes de los trabajadores en los órganos de dirección están presentes, y en Estonia (13), donde dichos derechos no están regulados. Los siguientes países fueron Suecia (9), Francia (5), seguida de Irlanda (4), Finlandia (4) y Dinamarca (4). Noruega contaba con tres empresas adquirentes y Austria y Luxemburgo con dos empresas adquirentes cada una con domicilio social en su país. Liechtenstein y Letonia tenían una empresa adquirente cada una con domicilio social en su territorio. La mayoría de las empresas adquirentes tenían más de 2.000 empleados (26). Le siguen las empresas con entre 500 y 2.000 empleados (21). 14 empresas tenían entre 1 y 100 empleados y 8 empresas, por último, tenían entre 100 y 500 empleados. Mientras que la mayoría de las empresas fusionadas empleaban entre 1 y 50 trabajadores (30). Más de la mitad de las fusiones transfronterizas relevantes se realizaron en actividades financieras y de seguros (55%). Otros sectores fueron el comercio mayorista y minorista (16%) y la industria manufacturera (14%). Los sectores menos populares fueron los siguientes: telecomunicaciones, servicios profesionales, científicos y técnicos y otras actividades de servicios. Lo más significativo es que, en la gran mayoría de los casos, la empresa que se fusiona ya es propiedad en su totalidad de la empresa adquirente y, en más del 90% de los casos, ambas empresas pertenecen al mismo grupo. En consecuencia, también en los casos que implican una cuestión de participación de los trabajadores, los casos se refieren a reestructuraciones entre grupos.

Según la Directiva de fusiones transfronterizas, las empresas están obligadas a proporcionar información sobre el posible impacto de la fusión en el empleo. En 57 de los 59 casos en los que se facilitó esta información, las empresas declararon que no habría ningún efecto negativo sobre el empleo. Mientras que en otros casos las empresas comunicaron el impacto relacionado con sus circunstancias específicas (recortes de empleo debido a otros programas de reestructuración o crecimiento del empleo mediante la creación de nuevas oportunidades para empleados altamente cualificados). Esto sugiere que, o bien las fusiones transfronterizas no conducen a una reestructuración significativa, o bien el impacto en los niveles de empleo es indirecto o a largo plazo en este tipo de fusiones.

Los autores del estudio concluyen que «sólo en 40 de los 75 casos analizados se aplicó claramente la disposición del artículo 16 sobre la participación de los trabajadores (...)». Esto sugiere que deberían reforzarse los procedimientos para garantizar que se respeta la participación de los trabajadores». La línea de los cambios debe incluir los casos que no entran en la normativa (en su mayoría debido a los altos umbrales de número de empleados cubiertos por los derechos de participación a nivel de dirección antes de la fusión). Mientras tanto, se adaptaron la Directiva 2017/1132/CE sobre determinados

aspectos del Derecho de sociedades y la Directiva 2019/2121 por la que se modifica la Directiva (UE) 2017/1132 en lo que atañe a las transformaciones, fusiones y escisiones transfronterizas. Todavía no hay estudios que demuestren su influencia en la ejecución de los derechos de participación en la UE.

Cabe destacar que los procesos de privatización y reestructuración (incluida la reestructuración transfronteriza) dejan su huella en el derecho de participación. La privatización influye en gran medida en el desmantelamiento de los derechos que los trabajadores poseían anteriormente en este ámbito (Conchon, 2011). Esto se debe a que la posición de los sindicatos suele debilitarse entonces y a que no existe ninguna ley nacional que mantenga el derecho de participación en las empresas privatizadas. Los procesos de reestructuración en los que prevalecen las fusiones, por ejemplo, debido a las crisis económicas y a la consolidación de las empresas, suelen dar lugar a una disminución del número total de empresas que aplican el derecho a la participación de los representantes de los trabajadores en los órganos de dirección. La simplificación de la administración y la organización parece ser la motivación de la mayoría de las reestructuraciones, dado que una gran proporción de las fusiones son intraempresariales (Biermeyer, Meyer, 2019). Esto podría sugerir que el debilitamiento de la participación no es una razón importante para una reestructuración transfronteriza en la mayoría de los casos. Sin embargo, este ámbito sigue sin estar suficientemente explorado. Las (escasas) evidencias sugieren también que las fusiones no conducen necesariamente a la pérdida de puestos de trabajo, sino que a veces el aumento de los mismos se debe a una buena gestión, a la consolidación de los procesos que se solapan (como la administración y el desarrollo de la empresa) y al aumento de la productividad y la rentabilidad (Biermeyer, Meyer, 2019, Pendelton, 2019). Por otra parte, incluso cuando los acuerdos de participación permanecen más o menos inalterados en un sentido formal, la evolución de las filiales basadas en el país en sucursales de una empresa con sede en otro lugar puede hacer que el lugar real de la toma de decisiones esté más alejado, con el resultado de que los trabajadores y sus representantes tienen menos influencia en las decisiones que les afectan. Las racionalizaciones para asegurar el ahorro de costes pueden intensificar las presiones sobre las sucursales para que cumplan con las expectativas y prácticas de la sede central. De este modo, la sede central puede adquirir más poder en relación con las sucursales, con una pérdida de cierta autonomía y discreción a nivel local (Edwards y otros, 2006).

Comités de empresa europeos

Los comités de empresa europeos (CEE) son órganos permanentes que facilitan la información y la consulta de los trabajadores en las empresas transnacionales con sucursales en al menos dos países de la Unión Europea. La posibilidad de su nombramiento fue establecida por la Directiva relativa al Comité de Empresa Europeo de 1994 (Directiva 94/45/CE), que luego fue actualizada y adoptó la forma de la Directiva 2009/38/CE.

Las principales motivaciones que se mantuvieron detrás del establecimiento de dicho mecanismo fueron la necesidad de una respuesta de los trabajadores a los procesos de globalización de las empresas que se estaban desarrollando y la necesidad de una mayor integración en la Unión Europea, también en la dimensión del diálogo social. Junto con la mayor internacionalización de las empresas, se necesitaba un nivel relevante de diálogo social que se correspondiera con los órganos adecuados eran las decisiones tomadas para equilibrar la posición de trabajadores y empresarios. Los comités de empresa europeos han introducido un nuevo nivel europeo de relaciones laborales. Son la primera institución verdaderamente europea que representa los intereses de los trabajadores a nivel de una empresa transnacional. Además, reflejan la necesidad de responder a la europeización de las empresas que surge del mercado único europeo. De este modo, complementan los canales nacionales de información y consulta existentes (en forma de comités de empresa).

Los CEE pueden crearse en empresas multinacionales con establecimiento en al menos dos Estados miembros. Estas empresas deben cumplir los siguientes criterios:

- tener al menos 1000 empleados en los Estados miembros,
- y tener al menos 150 empleados en cada uno de los dos Estados miembros como mínimo

Debido a la aprobación de la legislación europea, las disposiciones sobre el CEE están armonizadas en todos los Estados miembros (a diferencia de lo que ocurre con los derechos de participación). Las diferencias resultantes de la transposición de las directivas a la legislación nacional no se tendrán en cuenta aquí debido a su insignificante importancia en el contexto de la reestructuración transnacional.

Las Directivas de la UE sobre los comités de empresa europeos (tanto la Directiva de 1996 como la Directiva refundida de 2009) formulan derechos de información y consulta para los representantes de los trabajadores también en caso de fusiones. El

considerando 10 de la Directiva refundida señala que *«el funcionamiento del mercado interior lleva aparejado un proceso de concentraciones de empresas, fusiones transfronterizas, absorciones y asociaciones y, en consecuencia, una transnacionalización de las empresas y grupos de empresas. Con objeto de asegurar que las actividades económicas se desarrollen de forma armoniosa, es preciso que las empresas y grupos de empresas que trabajen en varios Estados miembros informen y consulten a los representantes de los trabajadores afectados por sus decisiones.»* La Directiva refundida 2009/38/CE reforzó el papel de los CEE en los procesos de reestructuración, lo que indica la intención de la CE y de otras partes interesadas de mejorar y concretar el proceso de información y consulta a este respecto. Además, la mayoría de los CEE y los CEE-SAE tienen derecho a celebrar reuniones adicionales en caso de las denominadas circunstancias excepcionales, como deslocalizaciones, cierres o despidos colectivos. Este derecho se incluyó en los requisitos subsidiarios y en casi el 90% de los acuerdos de los CEE a partir de 2015 (De Spiegelaere y Jagodziński, 2015).

De Spiegelaere (2017) al describir el papel de los CEE en la reestructuración transfronteriza, enumeró las siguientes dimensiones. Los CEE pueden:

- ser decisivos para coordinar las respuestas de los trabajadores a la reestructuración y ser el catalizador para la creación de una estrategia o acción genuinamente europea;
- servir para obtener más información y ganar tiempo, lo que podría resultar útil a nivel local para que se puedan negociar los planes sociales;
- aportar los expertos necesarios para ayudar a evaluar los planes de la empresa y sugerir alternativas;
- apoyar las estrategias locales ejerciendo influencia sobre la dirección a nivel europeo;
- han desempeñado un papel decisivo – junto con los sindicatos representados en la empresa – en la negociación de las condiciones de aplicación de las medidas de reestructuración, o en la negociación de acuerdos sobre la anticipación del cambio.

No obstante, cabe señalar en este punto que los CEE sólo pueden crearse en las grandes empresas que operan a nivel transnacional, mientras que la reestructuración transfronteriza se aplica también a las empresas más pequeñas (que emplean a menos de 1.000

trabajadores). El número total de CEE supera ligeramente el millar y emplea a menos del 7% de la mano de obra total de la UE, lo que sigue siendo un número relativamente pequeño. La Directiva 2005/56/CE de fusiones transfronterizas y la posterior Directiva de la UE 2017/1132/CE y la Directiva 2019/2121 protegen los derechos de los trabajadores a participar en todos los procesos de reestructuración, independientemente del tamaño de la empresa. En el caso de que no exista una normativa de participación de los representantes de los trabajadores en los órganos de dirección en el país de la sede de la nueva empresa, los trabajadores pueden exigir que se conserven los derechos de participación, si existe tal mecanismo en una empresa que emplee al menos a 500 trabajadores. Además, la Directiva de fusiones transfronterizas y la actual Directiva 2019/2121 garantizan los derechos de información y consulta en las reestructuraciones transfronterizas repitiendo los derechos de los trabajadores ya existentes también en este caso concreto. Especialmente el art. 86, así como los considerandos 12 y 13 de la Directiva 2019/2121 se refieren a los derechos de información y consulta. Las empresas en proceso de reestructuración están obligadas a publicar el proyecto de condiciones de la reestructuración, incluyendo una evaluación de las probables consecuencias para el empleo y la participación de los trabajadores. Esto tiene que ponerse a disposición de los representantes de los trabajadores o de los empleados, cuando los primeros no estén presentes, y tienen derecho a expresar una opinión sobre los términos de la fusión y sus consecuencias.

LA PERSPECTIVA DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES SOBRE EL PAPEL DE LOS COMITÉS DE EMPRESA EUROPEOS EN LA PRÁCTICA DE LA REESTRUCTURACIÓN TRANSFRONTERIZA DE EMPRESAS.

De Spiegelaere (2017) afirma que el 10% de las reestructuraciones en la UE son de alcance transnacional, lo que pone en riesgo puestos de trabajo en más de un Estado miembro de la UE (en promedio, el 27% de todos los puestos de trabajo afectados son puestos de trabajo en reestructuraciones transfronterizas). En estos procesos de reestructuración transnacional, los comités de empresa europeos (y los comités de empresa de la SAE) deberían participar para garantizar que la información y la consulta a los trabajadores sea auténtica y oportuna a nivel europeo. Al mismo tiempo, sólo el 33% de las empresas implicadas en las reestructuraciones transnacionales europeas no contaban con un CEE (o CEE-SAE), lo que demuestra el papel potencial de este mecanismo a pesar de las limitaciones señaladas anteriormente.

Los datos muestran que, en la práctica, los derechos legales otorgados a los CEE en las reestructuraciones transfronterizas no se ejercen en gran medida. La mayoría de los

CEE solo fueron informados e implicados después de que se adoptara la decisión final, por lo que el impacto en la reestructuración fue en su mayoría limitado o inexistente (Waddington, 2010, Pulignano y Turk, 2016). Voss (2016) muestra que los CEE se enfrentan a muchos obstáculos para abordar adecuadamente los casos de reestructuración debido a que la información que reciben suele ser tardía e incompleta. Además, los CEE tienen problemas para acceder a los conocimientos técnicos y disponen de pocos instrumentos para hacer que una empresa cumpla las normas.

Los informes nacionales del estudio «Let us participate» confirman más bien estos resultados. Según los encuestados, la participación de los trabajadores en el proceso de reorganización transfronteriza en las multinacionales es prácticamente inexistente. Los entrevistados informaron de que este tipo de información no suele llegar al CEE con suficiente antelación y de forma clara para que pueda ser evaluada por los miembros del CEE y para que la empresa tenga en cuenta su opinión sobre estas cuestiones. Esto es el resultado del hecho de que los CEE, en general, tienen una capacidad muy limitada para influir en los procesos de toma de decisiones de las empresas. En algunos casos también las diferencias culturales y las diferencias en los sistemas nacionales de relaciones laborales pueden ser un obstáculo para el funcionamiento efectivo de los CEE. Sin embargo, la eficacia de los procesos de información y consulta varía y depende en gran medida de la cultura empresarial (que va desde prácticas limitadas a extensas de información y consulta). Por ejemplo, los encuestados indicaron algunos procesos de reestructuración en empresas multinacionales con sede en Alemania o Dinamarca que implicaban a los CEE en forma de reuniones ad hoc con la presencia de representantes de los sindicatos, la participación de trabajadores a nivel de dirección procedentes de los países afectados.

Un factor diferenciador importante es también la interacción entre los CEE y las estructuras nacionales de diálogo social. En los países con estructuras fuertes, el diálogo a nivel de empresa muestra un mayor impacto tanto de los CEE como de estas estructuras nacionales en los procesos de información y consulta en el contexto de la reestructuración. Las decisiones de la dirección dictadas por consideraciones económicas rara vez se consultan en los CEE y la información sobre la reestructuración suele ser compleja y tardía. Los miembros de los CEE pueden expresar su opinión, pero no pueden detener las decisiones tomadas sin un mandato para ello. También es muy difícil elaborar soluciones conjuntamente con los directivos. Los encuestados subrayan unánimemente que mientras la posibilidad de negociar o de llegar a un consenso no esté incluida en las competencias legales de los CEE, las actividades de estos órganos no darán los resultados deseados.

Aunque los CEE no tienen capacidad para negociar las condiciones de trabajo y empleo, ya que esto es objeto de negociación colectiva a nivel nacional y la regulación laboral es diferente en cada país, los entrevistados consideran que sería deseable que los CEE tuvieran la capacidad de desarrollar una estrategia sindical a nivel europeo, que permitiera establecer unos objetivos mínimos comunes en determinadas cuestiones, que posteriormente deberían ser tenidos en cuenta en los procesos de negociación colectiva en los diferentes países europeos en los que se encuentra la empresa. Los entrevistados también mencionaron la posibilidad de poner en marcha acciones sindicales conjuntas en los diferentes países europeos en los que están radicadas estas empresas, si fuera necesario.

Plan de acción

A pesar de que la legislación de la UE funciona desde hace más de una década, garantizando a los trabajadores el derecho a la información, la consulta y la participación en las reestructuraciones transfronterizas, la aplicación de estas disposiciones es en gran medida insatisfactoria, como se ha mencionado en este informe. Diversos estudios (incluido el proyecto «Let us participate») muestran el papel marginal de los CEE y la participación de los trabajadores en la gestión de estos procesos, y también señalan algunos defectos de procedimiento, que se refieren principalmente al aporte de información incompleta o tardía, y a la consulta raramente practicada. Además, existen normas desiguales en la legislación de la UE, que otorgan mayores derechos a los empleados de las sociedades europeas-SE en comparación con los empleados de otras empresas multinacionales. Por lo tanto, es necesario reforzar el papel de los empleados en el proceso de reestructuración transfronteriza y consolidar el nivel europeo de las relaciones laborales colectivas (también en cuanto a la igualdad de condiciones garantizada en la legislación). Lamentablemente, todavía sabemos muy poco sobre la aplicación de los derechos de los trabajadores en los procesos de reestructuración transfronterizos. Esta brecha sólo puede cubrirse llevando a cabo más investigaciones en profundidad para formular conclusiones mejor fundamentadas.

Teniendo en cuenta las conclusiones de los informes nacionales elaborados y de los talleres estratégicos desarrollados en el proyecto «Let us participate. Cross-border corporate reorganization and the future of employee involvement in corporate governance», los socios del proyecto formularon una serie de recomendaciones en forma de Plan de Acción, que se resumen a continuación:

LEGISLACIÓN Y CUMPLIMIENTO

Evaluación de impacto de la Directiva 2019/2121 para valorar sus efectos tras su transposición a los sistemas de legislación nacional de los Estados miembros. No obstante, la nueva Directiva presenta algunas carencias, que deberían abordarse mediante los siguientes cambios:

- Introducir una evaluación de impacto social obligatoria, como parte de una información y consulta significativas sobre la reestructuración transfronteriza propuesta. La decisión de proceder a la reestructuración no debe seguir adelante antes de que la consulta finalice en las empresas implicadas. Esto significa que la dirección debe informar a los representantes de los trabajadores en una fase temprana, tan pronto como se prevea una reestructuración transfronteriza;
- El umbral del 25% previsto en la letra b) del apartado 2 del artículo 7 de la Directiva sobre la SAE se ha elevado al 33% en la Directiva sobre las fusiones transfronterizas (letra e) del apartado 3 del artículo 16), sin otra razón que la de debilitar el acervo de la SE. Por lo tanto, la recomendación sería adaptar la misma norma a este respecto, tanto para las SE como para las demás empresas, al nivel del 25%, de modo que un mayor número de empresas podría alcanzar el umbral y más trabajadores obtendrían derechos de participación;
- Introducir una normativa más clara sobre las sanciones, especialmente en caso de violaciones graves y persistentes de los derechos de los trabajadores, lo que podría conducir a una perjudicial falta de precisión en la legislación nacional. Estas sanciones deberían poder tener efecto transnacional para evitar que las empresas las eviten deslocalizándose en otros países.

Modificaciones de la Directiva 2009/38/CE sobre los CEE:

- Acortar el plazo para celebrar un acuerdo (dos en lugar de los tres años actuales previstos en la Directiva);
- Establecer la obligatoriedad de los CEE en las empresas de cierto tamaño, en lugar de hacer que su creación dependa de la iniciativa de una de las partes (como en el caso actual);
- Introducir la posibilidad de celebrar acuerdos sobre cuestiones debatidas en los CEE;
- Introducir sanciones proporcionadas por infringir las disposiciones de la Directiva.

Adoptar una Directiva sobre la participación de los trabajadores que establezca la igualdad de condiciones para todos los trabajadores de la UE. Véase la posición de la CES (2016) a este respecto.

Introducir una protección contra el despido y el trato discriminatorio para los representantes de los trabajadores, tanto en los consejos de administración como en los comités de empresa europeos. También debe garantizarse un tiempo libre para dedicarse a estas actividades sindicales y una formación suficiente.

Aclarar las normas de confidencialidad que son necesarias para el flujo de información en el CEE y la participación de los trabajadores a nivel de dirección. Las mismas normas de confidencialidad se aplicarán tanto a los representantes de los trabajadores en el consejo de administración como a los representantes de los accionistas. Los representantes de los trabajadores en el consejo de administración deben tener derecho a comunicarse regularmente con los órganos nacionales y europeos de representación de los trabajadores.

Reforzar el acceso a la información en un tiempo razonable, para que los miembros del CEE y los representantes de los trabajadores a nivel de dirección tengan tiempo suficiente para una reacción adecuada. Deben ser informados sobre las posibles estrategias de la empresa que tengan implicación para el empleo. Las disposiciones de la Directiva 2019/2121 no prevén adecuadamente que los trabajadores y sus representantes en todos los niveles de la empresa sean informados y consultados adecuadamente sobre los planes de la empresa.

Una mejor aplicación de las disposiciones de la Directiva 2019/2121 sobre reestructuración transfronteriza, de la Directiva 2009/38/CE sobre los CEE y de las normativas nacionales sobre la participación de los representantes de los trabajadores a nivel de dirección.

La necesidad de dotar a los CEE, a los representantes a nivel de dirección y a otras representaciones pertinentes de los trabajadores de mejores recursos materiales y jurídicos y de acceso a asesoramiento especializado y, por último, la necesidad de garantizar la participación de los sindicatos en los procesos de reestructuración;

Introducir la paridad de género de los representantes de los trabajadores en los órganos de dirección y los miembros de los CEE. Hombres y mujeres deberían estar representados a un nivel de entre el 40% y el 60% en las estructuras de toma de decisiones, lo cual es un imperativo esencial de los principios fundamentales de la democracia y los derechos humanos, tal y como están consagrados en los Tratados de la UE y en la Carta de los Derechos Fundamentales.

ACCIONES DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES

Formación de los miembros de los CEE, de los representantes de los trabajadores en los consejos de administración, pero también de los trabajadores y empresarios en general para que conozcan los instrumentos jurídicos. Las actividades de formación deben impartirse por separado en cuanto a su contenido y alcance a los grupos mencionados debido a los distintos perfiles de competencia:

- Representantes de los trabajadores en los órganos de dirección: gestión (estratégica, financiera, organizativa, etc.), derecho mercantil, responsabilidades legales del miembro del consejo, habilidades transversales (negociación y comunicación), etc.;
- Miembros de los CEEs: formación para una mejor comprensión de los documentos corporativos facilitados (estrategias, planes financieros, información presentada a los accionistas, políticas corporativas, etc.), transversales (negociación y comunicación), comunicación corporativa, etc.;
- Representantes de los trabajadores en general: sensibilización sobre los mecanismos de información, consulta y participación de los trabajadores, formación sobre el mecanismo BLER, los CEEs, los sindicatos y su función, en general;
- Empresarios (especialmente las sucursales nacionales): disposiciones legales sobre la participación de los representantes de los trabajadores en los órganos de dirección, CEE y su función en la gestión empresarial.

Mejorar la comunicación en el seno de los CEE emprendiendo las siguientes iniciativas:

- Incrementar el número de reuniones anuales (más allá de las mínimas recogidas en la Ley);
- Promover el intercambio de representantes sindicales entre las sedes de las empresas en diferentes países;
- Crear grupos de trabajo en el seno de los comités para abordar cuestiones específicas de interés;
- Aprovechar los sistemas digitales de información y comunicación para interactuar, organizar y desarrollar un diálogo entre los interlocutores sociales.

ESTUDIOS Y DIFUSIÓN

Realización de estudios en profundidad sobre el impacto del papel de los mecanismos de información, consulta y participación en la reestructuración transfronteriza (y vice-versa). Los autores de algunos estudios sobre esta cuestión subrayaron la insuficiencia de información al respecto (Cremers, Vitols, 2019, De Spiegelaere y Jagodziński, 2015, De Spiegelaere 2017, Munkholm, 2018), por lo que todavía se descubren muchas dificultades y es más difícil formular recomendaciones precisas. Debido al hecho de que los estudios requieren una perspectiva transnacional, la fuente de financiación debería situarse a nivel de la UE: Comisión Europea, interlocutores sociales a nivel de la UE, empresas multinacionales.

Publicar y difundir las mejores prácticas sobre el papel de los CEE, la participación de los representantes de los trabajadores en los órganos de dirección y otros mecanismos de información, consulta y participación en las reestructuraciones transfronterizas, tanto en forma de publicaciones como de reuniones (es decir, talleres, formaciones, seminarios).

La concienciación sobre la importante contribución que pueden hacer los CEEs y la participación de los representantes de los trabajadores en los órganos de dirección para anticipar y gestionar mejor las posibles consecuencias de la reestructuración transfronteriza podría, junto con los esfuerzos para desarrollar las capacidades de los comités de empresa y los sindicatos locales, contribuir a la creación de más y mejores CEEs.

Acciones de promoción dirigidas a la introducción de cambios legislativos y a la difusión de conocimientos sobre los derechos de los trabajadores en las reestructuraciones transfronterizas, incluyendo campañas a nivel nacional y de la UE, utilizando los medios de comunicación social.

Bibliografía

Bayer, W. (2013), Grenzüberschreitende Verschmelzungen im Zeitraum 2007 bis 2012, Jena, Friedrich-Schiller-Universität Jena http://www.boeckler.de/pdf/mbf_2013_06_verschmelzungen_bayer.pdf

Bech-Bruun y Lexidale (2013), Study on the application of the Cross-border Mergers Directive for the Directorate General for the Internal Market and Services, Unión Europea. <http://dx.doi.org/10.2780/96404>

Biermeyer y Meyer (2019), Chapter 2. Employee participation issues in cross-border mergers: key empirical findings [en:] Cremers, J., Vitols, S. (red.) Exercising voice across borders: workers' rights under the EU Cross-border Mergers Directive, Instituto Sindical Europeo, Bruselas <https://www.etui.org/publications/books/exercising-voice-across-borders-workers-rights-under-the-eu-cross-border-mergers-directive>

CBOS (2021), Związki zawodowe w Polsce. Warszawa: Centrum Badania Opinii Społecznej.

Cremers, J., Vitols, S. (red.) (2019), Exercising voice across borders: workers' rights under the EU Cross-border Mergers Directive, Instituto Sindical Europeo, Bruselas <https://www.etui.org/publications/books/exercising-voice-across-borders-workers-rights-under-the-eu-cross-border-mergers-directive>

Conchon, A. (2011), Board-level employee representation rights in Europe. Facts and trends. Report 121, Instituto Sindical Europeo, Bruselas. <https://www.etui.org/publications/reports/board-level-employee-representation-rights-in-europe>

De Spiegelaere, S. (2017), Company restructuring across borders: with or without European Works Councils? Resumen de políticas del ISE <https://www.etui.org/sites/default/files/Restructuring%2C%20EWCs%20De%20Spiegelaere%20Policy%20Brief%20PB%202017.01%20Print.pdf>

De Spiegelaere, S., Jagodziński, R. (2015), European Works Councils and SE Works Councils in 2015: facts and figures, Bruselas, ISE. <https://www.etui.org/publications/books/european-works-councils-and-se-works-councils-in-2015-facts-and-figures>

Edwards, T. y otros (2006), National industrial relations systems and cross-border restructuring: evidence from a merger in pharmaceuticals, European Journal of Industrial Relations, 12 (1), 69–87

CES (2016), Orientation for a new EU framework on information, consultation and board-level representation rights, Informe de posición de la CES <https://www.etuc.org/en/document/etuc-position-paper-orientation-new-eu-framework-information-consultation-and-board-level>

Eurofound: Third European Company Survey – Overview report: Workplace practices – Patterns, performance and well-being, 2015, Datos de la Tabla 44

Finansministeriet: Fusioner i staten – erfaringer og anbefalinger, Schultz Information, Copenhagen 2005, ISBN: 87-7856-732-1, pág.82.

Instituto de Fusiones, Adquisiciones y Alianzas <https://imaa-institute.org/>

Instytut Spraw Obywatelskich (INSPRO) (2016), 10 lat rad pracowników w Polsce. Co dalej?. Łódź: INSPRO.

Luty, P. (2015), Połączenia i przejęcia transgraniczne z udziałem polskich spółek w latach 2005–2014 – wybrane zagadnienia, «Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego» núm. 854, «Finanse, Rynki Finansowe, Ubezpieczenia» núm. 73, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin, pág. 547–557; www.wneiz.pl/frfu.

Munkholm, N. V. (2018), Board level employee representation in Europe: an overview, DG Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, Comisión Europea, Bruselas. https://eu.eventscloud.com/file_uploads/e0bd9a01e363e66c18f92cf50aa88485_Munkholm_Final_EN.pdf

Pendelton, A. (2019), Capítulo 3. The effects of cross-border mergers on labour: big challenges, little evidence [en:] Cremers, J., Vitols, S. (red.) Exercising voice across borders: workers' rights under the EU Cross-border Mergers Directive, Instituto Sindical Europeo, Bruselas <https://www.etui.org/publications/books/exercising-voice-across-borders-workers-rights-under-the-eu-cross-border-mergers-directive>

Pulignano, V. y Turk, J. (2016), European Works Councils on the move: management perspectives on the development of a transnational institution for social dialogue, Working paper Centre for Sociological Research (CeSO) Employment (industrial) Relations and Labour Markets 2016-1, Leuven, KU Leuven.

Reynolds, S., Scherrer, A. (2016), Ex-post analysis of the EU framework in the area of cross-border divisions. European Implementation Assessment, Ex-Post Impact Assessment Unit, European Parliament, Brussels [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=EPRS_STU\(2016\)593796](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=EPRS_STU(2016)593796)

Voss, E. (2016), European Works Councils assessments and requirements: report to the ETUC, Bruselas, CES <https://www.etuc.org/en/publication/european-works-councils-assessments-and-requirements-report-etuc>

Waddington, J. (2010), European works councils: a transnational industrial relations institution in the making, Londres, Routledge

Waddington, J., Conchon, A. (2016), Board Level Employee Representation in Europe: Priorities, Power and Articulation. Routledge, Londres

LEGISLACIÓN

Directiva 94/45/CE del Consejo, de 22 de septiembre de 1994, sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1994/45/oj>

Directiva 2001/86/CE del Consejo de 8 de octubre de 2001 por la que se completa el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32001L0086>

Directiva 2005/56/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 26 de octubre de 2005 relativa a las fusiones transfronterizas de las sociedades de capital <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:32005L0056>

Directiva 2009/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 6 de mayo de 2009 sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria (versión refundida) <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2009/38/oj>

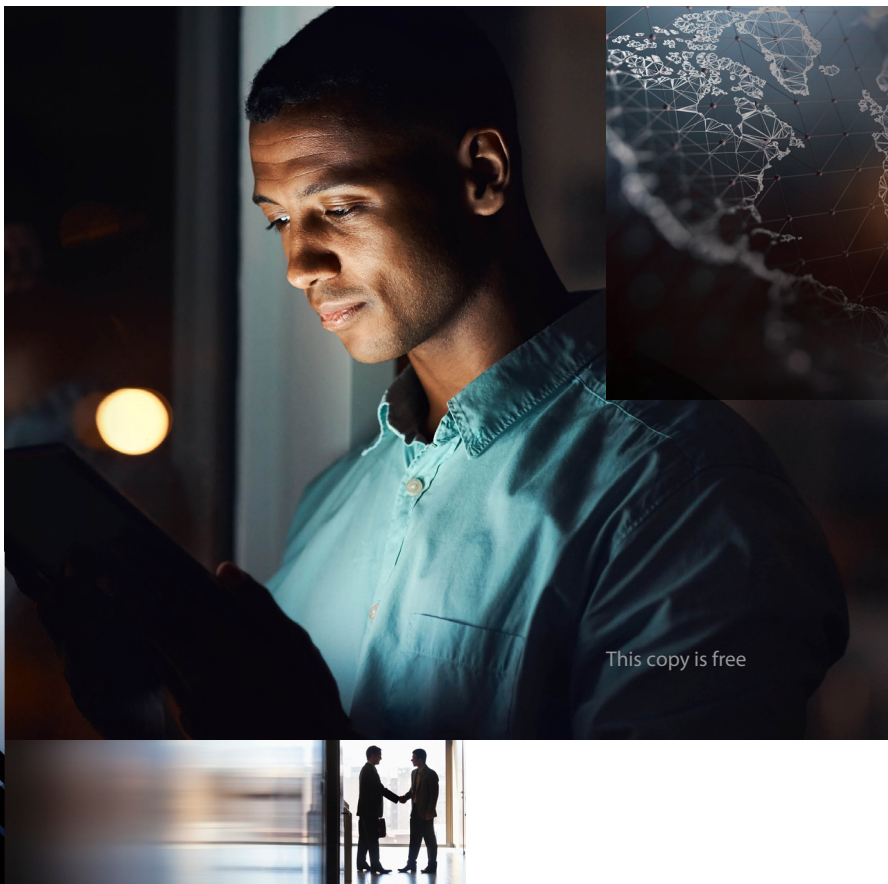
Directiva (UE) 2017/1132 del Parlamento Europeo y del Consejo de 14 de junio de 2017 sobre determinados aspectos del Derecho de sociedades <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A32017L1132>

Directiva (UE) 2019/2121 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de noviembre de 2019 por la que se modifica la Directiva (UE) 2017/1132 en lo que atañe a las transformaciones, fusiones y escisiones transfronterizas <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32019L2121>



With financial support from the European Union

Sole responsibility
lies within autor.
The European
Commission is not
responsible
for any use that
may be made of
the information
contained therein.



INSTITUTE OF
PUBLIC AFFAIRS



Бизнис Конфедерација на Македонија
Business Confederation of Macedonia

ASITECO
Asociación Industrial, Técnica y de Comercio

CESI
ALL WORKERS COURT

FIC
www.fic.dk



Fetico



confsat
CONFEDERAZIONE GENERALE DEI SINDACATI AUTONOMI DEI LAVORATORI