

Ref. VS/2020/0033

# PROYECTO EUROPEO

CROSS-BORDER CORPORATE REORGANISATION  
AND THE FUTURE OF EMPLOYEE INVOLVEMENT  
IN CORPORATE GOVERNANCE

REORGANIZACIÓN  
TRANSFRONTERIZA DE  
EMPRESA Y PARTICIPACIÓN  
DE LOS TRABAJADORES EN  
LA GESTIÓN CORPORATIVA

**Fetico**

## Estudio 2

Participación de los  
Trabajadores en los  
Órganos de decisión de  
las Empresas

INFORME DE  
LA SITUACIÓN  
EN ESPAÑA

**LET US  
PARTICIPATE**  
Cross-border corporate reorganization  
and the future of employee involvement  
in corporate governance



Cofinanciado por la Unión Europea

# ÍNDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN</b>	<b>3</b>
<b>2. MARCO CONCEPTUAL</b>	<b>4</b>
<b>3. MARCO LEGAL: LA COGESTIÓN EN EL DERECHO COMUNITARIO Y EN EL SISTEMA JURÍDICO ESPAÑOL</b>	<b>5</b>
<b>4. LA COGOBERNANZA EMPRESARIAL EN EL SISTEMA ESPAÑOL</b>	<b>6</b>
<b>5. ANÁLISIS DE LOS EXPERTOS</b>	<b>8</b>





## 1. INTRODUCCIÓN

Este informe forma parte de los resultados de la investigación realizada en España en el marco del **Proyecto Europeo “Reorganización transfronteriza de empresas y participación de los trabajadores en la gestión corporativa”** financiado por la Dirección General de Empleo de la Comisión Europea, en el marco de los Programas de Promoción del Dialogo Social Europeo. El objetivo general del proyecto es mejorar la participación de los trabajadores en el dialogo social europeo.

La UE ha llevado a cabo en los últimos años una serie de reformas legislativas cuyo objetivo ha sido facilitar la movilidad transfronteriza de empresas dentro de la Unión Europea. Con este objetivo se ha realizado una armonización de las normas del Derecho de Sociedades en todos los países miembros. Esta normativa establece una serie de salvaguardas para proteger los derechos e intereses de los socios, acreedores y trabajadores implicados en estas operaciones de reorganización empresarial.

En este informe se abordan los resultados de la investigación relativa al derecho de participación de los trabajadores en la gestión de las empresas (gobernanza empresarial) a través de su representación en los órganos de dirección de las empresas, y como se garantizan estos derechos en los procesos de la reorganización transfronteriza de empresas.

### Metodología del Estudio

El Estudio se ha realizado entre los meses de enero a abril de 2021. La metodología de investigación se ha centrado en el análisis de información disponible, a través de fuentes secundarias (estudios y análisis previos, información estadística, etc..) e información primaria a través de entrevistas individuales a agentes sociales y expertos en relaciones laborales.

## 2. MARCO CONCEPTUAL

Antes de iniciar el Estudio se han definido una serie de conceptos, que son clave para entender cómo afectan los sistemas de gobernanza empresarial en los procesos de reorganización transfronteriza de empresas.

- **Derechos de información, consulta y participación de los trabajadores en las empresas**

La Ley establece el derecho de los trabajadores, directamente o a través de sus representantes legales, a ser informados y consultados por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a su relación laboral o a sus condiciones laborales.

Asimismo, los trabajadores, directamente o a través de sus representantes, tienen derecho a participar sobre determinadas cuestiones que se adopten en las empresas, como aquellas relacionadas con la prevención de riesgos laborales.

- **Reorganización transfronteriza de empresas: fusión de sociedades**

La fusión, desde un punto de vista jurídico, es una operación que afecta a dos o más sociedades, conllevando la extinción de todas o de algunas de ellas y la integración de sus respectivos patrimonios y socios en una sola sociedad. Cuando al menos dos de las sociedades participantes están sometidas a la legislación de Estados miembros diferentes estaríamos ante una fusión transfronteriza.

Existen dos modos diferentes de proceder a una fusión de sociedades: la “fusión por constitución de una nueva sociedad”, que consiste en la integración de sociedades existentes en una nueva sociedad, y la “fusión por absorción”, cuando una o más sociedades se integran en otra ya existente. Se trata de un mecanismo de concentración empresarial, que permite reforzar la competitividad de las empresas.

- **Reorganización transfronteriza de empresas: escisión de sociedades**

La escisión puede ser total o parcial, incluida una segregación, a favor de una sociedad de nueva creación, siempre que al menos dos de las sociedades participantes estén sometidas a la legislación de Estados miembros diferentes.

- **Transformación transfronteriza de sociedades**

Es la operación mediante la cual una sociedad constituida bajo la ley de un Estado miembro (Estado de origen) cambia su marco jurídico y se somete a la ley de otro Estado miembro (Estado de destino), trasladando su domicilio social a este último y conservando la personalidad jurídica, y por tanto, sin disolverse y liquidarse en el primero, y sin constituirse “ex novo” en el segundo. Esta operación es equivalente a lo que la Ley 3/2009 sobre Modificaciones Estructurales de las sociedades mercantiles, califica como traslado internacional del domicilio social (art. 92 y ss.)

- **Cogestión o Cogobernanza empresarial.**

La cogestión, se entiende como la forma de participación de los trabajadores en los procesos de toma de decisiones estratégicas, económicas o financieras de las empresas. Se trata de un mecanismo de “participación interna” basado en la colaboración entre capital y trabajo (Galiana Moreno y García Romero, 2003:16).



## 3. MARCO LEGAL: LA COGESTIÓN EN EL DERECHO COMUNITARIO Y EN EL SISTEMA JURÍDICO ESPAÑOL

### Directivas Europeas

- **Directiva 2001/86/CE**, por la que se completa el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores.
- **Directiva 2003/72/CE**, por la que se completa el Estatuto de la Sociedad Cooperativa Europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores.
- **Directiva 2005/56/CE**, relativa a las fusiones transfronterizas de las sociedades de capital, en la actualidad integrada en la Directiva 2019/2121/CE, cuyo plazo de trasposición concluye el 31 de enero del 2023 y cuya novedad más importante es que regula los procedimientos para garantizar los derechos de información, consulta, participación y cogestión, cuando proceda, de los trabajadores.

### Trasposición de las directivas europeas al ordenamiento jurídico español

La **Directiva 2005/56/CE**, conocida como directiva de **movilidad empresarial** se traspone en España mediante:

- La **Ley 3/2009, de 3 de abril, sobre modificaciones estructurales de las sociedades mercantiles**, que regula en el Capítulo II las “fusiones transfronterizas intracomunitarias”.
- Esta Directiva también modifica la **Ley 31/2006, de 18 de octubre, relativa a la participación de los trabajadores en Sociedades Anónimas y Cooperativas Europeas**, mediante la introducción de un nuevo Título IV (arts. 39 a 45)

Por regla general, en España no existe un sistema de participación de los empleados a través de su representación en los consejos de administración de las empresas, sin embargo, la Directiva 2001/86 introdujo varias salvaguardias para proteger el derecho de participación de los trabajadores, así la Ley 3/2009 de modificaciones estructurales de las sociedades mercantiles, en su artículo 67, bajo el epígrafe “Derechos de participación de los trabajadores en la empresa resultante de la fusión” establece que “.. El derecho de los empleados a participar en la empresa se definirá de acuerdo con lo recogido en el Título IV de la Ley 31/2006, relativo a la participación de los empleados en Empresas Europeas.

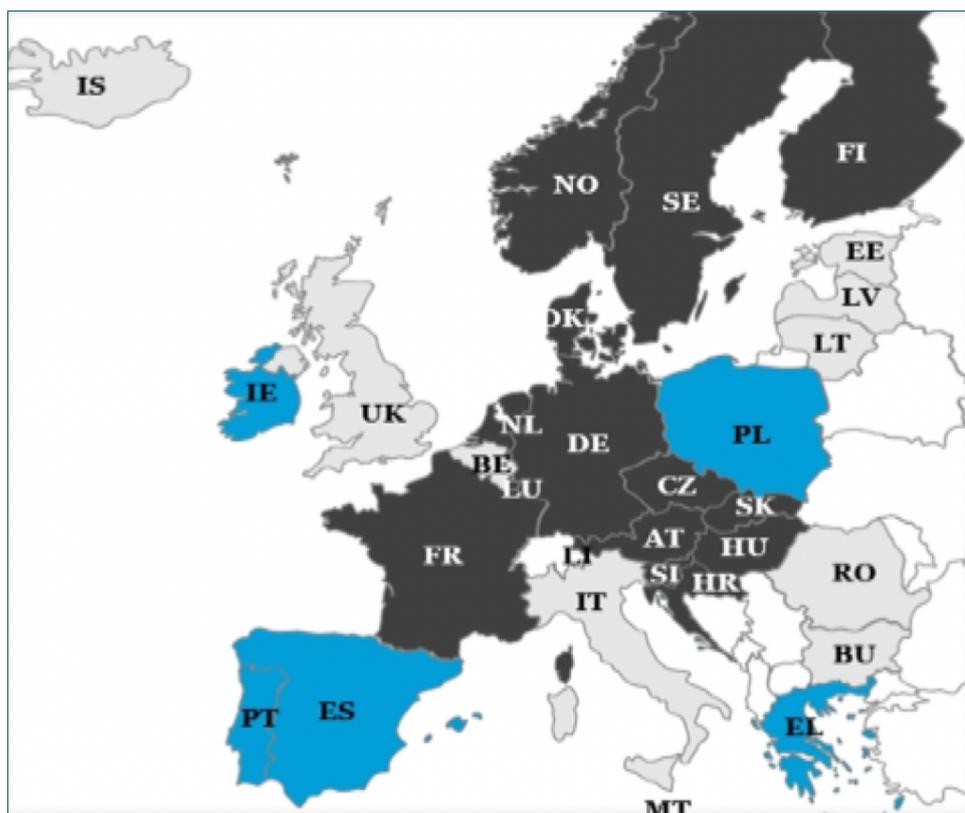
Se recoge así en nuestro ordenamiento la posibilidad de negociar derechos de participación de los trabajadores a nivel de consejos de administración en el caso de fusiones transfronterizas, explícitamente para la empresa resultante si, al menos, una de las empresas involucradas en la fusión se rige por un sistema de participación de los empleados en los órganos de decisión de las empresas.

## 4. LA COGOBERNANZA EMPRESARIAL EN EL SISTEMA ESPAÑOL

La cogobernanza o cogestión empresarial, entendida como forma de participación de los trabajadores en los procesos de toma de decisiones estratégicas, económicas o financieras de las empresas no forma parte de nuestra tradición jurídica ni de nuestro modelo de relaciones laborales.

En España, la participación de los trabajadores en los consejos de administración de las empresas o en sus órganos de dirección se encuentra regulada, de forma muy genérica, en el artículo 129.2 de la Constitución, así como en el artículo 4.1 del Estatuto de los Trabajadores. Aunque este derecho aún no ha sido desarrollado por ninguna normativa, por lo que se puede afirmar que la legislación española no confiere a los trabajadores el derecho a participar en la toma de decisiones empresariales.

### REGULACIÓN DEL DERECHO DE PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LOS ÓRGANOS DE DIRECCIÓN DE LAS EMPRESAS EN LOS PAÍSES EUROPEOS



Fuente: Traducido de Lafuente 2017, basado en Kluge, Stalt y Conchon, 2013

- Amplio reconocimiento del derecho de participación (14 países)
- Regulación limitada del derecho de participación (5 países)
- No existe ninguna regulación del derecho de participación (12 países)



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 los requisitos mencionados en el apartado anterior del informe.

Podemos concluir que 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 (como fue el caso de las cajas de ahorro) o los casos excepcionales mencionados en el sector privado, carece en la actualidad de un marco normativo que establezca derechos de cogestión empresarial.



## 5. ANÁLISIS DE LOS EXPERTOS

El análisis sobre el derecho de participación de los trabajadores, desde la perspectiva de los expertos, se ha realizado a través de entrevistas a representantes sindicales y expertos en materia de derecho laboral y del ámbito de las relaciones laborales, con el objetivo de conocer su opinión sobre la gobernanza empresarial en España.

### Perfil de los expertos entrevistados

Perfiles	Número de entrevistas realizadas
Representantes sindicales	3
Expertos del ámbito legal y en materia de relaciones laborales	2

Del análisis de la información obtenida, a través de las entrevistas podemos extraer las siguientes conclusiones generales:

- Desde las instituciones y organismos europeos se considera que la implicación y participación de los trabajadores en los órganos de dirección o en los consejos de administración de las empresas es un tema fundamental y esencial para lograr el objetivo de una mayor protección de los trabajadores.
- También en España la participación de los trabajadores en los órganos de administración de las empresas es una de las reivindicaciones más importantes del sindicalismo. No obstante, existen también algunos argumentos en contra en el ámbito sindical, al entender que la cogestión pone en riesgo la independencia y autonomía de las personas trabajadoras y sus representantes frente a la dirección de las empresas.
- En el ámbito empresarial también existe una actitud de rechazo a la participación de los trabajadores en los órganos de decisión de las empresas, ya que consideran que las empresas no son espacios de participación democrática.
- Los modelos de gestión no sólo conllevan una protección más eficaz de los derechos e intereses de los trabajadores, también puede reportar ventajas y beneficios para las empresas ya que la participación de los representantes de los trabajadores en las decisiones y estrategias empresariales puede repercutir positivamente en el aumento de la motivación e implicación de los trabajadores y a su vez de la productividad y competitividad de las empresas.
- La negociación colectiva se considera la forma más adecuada de incorporar y ampliar los derechos de participación de los trabajadores.
- El sistema de cogestión requiere de una mayor cualificación y formación de los representantes sindicales que formen parte de los consejos de administración de las empresas.