

1. PARTICIPACION DE TRABAJADORES EN LA SOCIEDAD ANONIMA EUROPEA (Societas Europea – SE)

UN ELEMENTO ADICIONAL EN LAS RELACIONES LABORALES EUROPEAS*

El 8 de octubre de 2001, el Consejo de la Unión Europea aprobó dos textos legales vinculados entre sí que asentarán las bases para la creación de Sociedades Anónimas Europeas (SE): el reglamento sobre el estatuto de la Sociedad Anónima Europea, así como la directiva sobre la participación de trabajadores en el marco de una SE. Con este paso se ha marcado un hito histórico, y ello cerca de 30 años después de haberse propuesto un estatuto SE por vez primera. El reglamento y la directiva entrarán en vigor el día 8 de octubre de 2004 en todos y cada uno de los 25 Estados-miembro de la ampliada Unión Europea y Estados-miembro dentro del espacio económico europeo, a saber, Islandia, Liechtenstein y Noruega. Hasta dicha fecha, la directiva SE ha de ser trasladada al derecho nacional. A partir de este momento, las empresas tendrán la posibilidad de estructurar de manera unitaria la organización de sus sectores empresariales con arreglo al derecho europeo. El estatuto SE prevé cuatro formas de constitución: en este contexto, una SE puede constituirse a través de una (I) fusión, (II) a través de la constitución de un holding o (III) una empresa filial común o por transformación (IV) de una sociedad anónima existente en una SE.

Sociedad Anónima Europea (SE)

Formas de constitución

Fusión	Sociedades Anónimas de dos Estados-miembro fundan a través de una fusión una SE
Holding	S.A. y S.L. de dos Estados-miembro fundan un Holding
Filial	Sociedades y personas jurídicas (derecho público o privado) de dos Estados-miembro (o una misma SE) fundan una filial SE
Transformación	S.A. puede transformarse en SE, cuando la misma tiene una filial desde hace dos años en otro Estado-miembro

Köstler: 2003

* Véase: ETUI and ETUC (ed.): Benchmarking Working Europe 2004. Brussels.

Véase también: ETUI and Hans Böckler Foundation (2004), *The European Company - Prospects for board-level representation*, Brussels and Düsseldorf.

Köstler, R. (2003) *The European Company*, in R. Köstler und A. Büggel, *The European Company and Company law and Existing legislative provision for employee participation in the EU member states*, Brussels: ETUI. Report 79

Le corresponde a las empresas implicadas optar por una estructura orgánica para la futura SE: en este sentido, pueden optar por un sistema de un paso (monista) con un órgano de administración que integra la función de supervisión empresarial, y una organización de dos pasos (dualista) con un órgano de gestión y un órgano de vigilancia autónomo.

Una vez que una empresa ha dado a conocer que va a constituir una SE, la dirección de la misma tiene que procurar que se establezca un "gremio de negociaciones especial" (GNE). Dicho GNE está formado exclusivamente por los representantes de los trabajadores de las empresas implicadas. Dentro del plazo de seis meses, los mismos tienen que llegar a un acuerdo con la gestión sobre los derechos de información, audiencia y cogestión de los que van a disponer los trabajadores de la futura SE. En caso de que dichas negociaciones no lleguen a buen cauce, entran en vigor automáticamente las regulaciones provisionales que se han definido en la directiva SE. En caso de que no quede claro qué tipo de participación tendrán los trabajadores en la futura SE, no se podrá constituir dicha SE. La directiva SE no protege tan sólo los derechos de cogestión existentes sino que, más allá de esto, ofrece la posibilidad de que, en analogía con la situación actual, un número mayor de trabajadores pueda tener derecho a defender sus intereses en los más elevados órganos empresariales. De este modo, los representantes de los trabajadores también tienen acceso a información relativa a decisiones estratégicas inminentes de la empresa. Así, las decisiones de gestión en el más alto nivel de empresa podrán verse influidas por los trabajadores.

En este momento, resulta de suma importancia seguir de manera crítica el proceso de traslación de la directiva sobre la participación de los trabajadores en la SE a cada uno de los derechos nacionales (véase por ejemplo www.seeurope-network.org). Tan sólo en aquellos países que han trasladado la directiva SE al derecho nacional pueden constituirse SEs, pudiendo asimismo formar parte de una SE empresas que operen en dicho territorio.

En este período de tiempo, los trabajadores deberían centrar su atención especialmente en los siguientes puntos de referencia („benchmarks“):

- Que los Estados-miembro no hagan uso de la llamada cláusula "opt-out" que les permita suspender la implementación de las regulaciones provisionales, en caso de constitución de una SE a través de una fusión;
- Que el traslado al derecho nacional prevea la posibilidad de que los representantes sindicalistas puedan ser miembros del GNE, aún cuando ellos mismos no sean empleados de la empresa. Ello también resulta importante, porque de esta manera pueden integrarse representantes de las asociaciones de industria europeas;
- Que los Estados-miembro no limiten a un solo experto en el caso de la asunción de los costes de peritos externos que apoyen al GNE o al futuro comité de empresa de la SE en su cometido;
- Que el traslado al derecho nacional ofrezca la posibilidad de negociar de nuevo modificaciones *a posteriori* sobre la participación de trabajadores.

La legislación relativa a la SE ha supuesto un nuevo impulso para otros muchos proyectos: Mientras que el estatuto para la constitución de una cooperativa europea (SCE) fue aprobado ya en julio de 2003, aún continúan las negociaciones relativas al estatuto para una sociedad de seguros europea (ME) y para una asociación europea (EA).

Perspectivas:

A partir de octubre de 2004, entrará en vigor una ley que regulará a nivel europeo la cogestión de los trabajadores en las futuras SEs a través del proceso de traslación al derecho nacional de la directiva 2001/86. Esta nueva legislación estandarizará en toda Europa la participación de trabajadores en los más elevados órganos de la empresa. Todo ello supone un compromiso histórico de gran envergadura. A lo largo de los próximos años, se ha concentrar todo el esfuerzo en que dicho estándar no se vea minado por futuras actuaciones legislativas en el ámbito del derecho de sociedades por parte de la UE (por ejemplo, la fusión de sociedades de capital de diversos Estados-miembro y el traslado transfronterizo de empresas de un país de la UE a otro). En un futuro, el punto de referencia será el refuerzo de la posición de los trabajadores en empresas transfronterizas evitando su marginación.

2. PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LOS MAS ELEVADOS ORGANOS EMPRESARIALES EN LA EUROPA DE LOS 15

En 12 de los 15 Estados-miembro existen obligaciones legales en torno a la participación de los trabajadores en los más elevados órganos empresariales. En Italia y Bélgica, donde se desconocen por completo tales normas legales, existe, en casos de excepción, una participación de representantes de trabajadores en el más elevado órgano empresarial acordada en base a un convenio colectivo. Tan sólo el Reino Unido carece de leyes y aplicación práctica al respecto.

Según la estructura empresarial dada en el Estado-miembro correspondiente, los representantes de los trabajadores forman parte del órgano de administración (en el sistema monista, contando únicamente con un consejo de administración = „board“) o en el órgano de vigilancia (en el sistema dualista, contando con un órgano de gestión y un órgano de vigilancia).

Los sistemas de participación de trabajadores en los niveles empresariales más elevados difieren significativamente de un país a otro, por encontrarse en el contexto correspondiente de relaciones laborales nacionales.

En aquellos países, en los que se halle registrado un gran número de empresas privadas y estatales, se perfilan dos modalidades. En Alemania y en Austria se regula la cogestión por medio de la ley, mientras que la representación de trabajadores en países escandinavos se regula por medio de convenios colectivos (no obstante, incluso allí se apoyan en un marco legal).

En los restantes Estados-miembro, se observan formas limitadas de representación a este nivel, teniendo las mismas vigor únicamente en el caso de empresas estatales o privatizadas. Asimismo, dichas formas se asientan en leyes o convenios colectivos. En este contexto, Portugal constituye un caso aparte, dado que existen normas legales que apenas se aplican.

La forma concreta que caracteriza la participación de los trabajadores en los más elevados órganos empresariales se orienta en las particularidades y las normas legales relativas a las relaciones laborales nacionales. Las formas de participación varían especialmente por lo que respecta a:

➤ **Los valores umbrales, tamaño de la plantilla a partir de la cual la empresa tiene la obligación de ofrecer una participación de trabajadores**

Estos valores umbrales varían entre 25 trabajadores en Suecia y 500 y/o 2000 en Alemania;

➤ **El número de representantes de trabajadores en los más elevados órganos empresariales**

Este número varía entre únicamente un representante, un tercio (por ejemplo, en Dinamarca y Austria) y hasta la mitad de los miembros del órgano empresarial (en Alemania). En Finlandia, esta decisión forma parte del acuerdo al que llegan entre sí los empresarios y los trabajadores;

➤ **El voto o nombramiento de los representantes de los trabajadores**

En la mayoría de los países, los representantes de los trabajadores en los más elevados órganos empresariales se designan por voto general de los trabajadores de una empresa. Tanto Suecia, donde los sindicatos tienen derecho a enviar representantes, como Austria, donde los comités de empresa toman esta decisión, constituyen una excepción a la regla;

➤ **Los criterios de elección de los representantes de los trabajadores**

En casi todos los países resulta obligatorio que los representantes de los trabajadores sean empleados de la empresa. Rara vez se admiten representantes externos, tales como aquellos que proceden de los sindicatos. Por el contrario, el derecho de los Países Bajos prescribe explícitamente que los miembros del órgano de vigilancia no deben ser empleados de la empresa. La particularidad de dicho modelo reside en que los miembros del comité de empresa tienen derecho a proponer candidatos para el órgano de vigilancia u oponerse al nombramiento de determinados candidatos (que finalmente van a ser designados por el mismo órgano de vigilancia en un procedimiento de cooptación). Por principio, los miembros del órgano de vigilancia propuestos por los trabajadores no se consideran primariamente como defensores del conjunto de trabajadores de una empresa.

Por lo general, los miembros del órgano de vigilancia o del consejo de administración, que representan a los trabajadores, tienen los mismos derechos y obligaciones que los miembros nombrados por parte de los accionistas.

Cuadro sinóptico: Participación de trabajadores en los más elevados órganos empresariales en la Europa de los 15

	BASES LEGALES		NUMERO RE- PRESENTANTES TRABAJORS	NOMBRAMIENTO POR			CRITERIO ELECCION: ¿SOLO TRABA- JADORS?	ESTRUCTURA EMPR.
	EMPR. ESTATALES	EMPR. PRIOVADA		SINDICATOS	COM. EMPR	VOTO		
AUTRIA	●	●	1/3		●		●	Dualista
BELGICA								
DINAMARCA	●	●	1/3			●	●	Monista
FINLANDIA	●	●	Acuerdo		●		●	Mon./Dual.
FRANCIA	●		1/3 ó 2-3 miembros			●	●	Mon./Dual.
ALEMANIA	●	●	1/3 – 1/2	● (pues tos sindicales)		●	● (excepto pues tos sindicales)	Dualista
GRECIA	●		2-3 miembros			●	●	Monista
IRLANDA	●		(mayormte.) 1/3			●	●	Monista
ITALIA								
LUXEMBURGO	●	●	(max.) 1/3	● (puestos sindicales hierro&acero)	●		●	Monista
PAISES BAJOS	(●)	(●)	Comités Empr. tiene derecho a recomendar designación de miembros del Consjº de Supervisión o de rechazarlos					Dualista
PORTUGAL	●		1 miembros			●	●	Monista
ESPAÑA	●		2 miembros	●				Monista
SUECIA	●	●	2-3 miembros	●			●	Monista
REINO UNIDO								

Abrev.: Trabajadors= Trabajadores / Consjº Supervisión = Consejo de Supervisión/Empr.= Empresas / Monista= Estructua monista / Dualista= Estructura dualista

3. PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LOS MAS ELEVADOS ORGANOS EMPRESARIALES EN LOS NUEVOS ESTADOS-MIEMBRO DE LA UE

A la par que los restantes Estados-miembro, los diez nuevos Estados-miembro de la Unión Europea estarán obligados, a partir de su acceso en mayo de 2004, a trasladar la legislación relativa a la sociedad anónima europea (SE) hasta octubre de 2004. Por este motivo, resulta importante estudiar la situación dada de participación de los trabajadores en estos países.

Por analogía con el *status quo* de la actual Europa de 15, una comparación entre estos países demuestra más diferencias que puntos en común. A pesar de que la legislación en este ámbito se inició después de 1990, los países procedieron de manera muy diversa a la hora de establecer sus sistemas nacionales de relaciones laborales y participación de los trabajadores. No obstante, la mayoría de ellos (a excepción de Chipre y los países bálticos) han aprobado normas legales relativas a la participación de trabajadores en los más elevados órganos empresariales.

Cuando los trabajadores afrontan negociaciones en torno a su participación a la hora de constituir una SE, estas bases legales representan al menos un buen punto de partida de cara a alcanzar un consenso entre los representantes de los trabajadores de diferentes países y llegar a un acuerdo beneficioso con los empresarios. No obstante, las experiencias recabadas en los países de la Europa de los 15 dejan patente que la mera existencia de una obligación legal no implica automáticamente la aplicación práctica. Por este motivo, se precisan estudios detallados adicionales, con el fin de aprender más sobre la aplicación práctica y la importancia real de la participación de los trabajadores en los más elevados órganos empresariales, sobre todo por lo que respecta a los nuevos Estados-miembro de la UE con su especial transfondo histórico.

Cuadro sinóptico: Participación de los trabajadores en los más elevados órganos empresariales en los nuevos miembros de la UE

	BASES LEGALES PARA		NUMERO DE REPRESENTANTES TRABAJADORS	NOMBRAMIENTO POR			CRITERIO DE ELECCION ¿SOLO TRABAJADORS?	ESTRUCTURA EMPRESA
	EMPR. ESTATALES	EMPR. PRIVADAS		SIINDICATOS	COM. EMPR.	VOTO		
CHIPRE								
REPUBLICA CHECA	●	●	1/3			●	● en Empr. privada	Dualista
ESTONIA								
HUNGRIA	●	●	1/3	Obligación de consulta	●		●	Dualista
LETONIA								
LITUANIA								
MALTA	●		1 miembro			●		Monista
POLONIA	●		(mayormte) 2/5			●		Dualista
REPUBLICA ESLOVACA	●	●	1/3 (Empr. privadas) 1/2 (Empr. estatales)	1 puesto en Empr. estatales		●		Dualista
ESLOVENIA	●	●	1/3 - 1/2 (Estatuto de Empr.)		●		●	Dualista

* Incluyendo Empr. privatizadas

Abrev.: Trabajadors= Trabajadores / Consjº Supervisión = Consejo de Supervisió/Empr. = Empresas / Monista= Estructua monista / Dualista= Estructura dualista