

RELATS

FORO REPRESENTACION EN EL LUGAR DE TRABAJO

¿FUEGOS DE ARTIFICIO? LA REPRESENTACIÓN DE INTERESES LABORALES EN CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN A TRAVÉS DE LA SOCIEDAD EUROPEA (SE)

**Sergio González Begega,
Departamento de Sociología de la Universidad de Oviedo.**

**Holm-Detlev Köhler,
Departamento de Sociología de la Universidad de Oviedo**

2012

ABSTRACT

La adopción de las Directivas de participación de trabajadores asociadas a los reglamentos de Sociedad Anónima Europea (SE) y de Sociedad Cooperativa Europea (SCE), en octubre de 2001 y junio de 2003, respectivamente, supuso la culminación de un objetivo largamente perseguido por las instituciones comunitarias: la articulación de un mecanismo que facilitase la representación de los intereses laborales al máximo nivel de gobierno corporativo transnacional a través de una figura de regulación societaria europea.

Tras algo más de una década, resulta evidente que este esfuerzo normativo no ha tenido los efectos deseados. A pesar de que el número de SEs y SCEs constituidas hasta el momento se acerca al millar, la calidad de las experiencias en marcha resulta desigual.

La comunicación examina el proceso de creación de SEs y SCEs, evaluando su impacto sobre las relaciones laborales en España. Para ello, ofrece un análisis cuantitativo y cualitativo del mismo y atiende a los principales déficits de esta regulación ante la reciente apertura de un periodo de consulta con los agentes sociales europeos en torno su posible revisión.

INTRODUCCIÓN

En julio de 2011, la Comisión Europea, a través de su Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, llamó a los agentes sociales a una primera ronda de consultas acerca de una eventual revisión de la Directiva 2001/86/CE sobre participación de trabajadores en las empresas voluntariamente acogidas al Estatuto de Sociedad Anónima Europea (SE) (European Commission, 2011). Con esta invitación, la principal institución comunitaria de iniciativa legislativa reconocía el escaso éxito alcanzado por una pieza normativa que, junto a la regulación sobre comités de empresa europeos,

fue diseñada para impulsar decisivamente el desarrollo de las relaciones laborales de empresa a nivel europeo.

Diez años después de la adopción del entramado normativo que acompaña al Estatuto de Sociedad Anónima Europea (SE) y al reglamento sobre Sociedades Cooperativas Europeas (SCEs),¹ resulta evidente que no se han alcanzado los objetivos inicialmente perseguidos, al menos en cuanto al fortalecimiento de los derechos de representación laboral. A pesar de que este conjunto de reglamentos y directivas fue presentado como la satisfacción de un aspecto pendiente en la agenda comunitaria desde la década de los años 70, sus efectos sobre la realidad societaria y laboral europea han sido escasos.

El impacto práctico de la regulación sobre la SE² ha sido limitado, aunque un análisis estrictamente cuantitativo de las dimensiones alcanzadas por el proceso de creación de SEs invite a pensar lo contrario. De hecho, en marzo de 2012, el número de SEs constituidas ascendía a 1113, según datos recogidos por la red SEEurope del European Trade Union Institute de Bruselas (ETUI).³

Ahora bien, la evaluación de las experiencias en marcha proporciona una visión de la realidad de la SE bastante distinta. En la mayor parte de los casos, la creación de la SE ha constituido una operación de carácter exclusivamente societario sin consecuencias sobre la representación de intereses laborales a escala transnacional. Más aún, el impacto geográfico del proceso de constitución de SEs ha sido muy desigual, concentrándose en un número limitado de países, entre los que destacan Alemania y la República Checa. Por el contrario, su importancia ha resultado absolutamente marginal en otros socios comunitarios, como Italia, España o los Países Nórdicos.

La comunicación tiene por objeto evaluar el proceso de creación de SEs como ejemplo no satisfactorio de desarrollo de los derechos de representación laboral en la toma de decisiones corporativas. Para ello, en primer lugar, se evaluará brevemente la regulación sobre la SE y sus implicaciones en la apertura de nuevos espacios de información, consulta y participación de los trabajadores en empresas transnacionales. El repaso a los contenidos de la Directiva 2001/86/CE facilitará la identificación de una serie de vacíos normativos como factores determinantes de la escasa huella práctica de la SE sobre las relaciones laborales europeas.

¹ Incluye la Directiva 2001/86/CE del Consejo, por la que se completa el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea (Reglamento nº 2157/2001) en lo que respecta a la implicación de los trabajadores en la SE y la Directiva 2003/72/CE del Consejo, por la que se completa el Estatuto de la Sociedad Cooperativa Europea (Reglamento nº 1435/2003) en lo que respecta a la implicación de los trabajadores en la SCE.

² A partir de este momento y para facilitar la lectura del texto, se empleará únicamente el acrónimo SE para referirse tanto a las Sociedades Anónimas Europeas como a las Sociedades Cooperativas Europeas, por cierto, mucho menos numerosas.

³ Tal y como ocurre con otros procesos similares de las relaciones laborales europeas a nivel de empresa, como los comités de empresa europeos, no existen registros de carácter oficial que recojan de manera centralizada estos datos. Ante esta situación, el ETUI cuenta con una base de datos de elaboración propia, que se alimenta de los informes remitidos por los expertos nacionales de la Red SEEurope. Ver ETUI European Company Database: <http://ecdb.worker-participation.eu>. Consultado el 01/03/2012.

A continuación, se presentarán algunos datos básicos acerca de las dimensiones alcanzadas por el proceso de creación de SEs a lo largo del periodo 2004-2012, atendiendo tanto a sus características formales como a sus complejas características internas (contenido 'real' de la SE). En tercer lugar, se examinará el exiguo interés suscitado por la SE en España, detallando las condiciones políticas de transposición de la normativa comunitaria al marco legal nacional así como el bajo nivel de reacción a la misma por parte de los agentes sociales y de las empresas españolas. A modo de cierre, se incluirá un apartado de discusión en el que se evaluarán las debilidades de la SE como vehículo de participación laboral a escala transnacional, desde una perspectiva española del proceso.

LA PARTICIPACIÓN LABORAL EN LA SE. LA DIRECTIVA 2001/86/CE.

El actual edificio normativo sobre derechos de participación laboral en empresas transnacionales ofrece un diseño complejo, cuyas principales piezas legales se articulan alrededor de dos procesos paralelos:

(1) La información y consulta de trabajadores en empresas de dimensión comunitaria, regulada por la Directiva 2009/38/CE, que revisa la original Directiva 94/45/CE sobre comités de empresa europeos (González Begega y Köhler, 2011).

(2) La información, consulta y representación de los intereses laborales en la SE, regulada a través de la Directiva 2001/86/CE⁴, que establece, al igual que la anterior, la obligatoriedad de articular un espacio de información y consulta a los trabajadores de las empresas constituidas bajo la forma societaria de SE y, además, reconoce (de forma condicional) el derecho de representación directa de los trabajadores en el máximo órgano de dirección de la empresa.

Ambos espacios de participación laboral se encuentran estrechamente interconectados, compartiendo múltiples aspectos e integrándose en un mismo edificio legal, el de las relaciones laborales europeas a nivel de empresa, construido con notable esfuerzo desde comienzos de la década de los años 80 (Gold, Nikolopoulos y Kluge, 2009).⁵

En cualquier caso, y centrándose en el segundo de ellos, la regulación sobre la SE⁶ pone a disposición de las empresas europeas la posibilidad de constituirse bajo una nueva forma societaria, pensada para facilitar sus operaciones transfronterizas en el espacio de la Unión Europea. La tabla inferior recoge algunas de las principales características de la regulación sobre la SE, entre las cuales cabe destacar su flexibilidad y la existencia de vacíos intencionados en

⁴ Abierto el proceso de consulta a los agentes sociales previo a su posible revisión.

⁵ González Begega y Köhler (2011), revisan la construcción de las relaciones laborales europeas, señalando el carácter complementario de las distintas piezas normativas que lo componen y la génesis política de cada una de ellas desde las primeras propuestas (rechazadas) de regulación societaria ('Quinta Directiva') y de información y consulta a los trabajadores ('Directiva Vredeling'), ambas de 1983.

⁶ Para una descripción detallada del mismo consúltese, nuevamente, la nota al pie 1.

su articulado, que sido subsanados a partir de la combinación de elementos de regulación nacional incorporados en el proceso de transposición de la normativa europea.

La extrema ductilidad de la regulación sobre la SE responde a una renuncia consciente por parte de las instituciones comunitarias a un mayor grado de homogeneización legal. Tal y como indica Keller (2002) dicha renuncia tuvo éxito en su objetivo de desbloquear finalmente un proceso de concreción normativa que había estado atascado en la agenda europea durante casi tres décadas. Sin embargo, las consecuencias negativas del carácter poco ambicioso de la regulación sobre la SE finalmente adoptada son perfectamente observables en términos de eficacia e impacto real.

Tabla 1. El Estatuto de SE. Principales características

<p><i>SOCIETAS EUROPAEA</i> (SE)</p>	<p>(1) Nueva forma societaria supranacional desde 08/10/2004. (2) Opción <i>voluntaria</i> para las empresas. (3) Vacíos en materia de fiscalidad, competencia y quiebra. (4) Parcialmente regulada por la normativa comunitaria y la nacional (amplio margen de maniobra en la transposición: ¿30 Estatutos de SE y Directiva asociada?). (5) Domicilio social en territorio UE + Noruega, Islandia, Liechtenstein.</p>
<p>FLEXIBILIDAD Y MOBILIDAD TRANSFRONTERIZA</p>	<p>(1) Flexibilidad en la estructura de dirección de la SE (unitario o dual). (2) Posibilidades de fusión y transferencia de domicilio social a nivel transnacional.</p>
<p>ACOMPAÑADA DE UN PROCEDIMIENTO DE REPRESENTACIÓN LABORAL</p>	<p>(1) Órgano específico de información y consulta a escala transnacional (Comité de empresa SE). (2) Participación de trabajadores en el Consejo de Administración de la SE (condicionado a la existencia de derechos previos).</p>

La flexibilidad normativa de la regulación sobre la SE es perfectamente observable en cuanto a los derechos de representación laboral que reconoce la Directiva 2001/86/CE. Así, la norma articula dos espacios de participación de trabajadores en la SE, con un rango de derechos distinto y siendo el acceso al segundo de ellos condicional. La tabla inferior recoge los aspectos centrales de la participación laboral en la SE, tal y como queda recogida en la Directiva 2001/86/CE.

Tabla 2. La participación laboral en la SE (Directiva 2001/86/CE).

<p>EMPRESAS CUBIERTAS</p>	<p>Empresas de 'dimensión comunitaria' que, voluntariamente, deseen constituir(se) como SE.</p>
<p>INICIATIVA</p>	<p>Exclusiva de la dirección de la empresa.</p>
<p>DERECHOS DE</p>	<p>(1) Comité de empresa de la SE (órgano específico de</p>

REPRESENTACIÓN	información y consulta). (2) Representación en el consejo de administración de la empresa (donde sea aplicable – condicionado a transposición al marco legal nacional).
PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN	Entre la dirección y un grupo especial de negociación. Acuerdo entre las partes o aplicación de la Directiva (6 meses / 1 año de plazo).

En primer lugar, la Directiva proporciona a los trabajadores de la SE derechos de información y consulta, respectivamente, a través de sus artículos 2(j) y 2(i). Para ello prevé la constitución de un órgano representativo o comité de empresa de la SE, que deberá reunirse al menos una vez al año con el objetivo abordar conjuntamente con la dirección de la empresa cuestiones relativas a empleo y cuestiones operativas y de actividad. En este sentido, las competencias del comité de empresa de la SE son muy similares a los establecidos por la Directiva sobre comités de empresa europeos.

En segundo lugar, la Directiva define un derecho de representación a escala de consejo de administración (o máximo órgano de gobierno de la empresa equivalente) para los trabajadores, a través de su artículo 2(k). Ahora bien, la empresa constituida como SE únicamente está obligada a reconocer este derecho en aquellos casos en los que la parte laboral ya dispusiera de él o, sobre una base estrictamente voluntaria, si así lo acordasen las partes.

EL PROCESO DE CREACIÓN DE SEs. DIMENSIONES Y CONTENIDOS

Según datos de la red SEEurope, el número de SEs constituidas hasta marzo de 2012 ascendía a 1113. La cifra resulta solo aparentemente importante, dado que atendiendo al contenido interno de las SEs creadas, únicamente 210 de ellas son sociedades con actividad económica real y un volumen de empleo significativo.⁷ La Red SEEurope ha desarrollado una tipología de SEs que resulta altamente operativa a la hora de caracterizar internamente el fenómeno (ver también Rehfeldt *et al.*, 2011). La tabla 3 resume las principales características de las distintas categorías de SE identificadas, así como el número de casos individuales existentes dentro de cada uno de ellas.

Tabla 3. Tipos de SEs

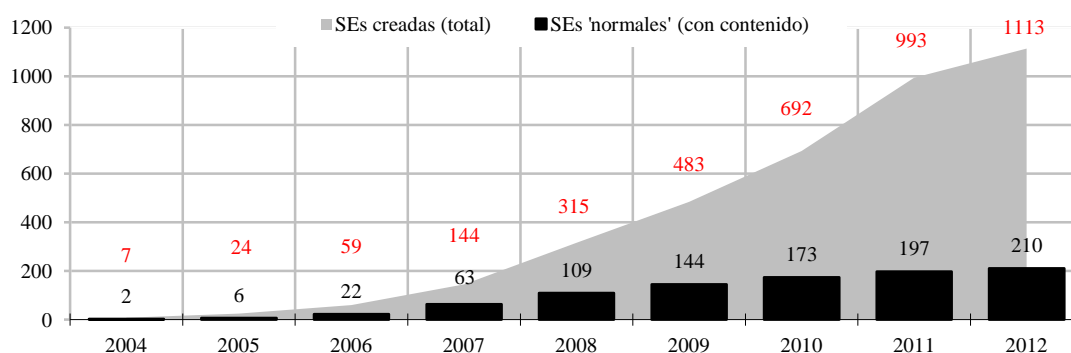
CATEGORÍA	DESCRIPCIÓN	NÚMERO
SE 'normal'	Con actividad y más de cinco empleados	210
Micro-SE	Con actividad y menos de cinco empleados	103
SE 'vacía'	Con algún tipo de actividad, pero sin empleados	104
SE 'plataforma'	Sin operaciones ni empleados. Creadas por consultorías para su posterior comercialización a otras empresas	137

⁷ Más de 5 empleados.

SE 'ovni' (categoría temporal)	Sin datos. Identificadas pero aún no caracterizadas por falta de información ⁸	559
--------------------------------	---	-----

En cuanto a otros aspectos relacionados con las dimensiones alcanzadas por el proceso de creación de SEs, el gráfico inferior recoge la secuencia de constitución de nuevas SEs por año en el periodo 2004-2012, diferenciándolas entre aquellas SEs consideradas 'normales' (o con actividad y empleo) y aquellas otras que se corresponden a alguna de las distintas categorías de SEs atípicas identificadas por la Red SEEurope. Como puede observarse, el ritmo de creación de SEs experimenta una aceleración muy significativa a partir de 2008, pero lo hace precisamente como consecuencia de la aparición de un elevado número de formas de SE sin contenido. De hecho, mientras que en 2007 el porcentaje de SEs normales sobre el total de constituidas se situaba en un 43,75%, en marzo de 2012 éste alcanza únicamente el 18,86%.

Gráfico 1. SEs activas según contenido (2004-mar. 2012).



Fuente: European Company Database (<http://ecdb.worker-participation.eu>).

La muy particular distribución geográfica del impacto del Estatuto de SE es perfectamente constatable a través del gráfico que se ofrece a continuación, que permite comprobar además cómo el proceso ha resultado ciertamente marginal en la mayor parte de socios comunitarios europeos. De hecho, solamente en cuatro países (Holanda, Eslovaquia, Alemania y la República Checa) se supera la cifra de treinta SEs constituidas. Otros casos nacionales resultan sorprendentes en términos negativos, expresando un muy bajo grado de interés hacia el proceso. Entre ellos, cabe destacar los casos de Francia, de los Países Escandinavos o del Reino Unido (25 SEs), que se sitúan en las posiciones de cabeza de otros rankings vinculados a los procesos de transnacionalización corporativa en Europa o a las propias relaciones laborales europeas.⁹

En términos estrictamente cuantitativos, resulta evidente que la intensidad del proceso de constitución de SEs en Alemania y la República Checa enmascara el impacto real de la regulación sobre la SE a escala europea. Además,

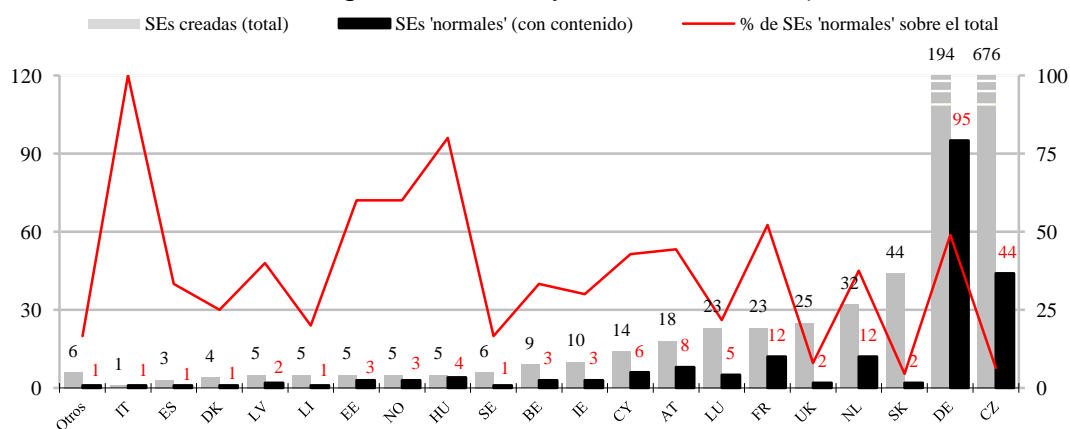
⁸ 454 de estas SEs 'Ovni' se encuentran domiciliadas en la República Checa y se carece de datos de actividad o empleo sobre ellas. Se trata de una categoría temporal. De hecho, la Red SEEurope considera que un porcentaje muy elevado de ellas son, en realidad, SEs 'plataforma'.

⁹ Por ejemplo, el de creación de comités de empresa europeos (González Begega, 2011).

tampoco es, en absoluto, similar, la naturaleza del proceso de creación de SEs en estos dos países, tal y como es posible observar a partir de la relación existente entre SEs 'normales' y atípicas en cada uno de ellos. Para los intereses empresariales alemanes, la posibilidad de crear una SE constituye una opción con cierto atractivo, dado que la normativa europea abre un resquicio legal para evadir los elevados y densos derechos de representación laboral y co-determinación que reconoce su marco nacional de regulación (Gold y Schwimbersky, 2008; Gold, Nilopoulos y Kluge, 2009).

En el caso de las SEs con domicilio social en la República Checa, sin embargo, la Red SEEurope sospecha que un porcentaje muy significativo de ellas, clasificadas provisionalmente como 'ovnis', sean realmente SEs 'plataforma', dormidas y sin ningún tipo de actividad tras haber sido creadas por consultorías especializadas con fines únicamente comerciales (Rehfeldt *et al.*, 2011).

Gráfico 2. SEs activas según contenido y domicilio social (UE-27 / mar. 2012)



Fuente: European Company Database (<http://ecdb.worker-participation.eu>).

Finalmente, y acerca de las posibilidades de participación de trabajadores en la toma de decisiones corporativas a nivel transnacional que habilita la Directiva 2001/86/CE su aprovechamiento es, si cabe, aún más reducido. De las 210 SEs 'normales', solamente en 79 de ellas es detectable la existencia de algún proceso de información y consulta de trabajadores a nivel transnacional a través de un órgano creado específicamente para ello. Solo en 41 SEs de las 1113 creadas, es decir, en un 3,68% de los casos, se han conseguido registrar prácticas formales y estables de participación de representantes de los empleados en el consejo de administración o en el máximo órgano de gobierno de la empresa equivalente; 31 de ellas corresponden a SEs de origen alemán.

LA SOCIEDAD EUROPEA (SE) EN ESPAÑA

La transposición de la normativa comunitaria relativa al Estatuto de Sociedad Europea (Reglamento del Consejo nº 2157/2001) se llevó a cabo a través de la Ley 19/2005 de 14 de Noviembre, sobre la sociedad anónima europea

domiciliada en España.¹⁰ La adaptación de la Directiva 2001/86/CE sobre participación de trabajadores en la SE fue completada casi un año más tarde, a través de la Ley 31/2006, de 18 de octubre, sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas.¹¹ El trámite, en este caso, resultó más complejo, introduciéndose en el debate parlamentario varios aspectos sobre el contenido de la norma que terminaron siendo controvertidos: (1) el procedimiento de designación de los miembros de la comisión negociadora en representación de los intereses de la plantilla y la participación de representantes sindicales externos en dicha comisión (artículo 29), así como la distribución de asientos en el órgano de administración o control de la SE (artículo 30); (2) la financiación de expertos, con el reconocimiento de un papel expreso en dicha función para las organizaciones sindicales europeas (artículo 9) y el presupuesto de los representantes de los trabajadores en la comisión negociadora y el órgano de administración o control de la SE, incluyendo el crédito de horas anuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones, que se establece en sesenta, adicionales, en su caso, a las que dispongan en su condición de representantes de los trabajadores a escala nacional o local (artículo 31); (3) el procedimiento de renegociación del acuerdo en caso de modelos de constitución de la SE que bloqueen los derechos de participación de los trabajadores o de cambios sustanciales de carácter corporativo que afecten a la estructura de la empresa (artículo 26); y (4) la introducción de especificaciones de confidencialidad más restrictivas para los representantes de los trabajadores en el órgano de administración o control de la SE.

Finalmente, la iniciativa de Ley fue votada favorablemente por todos los grupos políticos, a excepción del Partido Popular. La transposición al marco legal español de la Directiva 2001/86/CE obligó además a efectuar algunas modificaciones de carácter técnico, para adaptarla a los contenidos de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y, sobre todo, a la norma de rango superior recogida en el artículo 129.2 de la Constitución Española, relativa a la promoción de las diversas formas de participación en la empresa, al fomento de las sociedades cooperativas y al establecimiento de los medios que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción.

Por su parte, la Ley 3/2011 sobre el Estatuto de Sociedad Cooperativa Europea, adoptada el 4 de marzo de 2011 y por la cual se transpone el Reglamento del Consejo nº 1435/2003 completa el edificio normativo de la Sociedad Europea en España. Al igual que el caso de las SEs constituidas en España, los derechos de información, consulta y participación de trabajadores en las SCEs quedan regulados por la Ley 31/2006 de 18 de octubre, sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas

¹⁰ Ley 19/2005, de 14 de noviembre, sobre la sociedad anónima europea domiciliada en España (BOE número 273 de 15/11/2005, páginas 37303 a 37308, referencia BOE-A-2005-18667).

¹¹ Ley 31/2006, de 18 de octubre, sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas (BOE número 205 de 19/10/2006, páginas 36302 a 36317, referencia BOE-A-2006-18204).

europas, que transpone la Directiva 2003/72/CE. La Ley 3/2011 no introduce novedades significativas con respecto al reglamento europeo.¹²

En cuanto a los efectos prácticos de esta estructura normativa, resulta evidente que el proceso de creación SEs y SCEs en España ha tenido un alcance extremadamente limitado. Tal y como recoge la tabla inferior, el número de SEs inscritas en el Registro Mercantil Central (RMC) entre 2005 y enero de 2012 se reduce a cuatro empresas, de las cuales tres se encuentra activas.

Tabla 4. Sociedades Europeas (SEs) activas en España

EMPRESA	TIPO	REGISTRO	ESTADO	CLAS. ETUI
Arcelor Steel Trade SE	SE	14/07/2008 ¹³	Inactiva	Vacía
Paypal SE Sucursal in Spain	SE	22/04/2009	Activa	Ovni
Euskal Herriko Ikastolak	SCE	02/12/2009	Activa	Normal
Agence Générale de Marques et de Brevets SE	SE	16/07/2010	Activa	Ovni

Fuente: RMC, enero 2012.

El bajo grado de interés suscitado por las nuevas opciones de configuración societaria que abre la SE queda además constatado en los juicios de los agentes sociales en relación a este proceso.

Los juicios de la CEOE sobre las posibilidades de desarrollo de las SE no han experimentado cambios significativos desde el comienzo de las discusiones preliminares sobre la cuestión, previas al debate parlamentario, mantenidas en el seno del Consejo Económico y Social a mediados de 2004. El Reglamento comunitario sobre la SE ha sido percibido como un instrumento excesivamente complejo, dotado de opacidades técnicas y carente, por ejemplo, de incentivos fiscales o tributarios que pudieran haber persuadido a un mayor número de empresas domiciliadas en España a iniciar el trámite de conversión en SE. En este sentido, y desde la perspectiva de la patronal, los contenidos de la Directiva 2001/86/CE sobre implicación de trabajadores en la SE se han convertido en un argumento adicional a la hora de alejar a las empresas españolas de esta posibilidad, al tratarse, a su juicio de un elemento potencialmente disruptivo de las prácticas de relaciones laborales a escala de empresa. La Directiva y su transposición a través de la Ley 31/2006, de 18 de octubre, introduce elementos extraños al marco doméstico de relaciones laborales, extendiendo el derecho de participación de trabajadores en el órgano de administración y control de la empresa hacia sectores del ámbito privado en los cuales este resulta absolutamente ajeno.

Otro argumento para explicar el desinterés de las empresas españolas hacia la regulación sobre SEs es, desde el punto de vista de la CEOE, el relativamente bajo número de sociedades potencialmente afectadas por ella. La estructura

¹² Ley 3/2011, de 4 de marzo, por la que se regula la Sociedad Cooperativa Europea con domicilio en España (BOE número 57 de 8/03/2011, páginas 25803 a 25809, referencia BOE-A-2011-4288).

¹³ Sociedad disuelta el 19/01/2011.

dominante de las empresas españolas, sus reducidas dimensiones ('multinacionales de bolsillo') o su patrón de internacionalización son factores a tener en cuenta a la hora de aproximarse a la cuestión del reducido impacto de la SE en España. Como en otros procesos de participación de trabajadores en empresas a escala transnacional interconectados, como los comités de empresa europeos, la CEOE considera que las empresas españolas encuentran, en realidad, pocos incentivos para embarcarse voluntariamente en proyectos de este tipo. El desconocimiento, las dificultades técnicas o la inexistencia de ventajas de carácter económico dentro del reglamento de la SE, tanto fiscales como de reducción de costes administrativos u operativos, constituyen argumentos adicionales para explicar el bajo impacto de la SE sobre las empresas españolas. Una muestra adicional del grado de desconexión de la patronal con respecto a la evolución del, por otra parte, marginal proceso de creación de SEs en España es que, a comienzos de 2011, CEOE carecía de datos sobre el número de empresas potencialmente afectadas por la regulación o que, efectivamente, hubieran completado su proceso de transformación o constitución en SE.¹⁴

Las organizaciones sindicales, por su parte, muestran un mayor interés hacia las posibilidades de representación laboral abiertas por el reglamento de SE y su Directiva de participación de trabajadores asociada. Consideran que, *a priori* y a medio plazo, esta regulación podría servir para establecer las bases de una representación efectiva de los intereses laborales en la toma de decisiones corporativas a nivel europeo. Ahora bien, al referirse a su impacto práctico sobre las dinámicas de relaciones laborales en empresas transnacionales, tanto CCOO como UGT se muestran mucho más escépticos.¹⁵ Tal y como se señalaba desde la patronal, las empresas españolas no se han interesado por el proceso de creación de SEs simplemente porque no han encontrado incentivos de ningún tipo en su reglamento. Además, y frente a lo que ocurre con los comités de empresa europeos, la posibilidad de constituir una SE (y por tanto, de activar los contenidos de la Directiva 2001/86/CE) descansa en la voluntad de la parte empresarial, careciendo los representantes de los trabajadores de cualquier tipo de capacidad de iniciativa en este aspecto. La ausencia de posibilidades de iniciativa ha orientado a los sindicatos españoles hacia procesos más dinámicos de las relaciones laborales de empresa a escala europea, como los propios comités de empresa europeos o la negociación de acuerdos colectivos de empresa a nivel transnacional (Baylos, 2009).

En cualquier caso y dado que el número de SEs constituidas en España es enormemente reducido, el grueso de la experiencia que los representantes laborales españoles puedan acumular dentro de este proceso resultará, necesariamente, su condición periférica de empleados de empresas filiales o subsidiarias. A pesar de ello, no existen datos acerca de las dimensiones alcanzadas por esta vía de participación de los trabajadores españoles en la SE. La base de datos del ETUI no contiene información detallada sobre los representantes de los trabajadores que han sido incorporados a los consejos de administración de las SEs y las organizaciones sindicales españolas

¹⁴ SEEurope-ESP-CEOE01-03-11; SEEurope-ESP-CEOE02-03-11.

¹⁵ SEEurope-ESP-CCOO01-03-11; SEEurope-ESP-UGT02-03-11.

tampoco disponen de un registro de representantes centralizado.¹⁶ No obstante, CCOO y UGT han tomado algunas decisiones orientadas a ordenar la práctica de representación en la SE. La principal, sin duda ha sido la extensión del acuerdo interconfederal existente para el reparto de asientos en los comités de empresa europeos en función de su representatividad en los centros de trabajo a nivel nacional a la participación laboral en consejos de administración a través de la SE (González Begega, 2011).

DISCUSIÓN

Salvo quizá en las empresas de origen alemán y por las razones de elusión normativa que se han explicado, el desarrollo efectivo de los derechos de representación de los trabajadores a través de la SE resulta altamente insatisfactorio. La existencia de vacíos y zonas en la sombra dentro de la reglamentación, su orientación voluntarista y la ausencia de incentivos para las empresas ha convertido un proyecto ambicioso de homogeneización de la regulación societaria a nivel europeo y de extensión de derechos laborales en poco más que un 'fuego de artificio'. El alcance del proceso, con 1113 empresas constituidas como SEs queda fuertemente corregido si atendemos a su realidad interna, dada su fuerte concentración geográfica en la propia Alemania y en la República Checa y que solo en 210 de ellas (un 18,86%) se ha podido constatar la existencia de actividad real y de empleados.

Desde una perspectiva estrictamente española es posible identificar varios factores que permiten una aproximación explicativa al limitado impacto de la SE. Los cuatro puntos que se exponen a continuación son además extrapolables a todos aquellos socios nacionales de la UE en los cuales el reglamento de SE y su directiva asociada han tenido un impacto menor (Veersma y Swinkels, 2005):

¿Por qué hay tan pocas SEs con contenido y empleados? En primer lugar, porque la regulación sobre la SE es compleja técnicamente y poco transparente. Los mecanismos de creación o transformación en SE han sido percibidos como demasiado complejos por parte de las empresas. En el caso español, además, el tejido dominante de multinacionales de tamaño pequeño o mediano ('multinacionales de bolsillo') ha entendido que, además de técnicamente problemático, el proceso de conversión en SE resulta potencialmente costoso en términos de esfuerzo económico y administrativo.

En segundo lugar y en íntima relación con el factor anterior, el Estatuto de SE no ofrece ventajas a las empresas. No existen incentivos claros de carácter operativo o fiscal que puedan atraerlas hacia este proceso. En el caso de España, tampoco los ha encontrado la CEOE, que ha tendido a ignorar la regulación sobre la SE, limitándose a desarrollar labores superficiales de asesoramiento en los pocos casos en los que alguno de sus afiliados se ha mostrado interesado y le ha efectuado algún tipo de consulta.

¹⁶ MCA-UGT ha expresado su interés en recabar información para elaborar una base de datos de este tipo.

En tercer lugar y frente a lo que ha ocurrido con los comités de empresa europeos, las organizaciones sindicales no han podido actuar como dinamizadoras en la creación de SEs. Al carecer de capacidad de iniciativa y dado que la constitución de la SE es una decisión societaria de carácter voluntario que depende en exclusiva de la parte empresarial, el proceso parece estar condenado a quedar estancado en la mayor parte de países europeos. En este sentido, ETUI ha reclamado el reconocimiento de algún tipo de responsabilidad laboral en el momento de lanzamiento de la SE, aprovechando la apertura de la ronda de consultas previa a la Directiva 2001/86/CE (ETUI, 2010). No obstante, la oposición frontal del empresariado europeo hace pensar que será muy difícil introducir modificaciones en esta dirección (Ernst & Young Consulting, 2009; BusinessEurope, 2010).

Por último, el conjunto normativo asociado a la SE introduce, a través de la Directiva sobre participación de trabajadores, elementos fuertemente disruptivos y considerados ajenos a los marcos legales y prácticas de relaciones laborales de muchos países europeos. De hecho, la participación de trabajadores en la toma de decisiones corporativas constituye una cuestión altamente conflictiva que se ha encontrado en numerosas ocasiones detrás de los repetidos bloqueos de la parte empresarial a los avances en materia de construcción de estos derechos laborales a escala comunitaria.

REFERENCIAS

- Baylos, A. (2009): "Un instrumento de regularización: empresas transnacionales y acuerdos marco globales", Cuadernos de Relaciones Laborales, Nº 27 (1), (107-125).
- Boquera Matarredona, J. (2006), La sociedad anónima europea domiciliada en España, Aranzadi, Madrid.
- BusinessEurope (2010): Consultation on the results of the study on the operation and impacts of the statute for a European Company, 23 May 2010.
- Ernst & Young Consulting (2009): Study on the operation and impact of the Statute for a European Company (SE), Report drawn up following call for tender from the European Commission.
- Esteban Velasco, G. (2007): "La implicación de los trabajadores en la sociedad anónima europea en la Ley 31/2006 de transposición de la Directiva europea", Revista de Derecho Bancario y Bursátil, Año 26, Nº 105, (180-193).
- Esteban Velasco, G. y Fernández del Pozo, L. (2004), La Sociedad Anónima Europea. Régimen jurídico, societario, laboral y fiscal, Marcial Pons, Madrid.
- ETUI (2010): ETUI's reply to the consultation of the EU Commission on the SE Study of Ernst & Young, Brussels, ETUI, Brussels.
- European Commission (2011): Consultation document. First phase consultation of Social Partners under Article 154 TFEU on the possible review of Directive 2001/86/EC supplementing the Statute for a European company with regard to the involvement of employees, Brussels, 5/07/2011, C(2011) 4707 final, 2011.
- Gold, M. y Schwimbersky, S. (2008): "The European Company Statute: implications for industrial relations in the European Union", European Journal of Industrial Relations, Nº 14 (1), (44-64).
- Gold, M. Nikolopoulos, A. y Kluge, N. (2009), The European company statute – A new approach to corporate governance, Peter Lang, Frankfurt.

González Begega, S. (2011): Empresa transnacional y nuevas relaciones laborales, La Catarata, Madrid.

González Begega, S. y Köhler, H.D. (2011): "Génesis política y nuevas coberturas de la Directiva revisada sobre comités de empresa europeos", Cuadernos de Relaciones Laborales, Nº 29 (2), (445-469).

Keller, B. (2002): "The European Company statute: employee involvement – and beyond", Industrial Relations Journal, Nº 33 (5), (424-445).

Rehfeldt, U., Voss, E., Pulignano, V. Et al. (2011): Employee involvement in companies under the European Company Statute, Eurofound, Dublin.

Valdés Dal-Ré, F. (2007): Studies on the implementation of labour law directives in the enlarged European Union. Directive 2001/86/EC supplementing the European Company with regard to the involvement of employees, Synthesis report, Labour Asociados, Madrid.

Veersma, U. y Swinkels, S. (2005): "Participation in European Companies: views from social partners in three Member States", Transfer: European Review of Labour and Research, Nº 11 (2), (189-205).