

LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA

Directores

José Luis Monzón Campos
Rafael Chaves Ávila

Equipo investigador

Isidro Antuñano Maruri
Paloma Bel Durán
José Manuel Campo Ruiz
Josefina Fernández Guadaño
Manuel García Jiménez
Gustavo Lejarriaga Pérez de las Vacas
Manuel López Millán
Sonia Martín López
María Pons Carmena
Javier Sánchez Espada
Ángel Soler Guillén

PATROCINA



GENERALITAT
VALENCIANA
Conselleria d'Economia
Sostenible, Sectors Productius,
Comerc i Treball



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

SEPE



Unión Europea

EDITA



Edita
© CIRIEC-España, Centro Internacional de Investigación e Información
sobre la Economía Pública, Social y Cooperativa
Avda. Los Naranjos · Facultad de Economía · Despacho 2p21 · 46022 Valencia
Tel.: 963 828 489 · Fax: 963 828 492
ciriec@uv.es
www.ciriec.es

Portada
Visualco Comunicación
www.visualco.com

Maqueta
Sergio Rubio Martínez

Impresión
Lloréns Servicios Gráficos · Valencia
Tel. 902 154 305 · 963 655 990

ISBN
978-84-126157-0-8

Depósito legal
V-3618-2022

Impreso en España - Printed in Spain

ÍNDICE

1. La participación de los trabajadores en las empresas: un proyecto para su fomento en la Comunitat Valenciana en el marco de los Laboratorios de Transformación Social. Por José Luis Monzón Campos y Rafael Chaves Ávila	7
2. Marco jurídico de los derechos de participación de los trabajadores en la empresa. Por María Pons Carmena	11
3. La participación en las empresas: aproximación conceptual. Por José Manuel Campo Ruiz	35
4. Revisión de los diferentes conceptos de "participación" en la literatura económica, jurídica y sociológica. Por Manuel García Jiménez	57
5. Análisis de casos de empresas europeas de participación de los trabajadores en las empresas. Por Gustavo Lejarriaga Pérez de las Vacas, Josefina Fernández Guadaño, Sonia Martín López, Paloma Bel Durán, Manuel López Millán y Javier Sánchez Espada	85
6. Estudio sobre la estructura de las empresas valencianas. Por Isidro Antuñano Maruri y Ángel Soler Guillén	109
7. Matriz de indicadores de la participación. Por Isidro Antuñano Maruri y Ángel Soler Guillén	181

2. MARCO JURÍDICO DE LOS DERECHOS DE PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

María Pons Carmena

Prof. contratada-doctor

Departamento. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universitat de València

1. Introducción

El presente Informe tiene por objeto presentar la regulación legal o marco jurídico principal de la participación de los trabajadores en la empresa, tanto en el ámbito de la Unión Europea, como en el ámbito nacional y en algunos países europeos como Alemania, Francia, Italia, y Reino Unido, entre otros. La elección de estos países responde a la necesidad de mostrar la diversidad normativa existente entre ellos, fruto de sus diferentes antecedentes histórico-políticos y socioeconómicos que han influido de manera significativa en el diseño de sus actuales sistemas de relaciones laborales; y, lógicamente, también en el establecimiento de cada uno de estos marcos jurídicos participativos y/o en la ausencia de ellos.

Se entiende por participación la influencia que los trabajadores pueden ejercer en la gestión diaria de las empresas para las que trabajan; influencia que se materializa, en términos jurídicos, en el establecimiento de unos derechos de información, de consulta y, en ocasiones, de presencia en los órganos internos societarios, a través del reconocimiento de estos derechos de participación a los representantes de los trabajadores en el ámbito empresarial.

En este sentido, nos encontramos ante lo que se suele denominar, la participación en la toma de decisiones empresariales o, lo que es lo mismo, participación de los representantes de los trabajadores en la gestión empresarial. Los derechos inherentes a este tipo de participación son derechos laborales, de titularidad y ejercicio colectivo,

asimilables jurídicamente a los derechos de asociación y de representación, de negociación colectiva y de huelga, entre otros. Como se verá, la participación en la toma de decisiones empresarial puede llevarse a cabo, bien en los órganos internos societarios (participación interna), o bien en los órganos externos (comités de empresa y similares), mediante el ejercicio de los derechos de información y consulta tradicionalmente reconocidos a los representantes legales de los trabajadores.

Por otro lado, también objeto de análisis en este Informe es la denominada participación financiera o material, como concepto genérico, que comprendería tanto la participación de los trabajadores en el reparto de los beneficios empresariales o participación en los resultados, como la denominada participación en el control en sentido financiero, es decir, participación a través de la titularidad de los trabajadores de acciones o de participaciones y/o de la percepción de dividendos o incrementos del valor de dichas acciones o participaciones. La participación financiera de los trabajadores en las empresas podría ejercerse de diversas maneras incluyéndose entre estas la posibilidad de solicitar préstamos directos o indirectos, a través de sociedades constituidas a tal efecto y/o mediante diversas fórmulas de financiación híbrida y similares.

2. Regulación europea sobre la participación de los trabajadores en la empresa

2.1. La participación de los trabajadores en la toma de decisiones empresariales

En el ámbito de la Unión Europea se han adoptado tres Directivas principales, que son las siguientes: a) la Directiva 2002/14/CE por el que se establece un marco general de información y consulta a los trabajadores, en empresas de más de 50 empleados (apartado 2.1.1); b) la Directiva 38/2009/CE sobre el establecimiento de un Comité de empresa europeo o de un procedimiento alternativo de información y consulta, que es de aplicación en las denominadas empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria (apartado 2.1.2); y c) la Directiva 2001/86/CE sobre la implicación de los trabajadores en la Sociedad Anónima Europea (apartado 2.1.3).

2.1.1. La **Directiva 2002/14/CE** es de aplicación obligatoria en empresas de cualquier ámbito con más de 50 empleados y entre sus notas características, destacan las siguientes:

- a) Concibe la información y consulta con un fin preventivo, no como un mero trámite, en este sentido, mejora lo dispuesto en las directivas clásicas.
- b) Establece un contenido mínimo que puede mejorarse a nivel nacional, mediante ley, convenio colectivo y/o acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la empresa.

- c) Los representantes de los trabajadores tienen derecho a ser informados sobre: 1) la situación económica de la empresa, que comprende la evolución reciente y probable de la actividad de la empresa y su situación económica; 2) el empleo, en concreto, la situación, estructura y evolución probable del mismo, así como las eventuales medidas preventivas existentes en caso de riesgo para el empleo; y 3) cambios en la organización del trabajo y en los contratos.
- d) Las materias sobre las que recae el derecho de consulta son las mismas, pero puede deducirse que en la Directiva se prevén dos modalidades de consulta: 1) la consulta-preventiva que comprendería una reunión con el empresario y obtención de una respuesta justificada por parte del mismo respecto de un eventual dictamen de la parte social. Además, establece la norma, la información se facilitará, en un momento, de una manera y con un contenido apropiado de tal modo que permita a los representantes de los trabajadores proceder a un examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta; y 2) la consulta-negociación, aplicable a decisiones empresariales relativas a cambios en la organización del trabajo y en los contratos, despidos colectivos y traspasos de empresas, en la que se ha de negociar “con el fin de llegar a un acuerdo”. En cualquier caso, la decisión final sigue estando en manos de empresa, haya acuerdo o no lo haya.

2.1.2. La **Directiva 38/2009/CE** sobre la constitución de un Comité de empresa europeo o el establecimiento alternativo de procedimientos de información y consulta es de aplicación en empresas y grupos de empresas con más de 1000 trabajadores en la Unión Europea y, por lo menos, 150 trabajadores en centros situados en dos Estados miembros diferentes (denominadas empresas de dimensión comunitaria). A continuación, se detallan los rasgos fundamentales de esta Directiva:

- a) Esta norma no recoge derechos mínimos de forma preceptiva, (establecer un comité de empresa europeo no es obligatorio), sino que se trata de una norma de procedimiento; es decir, es una norma que sienta las bases para que se pueda desarrollar un procedimiento de negociación con el objeto de mejorar la información y consulta en las empresas y grupos de dimensión comunitaria. En este sentido, son las direcciones empresariales las que han de proporcionar la información indispensable para la apertura de las negociaciones; información que permita saber si la empresa o grupo es o no de dimensión comunitaria (estructura de la empresa y número de trabajadores).
- b) Se establece que la información y la consulta se definirán y aplicarán de modo que se garantice su efectividad y que se permita una toma de decisiones eficaz de la empresa o del grupo de empresas. La información y consulta “se efectuará al nivel

pertinente de dirección y de representación, en función del tema tratado" (nivel nacional/transnacional).

- c) No se establece la obligación de informar a los representantes sobre una serie predeterminada de materias, a diferencia de la Directiva marco de 2002. Ello no obstante, en los siguientes supuestos sí se aplicarán unas disposiciones subsidiarias; contenidas en el anexo de la Directiva, que sí comprenden un régimen mínimo obligatorio: 1) cuando las partes así lo decida; 2) cuando la dirección central empresarial hubiere rechazado negociar -el establecimiento de un Comité de empresa europeo y/o de un procedimiento alternativo de información y consulta- en un plazo de 6 meses desde la presentación de la solicitud de inicio por la parte social; y 3) cuando en un plazo de 3 años desde dicha solicitud no se hubiera llegado a un acuerdo.
- d) El contenido de las disposiciones subsidiarias prevé el derecho de información al comité de empresa europeo en las siguientes materias (muy similar a lo dispuesto en la Directiva marco 2002): 1) estructura y situación económica y financiera, evolución probable de las actividades, la producción y las ventas de la empresa o grupo; 2) situación y evolución probable del empleo; y 3) las inversiones, los cambios sustanciales que afecten a la organización, la introducción de nuevos métodos de trabajo o de producción, los traslados de producción, las fusiones, la reducción del tamaño o el cierre de empresas, de establecimientos o de parte importante de éstos y los despidos colectivos.
- e) El derecho de consulta, según la Directiva, se ha de producir "en un momento, de una manera y con un contenido" que permitan a los representantes de los trabajadores emitir un dictamen (no vinculante) sobre la información recibida, en un plazo de tiempo razonable. No se prevé un contenido mínimo de materias objeto de consulta, pero sí se dice que se limitará a "cuestiones transnacionales". Únicamente se hace referencia a la celebración de dos tipos de reuniones: 1) una ordinaria anual, prevista en las disposiciones subsidiarias, tomando como base un informe elaborado por la dirección central sobre la evolución y perspectivas de las actividades de la empresa o grupo de dimensión comunitaria; y 2) otras ante circunstancias excepcionales o cuando se adopten decisiones que afecten considerablemente a los intereses de los trabajadores.

2.1.3. La Directiva 2001/86/CE que versa sobre la implicación de los trabajadores en una nueva figura societaria creada en 2001, la Sociedad Anónima Europea. Junto a esta destaca también la Directiva 2003/72/CE sobre la implicación de los trabajadores en la Sociedad Cooperativa Europea, que no será objeto de análisis. En todo caso, sobre la Directiva 2001/86/CE destacan los siguientes aspectos:

- a) La Sociedad Anónima Europea fue concebida con la intención de facilitar la reorganización y reestructuración de empresas en el ámbito europeo (con previsión de beneficios fiscales). La Directiva sobre la implicación de los trabajadores en la misma, que acompaña de forma indisoluble al Reglamento, tuvo que adoptarse pues era imposible establecer un modelo único de participación interna, o presencia de representantes laborales en los órganos internos societarios. Por un lado, había que resolver la compatibilidad de la norma comunitaria con normas nacionales más avanzadas, que ya contemplaban sistemas de cogestión paritarios. Esta cuestión se resolvería con el mecanismo antes-después, por el que se obliga a que las empresas que se fusionan y/o reconvierten en Sociedad Anónima Europea, mantengan esos sistemas participativos más avanzados (respeto de los derechos adquiridos).
- b) Para que una Sociedad Anónima Europea pueda constituirse legalmente -inscripción en el registro de su domicilio social- es indispensable que se haya alcanzado un acuerdo previo sobre el modelo de implicación de los trabajadores, siguiendo las normas establecidas en la Directiva. En este sentido, se prevén en la misma derechos de información y consulta muy similares a las Directivas anteriores y, a su vez, como novedad, se establecen de derechos de participación interna o presencia de representantes de los trabajadores en los órganos internos de la sociedad.
- c) En términos similares a lo dispuesto en la Directiva sobre comités de empresa europeo, se prevé la aplicación de unas disposiciones de mínimas referencia de aplicación obligatoria en los siguientes supuestos: 1) cuando las partes negociadoras así lo decidan; 2) cuando no se hubiera alcanzado ningún acuerdo de implicación en el plazo de 6 meses -o de un 1 con acuerdo- y la parte social no haya decidido acogerse a las disposiciones sobre información y consulta ya vigentes en los Estados miembros en los que la sociedad tenga trabajadores.
- d) Las materias objeto de información previstas en las disposiciones de referencias son exactamente las mismas que las recogidas en el anexo (disposiciones subsidiarias) de la Directiva sobre comités de empresa europeo. En cuanto al derecho de consulta, su definición es también similar a la contenida en la Directiva sobre comités de empresa europeos, afirmándose también que la consulta se limitará a "cuestiones transnacionales".
- e) En cuanto a la participación interna, la norma establece que esta puede ejercerse bien eligiendo o designando a determinados miembros del órgano de administración o de control de la sociedad (sistemas monistas o dualistas) o bien recomen-

dando u oponiéndose a la designación de una parte o de todos los miembros de los órganos societarios mencionados. Se establece, en todo caso, que los miembros elegidos o designados por los trabajadores o por sus representantes “tendrán los mismos derechos y obligaciones que los accionistas, incluido el derecho de voto”. La elección por un sistema u otro dependerá del resultado de una negociación entre las partes implicadas; en caso de desacuerdo, la norma prevé unas disposiciones de referencia, de aplicación subsidiaria, en su versión acogida en cada una de las normas nacionales de trasposición de la Directiva. Nótese que se permite a los Estados miembros eliminar o limitar la regulación contenida en las disposiciones de referencia sobre la aplicación de la participación interna (para las sociedades anónimas europeas domiciliadas en su territorio).

- f) La elección por una modalidad de implicación que incluya participación interna no es obligatoria pero, de elegirse, entre una comisión negociadora laboral y el órgano competente de la sociedad, si se establecen determinadas limitaciones: 1) respeto al principio antes-después o de respeto de los derechos adquiridos, respecto de transformaciones de una sociedad anónima ya existente en sociedad anónima europea; 2) en otros supuestos de formación de la sociedad anónima europea (fusión, creación de *holding* o filial común), se permite la supresión de la participación interna mediante acuerdo cualificado de la comisión negociadora laboral (2/3). En caso de desacuerdo o fracaso en la negociación entre la comisión negociadora laboral y el órgano competente en la sociedad, se ha de respetar un nivel adecuado de participación interna por aplicación de las disposiciones de referencia. Este nivel adecuado se mide en función del número de trabajadores de las sociedades (si afecta a más de 25 por 100 de los mismos en una sociedad anónima europea constituida por fusión; o a más del 50 por 100 en aquellas constituidas mediante creación de sociedad *holding* o de filial común); en estos casos, no se puede reducir el nivel de participación interna existente, salvo con el voto cualificado (2/3) de la comisión negociadora laboral.
- g) Con el paso del tiempo, las ventajas predicadas sobre la Sociedad Anónima Europea se han ido diluyendo. La ventaja principal de la regulación consistía en poder trasladar el domicilio social de un Estado miembro a otro sin tener que disolver la sociedad, sobre todo en aquellos Estados en los que esto estaba prohibido, como Alemania. A fecha de hoy, nuevas normas comunitarias avanzan en esta dirección, regulan las operaciones societarias transfronterizas, haciendo referencia al modelo de implicación de los trabajadores previsto en 2001 para la Sociedad Anónima Europea, exigiendo que se respete tanto el modelo de participación interna como el sistema de información y consulta en los términos establecidos tanto en la Directiva sobre la implicación de los trabajadores en la Sociedad Anónima Europea de 2001, como en la Directiva sobre comités de empresa europeos de 2009. Véase la Directiva 2019/2121 por la que se modifica la Directiva 2017/1132 sobre trans-

formaciones, fusiones y escisiones transfronterizas, que contempla diversos plazos de incorporación a la normativa nacional, según la materia (1 agosto de 2021, 1 agosto de 2023 e incluso una prórroga más hasta 1 de agosto de 2024).

2.2. La ausencia de normativa comunitaria sobre participación financiera

En menor medida que con respecto a la participación de los trabajadores en la toma de decisiones empresariales, en el ámbito comunitario también se ha venido prestando atención a la participación financiera de los trabajadores desde los años 70. A pesar de ello, no consta, al menos de forma oficial, que la Comisión haya presentado propuestas normativas para la aprobación de normativa comunitaria sobre esta materia. Si bien, es cierto que la Comisión anunció que procedería a elaborar una propuesta normativa en el Programa de aplicación de la Carta Comunitaria de Derechos Sociales Fundamentales de los trabajadores (1989). Posteriormente, en 1992, se descarta la utilización de la Directiva y se establece que la acción comunitaria consistirá en fomentar el uso de planes de participación financiera, considerar las posibles ventajas o incentivos fiscales y/o financieros, difusión de información, intercambio de experiencias y otras actividades de naturaleza similar (Recomendación del Consejo de 27 de julio de 1992). La divergencia en los sistemas jurídicos, tributarios y de seguridad social, y la existencia de países con sistemas de participación financiera propios, hacen inviable una armonización normativa comunitaria; que además requeriría, por razón de la materia, el voto unánime de los respectivos representantes de los Estados miembros.

Ello, no obstante, desde la Unión, con la vista puesta en el establecimiento de unos principios generales que puedan adaptarse a los diversos contextos nacionales, se han promovido numerosos estudios (los PEPPER I, II, III, IV), se ha ligado la participación financiera a las diversas políticas de la Unión y se han estudiado en profundidad las diversas ventajas, y también los principales obstáculos, que supone el establecimiento de sistemas de participación financiera en las empresas europeas. Prueba de ello es que este fenómeno está en continuo crecimiento (actualmente unos 10 millones de personas en la UE), especialmente en los países líderes como Francia y el Reino Unido. De entre todos los diversos Informes y Resoluciones del Parlamento Europeo, Dictámenes del Comité Económico y Social Europeo y Comunicaciones de la Comisión que se han sucedido en las últimas décadas, destaca el más reciente Informe del Parlamento Europeo sobre el papel de la participación financiera en la creación de empleo y la reintegración de los desempleados (2018/253/INI). En este se pide a la Comisión que formule recomendaciones oportunas, especialmente a la PYMES, para que los sistemas de participación financiera sean voluntarios para los trabajadores y para que protejan la seguridad de sus ingresos y de sus inversiones y no transfieran el riesgo empresarial a los mismos, ni exploten a los trabajadores en situaciones de crisis. Señala el Parlamento Europeo, entre otros muchos aspectos, que estos sistemas no deben sustituir a

una remuneración justa y digna, ni constituir una alternativa las pensiones públicas, ni a los planes de pensiones acordados de forma colectiva (punto 3).

3. Normativa española sobre participación de los trabajadores en la empresa

3.1. Reconocimiento constitucional de diversas formas de participación de los trabajadores en la empresa

El art. 129.2 CE prevé que los poderes públicos deberán “promover eficazmente las diversas formas de participación en la empresa”, sin especificar cuáles son estas formas y, por tanto, dejando libertad al legislador para determinar el tipo y grado de participación a establecer (TCO 142/1993). Este mismo artículo de la Constitución española menciona a su vez a las sociedades cooperativas (en cuya regulación no vamos a entrar) y, también, hace referencia a que los poderes públicos “establecerán los medios que faciliten el acceso a los trabajadores a la propiedad de los medios de producción”. Como puede apreciarse, las opciones o sistemas de participación que podrían contar con cobertura constitucional en nuestro país podrían ser muchos y variados. Sin entrar ahora en el detalle sobre el origen y la evolución de nuestro modelo, sí puede afirmarse que actualmente no existe ninguna normativa legal sobre participación económica o financiera de los trabajadores en España; sin perjuicio de la existencia algo extendida de esta práctica, como luego se argumentará.

Por el contrario, sí contamos en el sistema español con una extensa normativa sobre la participación de los trabajadores en la toma de decisiones empresariales, a través de sus representantes unitarios y sindicales. Este sistema se apoya principalmente en el reconocimiento de derechos de información, de información y consulta y de consulta sobre varias cuestiones o materias concretas. Así mismo, se prevé en la normativa española de forma específica la apertura de periodos de consulta-negociación, con vistas a llegar a un acuerdo, aunque sin afectar a las prerrogativas empresariales, en determinadas actuaciones empresariales fundadas en causas económicas, técnicas, organizativas y de producción (CETOP).

En cualquier caso, los derechos reconocidos legalmente podrían ampliarse y mejorarse mediante negociación colectiva (art. 85.1 ET), contrato de trabajo y decisión unilateral del empresario. En este sentido, también podrían concederse derechos de participación interna, que no están previstos legalmente y de participación económica y/o financiera a los trabajadores.

3.2. Régimen legal español sobre la participación de los representantes de los trabajadores en la toma de decisiones empresariales

La participación de los trabajadores en la toma de decisiones empresariales se canaliza en España a través de un doble canal de representación legal: 1) la representación unitaria, mediante la elección por todos los trabajadores (elecciones sindicales) de delegados de personal (centros de trabajo entre 10-50 trabajadores), miembros del comité de empresa (más de 50 trabajadores), comité intercentros (ha de pactarse su existencia en convenio colectivo); y 2) la representación sindical, compuesta por secciones sindicales y delegados sindicales, que son elegidos directamente por los propios sindicatos, y que tienen los mismos derechos que los representantes unitarios en empresas o centros con más de 250 trabajadores.

Los representantes legales de los trabajadores tienen reconocidos los siguientes derechos y competencias:

- a) Derechos de información trimestral:
 - Sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa.
 - Sobre la situación económica de la empresa y la evolución de sus actividades.
 - Sobre la celebración de nuevos contratos y supuestos de subcontratación.
 - Sobre el absentismo laboral y la siniestralidad.
- b) Derecho de información anual sobre la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- c) Con la periodicidad que proceda en cada caso, derecho a:
 - Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a estos.
 - Conocer los modelos de contratos de trabajo que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
 - Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
 - Recibir la copia básica de los contratos y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos.
- d) Derecho de información y consulta:
 - Sobre la situación y estructura del empleo en la empresa o en el centro de trabajo y su evolución
 - Sobre las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa.
- e) Derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por el empresario de la decisión adoptada por este, sobre las siguientes cuestiones:
 - Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquélla.
 - Las reducciones de jornada.
 - El traslado total o parcial de las instalaciones.

- Los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo.
 - Los planes de formación profesional en la empresa.
 - La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo cuando se hayan pactado en convenio colectivo, estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- Nótese que en estos supuestos de regulaciones de empleo temporales (ERTE) o definitivas, y/o reducciones de jornada, de carácter colectivo (según parámetros establecidos en la ley) por CETOP, se abrirá un periodo de consulta de 15 o de 30 días en función del número de trabajadores de la empresa (mas o menos de 50), con la intención de llegar a un acuerdo y en el marco de correspondiente procedimiento establecido al efecto (desde 2012 no se requiere la autorización de la autoridad laboral). Con o sin acuerdo la empresa llevará a cabo su decisión, que podrá posteriormente ser impugnada judicialmente. También se prevé la apertura de periodos de consulta en los siguientes supuestos: movilidad geográfica (art. 40 ET), modificación sustancial de condiciones de trabajo (art. 41 ET), suspensión de contrato o reducción de jornada por fuerza mayor (art. 47 ET), e inaplicación del convenio colectivo (art. 82.3 ET).

f) Otras competencias:

- Aunque no es habitual en otros sistemas jurídicos, en el nuestro, los representantes unitarios de los trabajadores tienen importantes competencias en materia de declaración de huelgas, de planteamiento de conflictos colectivos y de negociación de convenios colectivos de empresa.
- Se les reconoce también funciones de participación en la gestión de obras sociales y en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- La Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales prevé dos mecanismos de participación especializada: 1) los delegados de prevención, que son elegidos por y entre los representantes unitarios de los trabajadores, y que gozan de una serie de facultades importantes en materia de información y de consulta, de vigilancia y control en el cumplimiento de la normativa preventiva, entre otras; y 2) el Comité de Seguridad y Salud, en centros de trabajo con más de 50 trabajadores, de carácter paritario, es decir, con igual número de delegados de prevención y representantes empresariales.

4. Sistemas de participación de los trabajadores en la empresa en los principales países europeos

4.1. Alemania: líder en derechos de cogestión y participación interna

4.1.1. Participación de los trabajadores alemanes en la toma de decisiones empresariales

La representación y participación de los trabajadores en Alemania se articula a través de tres estructuras: a) el Comité de empresa; b) la representación sindical; y c) la participación en el Consejo de vigilancia.

a) Los Comité de empresa en Alemania están regulados legalmente y su constitución es obligatoria en empresas con más de 5 trabajadores, aunque no existe un procedimiento que sancione a las empresas sin comité. Por ello, predominan en las grandes empresas y son escasos en las pequeñas (aunque en términos globales el 42 por 100 de los trabajadores alemanes están representados por Comités de empresa). Estamos ante órganos formalmente independientes de los sindicatos, aunque, en la práctica, cerca del 65 por 100 de sus miembros están afiliados a la confederación sindical DGB. La función del Comité de empresa es "cooperar con el empresario en la obtención de mejoras para los trabajadores y para la empresa" y debe reunirse al menos una vez al mes con el empresario. Los convenios colectivos suelen recoger un deber de paz social absoluta y, por ello, los miembros del Comité de empresa tienen prohibido recurrir a la huelga y a otras modalidades de protesta colectiva. En empresas de mas de 100 trabajadores se constituirá un Comité económico dentro del Comité de empresa, si así éste lo desea. Desde 2001 se exige composición proporcional por razón de sexo (mujer-hombre) en el Comité de empresa (datos de 2018 señalan que se ha incrementado hasta un 32 por 100, 23 por 100 en 2002, pero sigue siendo insuficiente).

Sin entrar en detalle, puede afirmarse que el Comité de empresa alemán tiene extensos derechos de información, de consulta y de cogestión; estos últimos significan que el empresario no puede actuar sin el consentimiento del Comité o, ante la ausencia de éste, sin la decisión de un Tribunal de Trabajo (en caso de conflicto jurídico, salvo pacto en contrario) o de un Comité de Conciliación (en caso de conflicto de reglamentación). Estos Comités de Conciliación están constituidos por asesores elegidos paritariamente y por un presidente imparcial elegido de común acuerdo o, en su defecto, por el titular de un Tribunal de trabajo local.

El Comité de empresa tiene derechos de información sobre las siguientes materias: planificación de la plantilla; situación económica y financiera de la empresa; planes de inversión y producción, entre otras. Tiene derechos de consulta sobre: todo lo referente al ambiente y organización del trabajo, cambios en las instalaciones, sistemas de producción y tareas; en materia de empleo, sobre los criterios de selección de los trabajadores; todos los despidos individuales deben ser notificados al Comité junto con

las razones que los motivaron. El Comité podrá oponerse, aunque ello no impide que se lleva a cabo el despido (que se llega a los Tribunales con el refrendo del Comité, la empresa deberá readmitir hasta que se dicte sentencia); despidos colectivos.

Los derechos de cogestión del Comité de empresa, que exigen llegar a acuerdo, como ya se dijo, comprenden:

- 1) Temas sociales: duración de la jornada laboral, turnos de trabajo, distribución de las vacaciones, modificaciones temporales de jornada y regulación de las horas extraordinarias; lugar y tiempo de entrega del salario; introducción de sistemas de medición de tiempo (rendimiento); medidas de seguridad y salud; administración de beneficios sociales; criterios de retribución e introducción de nuevos sistemas (ratios). El alcance de estas medidas tiene lugar "en la medida en que no existan disposiciones legales o convenios colectivos al efecto".
- 2) Movilidad funcional y reclasificaciones: en empresas con más de 20 empleados, el comité puede negarse cuando los criterios escogidos contradigan otros estipulados con anterioridad y/o perjudiquen a los trabajadores afectados.
- 3) Despidos colectivos: existe derecho de cogestión sobre la elaboración de los planes de compensación social y sobre los criterios de selección de los trabajadores afectados.
- 4) Reclamaciones individuales de los trabajadores: el trabajador puede reclamar ante el Comité cuando sea lesionado en sus intereses o tratado injustamente, decidiendo el Comité de conciliación en caso de desacuerdo sobre la resolución de agravio.

b) La representación sindical

La función de la representación sindical a nivel de empresa no está reconocida formalmente como tal. Sin embargo, en la práctica, la capacidad sindical para organizar listas de candidatos en las elecciones de los miembros del Comité de empresa les garantiza su presencia en el mismo (3/4 de sus miembros pertenecen a DGB). Ya que el Comité suele tener prohibido por convenio iniciar cualquier acto de protesta, son los sindicatos los que se encargan de convocar y de dirigir las huelgas y similares. En términos generales puede afirmarse que los sindicatos -y sus portavoces en la empresa, los delegados sindicales-, son entes de reivindicación; mientras que los Comités de empresa son entes de colaboración.

4.1.2. La participación en el Consejo de vigilancia o de supervisión de las empresas alemanas

La presencia de representantes de los trabajadores en los órganos internos de las empresas alemanas, en concreto en el Consejo de vigilancia o supervisión, es una de las notas distintivas del sistema alemán de participación y uno de los pilares del orden

social de Alemania. Los representantes de los trabajadores tendrán, como miembros del Consejo de vigilancia, los mismos derechos y obligaciones que los accionistas. En este sentido, el Consejo de vigilancia en su conjunto puede requerir información económica al Consejo de dirección. Este derecho puede ejercitarse individualmente siempre que se acompañe del consentimiento de otro miembro del Consejo de vigilancia. La regulación está contenida en diversas normas (según tamaño de empresa y sectores) y, por el momento, no se plantea su unificación. A partir de 2016, debe asegurarse que al menos el 30 por 100 de los miembros del Consejo de vigilancia sean mujeres, salvo objeción en contrario puede computarse teniendo en cuenta ambos bancos, laboral y empresarial.

En todo caso, nos encontramos ante 3 normas principales:

- a) Ley de Cogestión de 1976: regula la participación en empresas (con forma jurídica de sociedad anónima, sociedad comanditaria por acciones, sociedad de responsabilidad limitada y compañías mineras), con más de 2000 empleados; y en algunas de menor tamaño cuando sean dominantes de un consorcio o parte de un consorcio, y cuando la empresa nacional de ese consorcio ocupe en total más de 2000 empleados. El Consejo de vigilancia de estas empresas debe estar compuesto por un número igual de representantes de los trabajadores y de accionistas (6/6 en empresas de hasta 10.000 trabajadores; 8/8 empresas hasta 20.000 trabajadores y 10/10 empresas con más de 20.000 trabajadores). Una parte de los puestos de los representantes laborales estará reservada para dirigentes sindicales. El presidente del Consejo de vigilancia será elegido por los representantes de los accionistas y tendrá voto de calidad.
- b) Ley sobre el Comité de empresa de 1952: regula la cogestión en empresas constituidas en sociedades anónimas, de responsabilidad limitada, comanditaria por acciones, compañías mineras, mutuas de seguros y cooperativas de cualquier sector industrial con una plantilla entre 500 y 2000 empleados. En estas empresas, 1/3 de los miembros del Consejo de vigilancia tienen que ser representantes de los trabajadores. No existe la obligación de presencia sindical, aunque existe esta posibilidad si el Consejo cuenta con más de 3 representantes de los trabajadores.
- c) Ley de Cogestión Montan de 1951 (sectores acero, hierro y carbón): se acogen a esta ley las empresas de la minería, hierro y acero que sean explotadas bajo la forma de sociedad anónima, sociedad de responsabilidad limitada o compañía minera, con más de 1000 trabajadores. Una Ley complementaria de 1956 extiende la cogestión a aquellos grupos industriales que controlen empresas que se acogen al sistema Montan. El Consejo de vigilancia estará formado por igual número de representantes laborales y accionistas (11/11 o más según el tamaño de la empresa), de los 5 representantes laborales, 2 pueden ser sindicalistas. El presidente del Consejo no tiene voto de calidad. El director laboral de la empresa, miembro del Consejo de dirección, no puede ser nombrado ni revocado sin el consentimiento de la mayoría de los representantes laborales miembros del Consejo de vigilancia.

4.1.3. La participación financiera en Alemania

La participación económica y/o financiera no está muy extendida en Alemania. En la práctica solo 1/10 de las empresas contemplan sistemas de participación en beneficios y únicamente un 2 por 100 de los trabajadores alemanes participan en sistema de participación en el capital, a través de la titularidad de acciones o participaciones de la empresa. Ello a pesar de que existe una Ley de 2009 que promueve esta última modalidad de participación financiera (Ley sobre promoción fiscal de la participación de los trabajadores). Esta norma supuso la introducción de las siguientes modificaciones: a) se incrementa la ayuda estatal para la compra de acciones por parte de los trabajadores (de 72 a 80 euros al año); b) se amplía la exención fiscal (de 135 a 360 euros al año) para financiar la participación en el capital societario; y c) se crean unos fondos especiales para la participación de los trabajadores donde estos no participarían directamente en su empresa sino que adquirirían cuotas en el fondo que éste invertiría, en parte, en la propia empresa. Las medidas que introdujo esta norma fueron de alcance muy limitado y su estrella, la constitución de fondos especiales de participación de los trabajadores, ha sido un fracaso, entre otras razones, por su complejo diseño, y también porque se ha optado por la promoción de sistemas privados de pensiones, en detrimento de la participación de los trabajadores en el capital de sus empresas.

4.2. Francia: líder en participación financiera

La representación y participación de los trabajadores en la empresa cuenta en Francia con una amplia regulación legal, tanto en cuanto a la participación en la toma de decisiones empresariales, externa e interna en los órganos societarios, como con respecto a la participación financiera, que cuenta con una larga tradición. En este sentido, se establece legalmente (desde 1986) que “la participación de los trabajadores en los resultados económicos de la empresa es obligatoria en todas aquellas con más de 50 empleados, con independencia de la actividad económica que realice y de la forma jurídica que adopte”.

4.2.1. Participación externa en Francia

El sistema de representación de los trabajadores en la empresa cuenta con las siguientes instituciones: a) Delegados de personal (en empresas entre 11-49 trabajadores); b) Comité de empresa (obligatorio en empresas con más de 50 trabajadores); y c) Secciones sindicales y delegados sindicales (en empresas de más de 50 trabajadores).

Desde 2017, en la Administración pública, y en todas las empresas de más de 11 trabajadores desde 2020, es obligatorio que estas 3 instituciones se unan en un nuevo Comité económico y social. En principio, el gobierno de Macron diseñó este nuevo

Comité con la intención de que asumiera el papel de organismo de representación de todos los trabajadores de la empresa, y estaría presidido por el empresario y 3 de sus representantes. Ello, no obstante, podría constituirse, con acuerdo sindical a nivel de empresa o de sector, un Consejo de empresa que asumiría las funciones del Comité económico y social, incluidas competencias en materia de negociación colectiva, que generalmente se atribuyen a los delegados sindicales.

Las reformas operadas en el sistema francés de relaciones laborales por la denominada reforma Macron del Código de Trabajo Francés son muy numerosas, imposibles de abordar en estas páginas. Una de ellas es la relativa a la recomposición de la representación del personal en la empresa, que viene de la mano de uno de los objetivos generales de la reforma Macron, relativo a reforzar la negociación colectiva en el ámbito de la empresa en detrimento del convenio sectorial. Para ello, las materias objeto de negociación colectiva se reparten en 3 bloques: 1) materias en las que las disposiciones del convenio sectorial prevalecen sobre el acuerdo o convenio de empresa; 2) materias en las que prevalece el convenio de empresa, salvo que en el sectorial se imponga expresamente la solución contraria (en tal caso solo prevalecerá el convenio de empresa si contiene garantías equivalentes); y 3) materias en las que prevalece el convenio de empresa, en cualquier caso).

El incremento en la autonomía negocial en el ámbito empresarial justifica las reformas acometidas en cuanto a la representación de los trabajadores en la empresa. La idea subyacente sería que se pudieran celebrar acuerdos de empresa -especialmente en PYMES- sin delegado sindical, en su sistema en el que son los sindicatos y, a nivel de empresa, los delegados sindicales de uno o varios sindicatos, los que negocian, firman y revisan los convenios en empresas o centros de trabajo. Con esta finalidad, se ha previsto la unión -o sustitución- de los tradicionales órganos de representación (delegados de personal, comité de empresa, comité de seguridad y salud y delegados sindicales) por el Comité económico y social, que puede convertirse en Consejo de empresa, entonces con competencia exclusiva para negociar, firmar y revisar acuerdos de empresa o de centro de trabajo.

Este Comité económico y social aglutina los derechos de información y consulta que tenían atribuido los delegados de personal (presentación de quejas individuales y colectivas), el comité de empresa y el comité de seguridad y salud. Así, en empresas de más de 50 trabajadores, tiene derecho a ser informado sobre: la situación económica de la empresa y el estado de la cartera de pedidos, datos sobre contratación (tipos de contratos, jornada, formación y condiciones de trabajo), objetivos de producción, operaciones de capital distribución de beneficios, subvenciones, inversiones, deudas, impuestos, salarios, planes de igualdad, actividades sociales y culturales, adquisiciones, fusiones y otros tipos de reestructuraciones empresariales.

Y tiene derecho a ser consultado, antes de que la empresa lleve a cabo una acción determinada, sobre las siguientes materias: cambios en la organización y la estructura

de la plantilla y de la empresa, programas de formación profesional, condiciones de trabajo, duración y determinación de la jornada laboral, criterios de selección de personal, causas que motiven los despidos individuales y colectivos, y la introducción de nuevos sistemas de producción. Por último, se necesita el acuerdo del Comité para: la selección de sistemas de participación financiera, introducción de cambios en la jornada laboral, la selección y despido del médico de empresa y otras cuestiones relativas a la seguridad y salud de los trabajadores.

4.2.2. Participación interna en Francia

Una Ordenanza de 21 de octubre de 1986 regulaba la participación de los representantes de los trabajadores en los Consejos de administración de las sociedades anónimas francesas, con carácter facultativo. Se requería a su vez que la representación estuviera prevista en los estatutos de la sociedad y que hubiera sido aceptada en la junta general de accionistas. El número máximo de representantes era de 4 o un número igual a 1/3 de los miembros del Consejo de Administración. Hasta aproximadamente 2013, la presencia sindical en estos Consejo tiene lugar principalmente en las grandes empresas públicas, en las que 1/3 de los miembros del Consejo de Administración son representantes de los trabajadores.

Las sucesivas normas aprobadas en 2013, 2015 y especialmente la más reciente de 2019 (*Loi Pacte* de 22 de mayo de 2019) han configurado un sistema de participación interna obligatorio en las sociedades anónimas con mas de 1000 trabajadores en Francia (o más de 5000 en Francia y otros países). Como mínimo ha de haber un representante laboral cuando haya hasta 8 miembros en el Consejo de Administración (2 en el caso de más de 8 miembros). La elección de los representantes puede llevarse a cabo de diferentes maneras: directa o indirectamente por los sindicatos; designación por el comité económico y social de la empresa o un sistema que combina los dos anteriores. En cualquier caso, se exige paridad (mujer-hombre). Se permite la asistencia de los miembros del Comité económico y social de empresa a las reuniones del Consejo de administración (en sistema dualista en la empresa francesa es marginal), pero sin derecho a voto.

4.2.3. Participación financiera en Francia

Francia cuenta con una larga tradición sobre participación económica de los trabajadores en las empresas, siendo un país líder en Europa en cuanto al establecimiento y consolidación de este tipo de prácticas. En un principio, finales de los años 50, la participación en el capital, o accionariado obrero, tenía un espíritu cooperativo, dirigido a anular la lucha de clases y a lograr la redistribución de la renta. El primer

mecanismo de reparto de resultados o la productividad, primas en efectivo, es del año 1959; era de carácter voluntario y objeto de negociación entre las partes sociales. Posteriormente, y durante las décadas siguientes, se diseñaron otros sistemas relativos a la participación en el capital, asignando una parte de los resultados de la empresa a un fondo especial para invertir el capital de los trabajadores. Desde 1990 (*Loi 90-1002* de 7 de noviembre), la participación en los resultados de las empresas es obligatoria en aquellas con más de 50 empleados. Así, las cosas, en los años siguientes se procedió a mejorar las normas y sus incentivos, estableciéndose también otros sistemas como las opciones sobre acciones (*stock options*), planes de ahorro salarial, etc. La reforma Macron de 2015 también supuso un nuevo respaldo a la consolidación de la participación financiera en Francia.

Actualmente, y dada su obligatoriedad legal desde 1990, los sistemas de participación de los trabajadores en los resultados están muy extendidos en las empresas francesas. Existen dos mecanismos principales (*Intéressement* y *Participation*), que se negocian entre la empresa y los trabajadores y que conectan con diversos tipos de planes de ahorro salarial, a corto o a medio plazo, con planes de pensiones, cuentas de ahorro de tiempo, planes de inversión directa o indirecta, etc.

4.3. Italia: una nueva figura, la representación sindical unitaria

4.3.1. Sistema de representación y participación externa en Italia

El sistema de representación de los trabajadores italianos es múltiple y complejo, dando lugar a varias figuras representativas que coexisten en el tiempo: 1) las comisiones internas; 2) las secciones sindicales; 3) los consejos de fábrica, que son reconocidos legalmente como órganos de representación sindical en la empresa, con facultades negociadoras y con diferente composición y número de miembros según la empresa y el sector; y 4) las representaciones sindicales de empresa, asimilables a los consejos de fábrica.

La legislación no establece un procedimiento estricto para la constitución de las representación sindical, pues únicamente requiere el cumplimiento de los siguientes requisitos: a) que la compañía emplee a más de 15 trabajadores; b) que el órgano se constituya a instancia de los trabajadores (basta con la iniciativa de 1 trabajador); y c) que la constitución cuente con el beneplácito de los sindicatos que ostentan la condición de "más representativos" (CGIL, CISL y UIL), o de organizaciones que sean parte en convenios o acuerdos nacionales, como mínimo de nivel provincial, aunque no pertenezcan a aquellos. A pesar de ello, a partir de 1993, y con nueva regulación en 2014, mediante acuerdo entre las confederaciones sindicales y la patronal Confindustria, se ha creado una nueva figura: la representación sindical unitaria, cuyos miembros son elegidos por todos los trabajadores de la empresa (en empresas de más

de 15 trabajadores), aunque permanecen en activo las representaciones sindicales ya existentes. En cualquier caso, los sindicatos siguen jugando un papel esencial en la representación de los trabajadores en las empresas.

No existe en el sistema italiano una delimitación formal y estricta de las materias susceptibles de información y consulta, a salvo de las siguientes materias, siguiendo de cerca la normativa comunitaria que se ha ido incorporando: seguridad y salud en el trabajo, despidos colectivos, traspasos de empresas o centros de trabajo o parte de ellos, utilización de recursos públicos para reestructuración empresarial, entre otros.

Así las cosas, el ejercicio de los derechos de información y consulta sobre otras materias será ejercido según lo dispuesto en los convenios colectivos sectoriales y, en ocasiones, en los convenios de empresa; donde dependerá, en la mayoría de los casos, de la posición de fuerza de los representantes sindicales frente a las direcciones empresariales. Ello, no obstante, la Directiva marco sobre información y consulta de 2002, fue traspuesta al ordenamiento italiano en 2007 por lo que, como mínimo, los convenios colectivos parten de estos mínimos y, en general, los superan, detallando el contenido de los citados derechos de información y consulta. En este sentido, se suele informar y consultar sobre: introducción de tecnología avanzada, tendencias en el nivel de empleo, formación e igualdad de oportunidades, costes laborales y cambios en la jornada laboral.

4.3.2. Participación interna en Italia

No existe en la actualidad normativa sobre participación de los trabajadores en los órganos societarios. Si bien, la Ley 92/2012, conocida como reforma Fornero, anunciaba la regulación a través de “uno o varios decretos” la regulación de “formas de participación de los trabajadores” que serían introducidas posiblemente a través de acuerdos colectivos a nivel de empresa. No ha sido implementada. La idea inicial era apoyar la participación interna en empresas con estructura de gobierno dualista (consejo de administración y órgano de vigilancia) y más de 300 trabajadores. Sin embargo, por un lado, empresas con estructura dualista en Italia hay muy pocas (1 por 100) y, por otro, el derecho mercantil italiano reserva el nombramiento de los miembros de los consejos de administración exclusivamente a los accionistas.

4.3.3. Participación financiera en Italia

La participación económica y/o financiera también fue objeto de tratamiento en la mencionada reforma Fornero de 2012, con resultados similares. De hecho, Italia es uno de los países europeos con menor grado de desarrollo de este tipo de participación en la empresa, que tampoco cuenta con un respaldo legal específico.

4.4. Reino Unido: amplía tradición de participación económica

4.4.1. La representación de los trabajadores en la empresa británica

En el sistema británico de relaciones laborales nos encontramos con dos figuras de representación de los trabajadores en la empresa: 1) los delegados sindicales (*shop stewards*); y 2) el Consejo de empresa (*Works council*). En las empresas británicas prevalece la representación sindical y su actividad e influencia ha tenido una importancia única en las relaciones laborales británicas.

La figura de los delegados sindicales no está recogida en la legislación. Sus funciones y competencias, que derivan de la costumbre y prácticas profesionales, se regulan a través de convenio colectivo de marcado carácter sectorial y profesional. Puesto que no existe un reconocimiento legal de esta figura, la clave de la representación sindical está en el reconocimiento o no del sindicatos o sindicatos por parte de la empresa. Si la empresa cuenta con sindicatos “reconocidos” se faculta a estos para recibir información y para negociar, generalmente sobre condiciones esenciales de trabajo (salarios y jornada).

A partir de 1999 existe un mecanismo legal sobre el reconocimiento de la capacidad negociadora de los sindicatos. Para ello, un organismo independiente, el Comité de Arbitraje Central, ha de dar comprobar que la gran mayoría de los trabajadores pertenecientes a una determinada unidad de negociación, están conformes con que uno o varios delegados sindicales o sindicatos asumen la facultad de negociar un convenio colectivo de aplicación en ese ámbito negocial determinado. La conformidad puede obtenerse bien mediante votación favorable del 40 por 100 de los trabajadores, o bien asegurando que el 50 por 100 de los mismo están afiliados al sindicato que pretende negociar. Los delegados sindicales pueden pertenecer a uno o a varios sindicatos reconocidos y suelen agruparse en los denominados Comités de delegados sindicales de empresa (*Shop Stewards Committees*); en empresas con varios centros de trabajo, en *Shop Stewards Combine Committees*. Sobre el funcionamiento, competencias y facultades de los delegados sindicales es de interés el denominado *UNISON rule book*, modificado en 2019, un libro guía realizado por el sindicato UNISON, uno de los más importantes del sector servicios.

Tampoco la figura de los Consejos de empresa (*Works Councils*) está regulada legalmente; ello a pesar de las obligaciones asumidas por el Reino Unido a la hora de trasponer las Directivas sociales comunitarias, que obligaban a que se institucionalizara esta figura destinataria de los derechos de información y consulta reconocidos a los representantes de los trabajadores.

Ante la falta de normativa, la constitución y composición de los Consejo de empresa puede ser variada: consejos paritarios con representación sindical y empresarial, consejos cuyos miembros son trabajadores no afiliados, etc. En empresas con una importante presencia de delegados sindicales pertenecientes a sindicatos “reconocidos”,

los Consejos de empresa asumen tareas de asesoramiento y de gestión de servicios para los empleados, mientras que los delegados sindicales, como se ha señalado, son los encargados de la negociación colectiva. Los Consejos de empresa tienen una importancia muy secundaria y residual y puede decirse que han ido evolucionando en forma de grupos autónomos de trabajo, grupos de participación de empleados, con presencia empresarial y/o similares.

4.4.2. Participación externa en las empresas británicas

No existe legislación sobre la participación interna o presencia de representantes sindicales en los órganos internos societarios y, en la actualidad, no es una práctica habitual en el Reino Unido. Las experiencias durante el siglo XX (puertos, gas, acero, etc.) y, especialmente, durante la década de los años 70 en algunas empresas públicas fueron decayendo a partir de la llegada al poder de Margaret Thatcher en 1979 y la adopción de medidas claramente anti-sindicales.

Desde entonces se han sucedido diversas propuestas, por ejemplo, en las elecciones generales de 2015, que ganó el conservador David Cameron, el partido laborista había acogido las propuestas legislativas del profesor Lord Wedderburn relativas a la presencia de representantes de los trabajadores en los órganos internos societarios. Posteriormente, Theresa May (partido conservador post-Brexit, 2017) parecía también comprometida a avanzar en esta dirección, contando con el apoyo de la confederación sindical (TUC) y la patronal (CBI) británicas.

4.4.3. Participación financiera en el Reino Unido

La participación de los empleados en el capital y en los resultados de las empresas británicas comenzó a extenderse en la década de los años 70, principalmente a partir de 1978 con la introducción de beneficios fiscales tanto para empresas como para los trabajadores. En la actualidad, el Reino Unido posee una de las tasas más altas de participación financiera, en la que predominan 4 modelos, sin perjuicio de la existencia de otros modelos adaptados a las circunstancias concretas de cada empresa y a la diferente fase vital en la que se encuentre la misma. Los 4 modelos principales son los siguientes:

- a) SAYE (*Save-As-You-Earn*): Es el plan más extendido y está abierto a todos los empleados, generalmente con más de 5 años de antigüedad en la empresa. Se concibe como un plan de ahorro personal (de 5 a 500 libras al mes de su sueldo) vinculado con una institución financiera, y en la posibilidad de que los trabajadores destinen este capital a la compra de acciones de la empresa, a precio de mercado o con un

20 por 100 de descuento sobre el mismo. Cuando vence el plan de ahorro, el empleado puede optar entre comprar las acciones o aceptar el dinero ahorrado y la bonificación fiscal.

- b) SIP (*Share Incentives Plan*): Este plan consiste en la participación de todos los empleados de una empresa a través de la adquisición de acción o participaciones y está abierto también a contribuyentes residentes en el Reino Unido (la participación de los no residentes tendrá un tratamiento fiscal diferente). Está diseñado principalmente para PYMES. Los empleados reciben acciones gratuitas (hasta 3600 libras/año) y también pueden comprar hasta 1800 libras/año. Exenciones fiscales para los empleados si las conservan por lo menos 3 años. Pueden retirar sus participaciones sociales en cualquier momento.
- c) EMI (*Enterprise Management Incentives*): Se ofrece solo a determinados empleados estables, generalmente en función de la duración de su jornada laboral y de su dedicación, con intención de fidelizar al empleado con la empresa. En general, este sistema está diseñado para empresas pequeñas, emergentes y/o con alta exposición al riesgo empresarial. Este sistema ofrece al empleado comprar acciones a un precio predeterminado, generalmente inferior al precio de mercado.
- d) CSOP (*Company Share Option Plans*): La participación en estos planes, que no se ofrecen a todos los empleados, consiste en ofrecer la opción a comprar de acciones de la empresa a precio de mercado. La opción generalmente sólo puede ejercerse a partir del tercer año de la concesión. El plan puede incluir determinadas condiciones objetivas para el ejercicio de la opción. Una empresa generalmente optará por un EMI pues ofrece mayores ventajas fiscales y más flexibilidad en cuanto a los plazos de la opción, la libertad de fijar precios por debajo del valor de mercado, etc.

5. Cuadros comparativos sobre la participación de los trabajadores en el ámbito de la Unión Europea

Cuadro 1.

Principales sistemas de representación de los trabajadores en la empresa

Austria	Comités de empresa legalmente reconocido, en empresas con más de 5 trabajadores, con amplios derechos de información, consulta y veto.
Bélgica	Los delegados sindicales eligen a los miembros de los Comités de empresa, que cuentan con amplios derechos de información y consulta.
Bulgaria	No cuenta con reconocimiento legal. El sindicato local suele asumir la representación de los trabajadores en la empresa.
Chipre	La representación en la empresa es asumida por los sindicatos.
Croacia	Comités de empresa y delegados sindicales, que suelen asumir la representación de los trabajadores en la empresa.
República Checa	La representación en la empresa es asumida por los sindicatos locales.
Dinamarca	La representación en la empresa es asumida por los delegados sindicales que, a su vez, forman parte de los comités de cooperación con importantes derechos de información y consulta.
Estonia	La representación en la empresa es asumida por los sindicatos. Desde 2007 se promueve el establecimiento de comités de empresa con facultades de negociación.
Finlandia	La representación en la empresa es asumida por los delegados sindicales, con competencia cooperativas o negociadoras.
Francia	Delegados de personal, Comités de empresa y delegados sindicales. Nueva figura: el Comité económico y social de empresa con derechos de información y consulta.
Alemania	Comité de empresa con amplios derechos de información, consulta y cogestión.
Grecia	La representación en la empresa es asumida por delegados de los sindicatos locales, que cuentan con derechos de información, consulta y negociación.
Hungría	La representación en la empresa es asumida por delegados de los sindicatos locales y también, alternativamente, por el Comité de empresa.
Irlanda	No existe reconocimiento legal de la representación en la empresa, que es asumida por los sindicatos cuando estos son reconocidos por la empresa.
Italia	Comisiones internas, secciones sindicales y consejos de fábrica. Desde 2014, una nueva figura: la representación sindical unitaria
Luxemburgo	Delegados de personal, generalmente afiliados sindicales.
Holanda	Comités de empresa en aquellas con mas de 50 trabajadores
Noruega	La representación en la empresa es asumida por los delegados sindicales, con amplios derechos de información, consulta y negociación.
Polonia	Hasta 2006, representación exclusivamente sindical. A partir de ahí se intenta introducir la figura del Comité de empresa, sin demasiado éxito.
Portugal	Formalmente existe un doble canal. Comité de empresa y delegados sindicales. En la práctica los Comités de empresa son escasos.
Rumanía	Representantes elegidos por todos por los trabajadores y también delegados sindicales, de carácter alternativo, generalmente.
Suecia	La representación en la empresa es asumida por delegados de los sindicatos locales, que cuentan con derechos de información, consulta y negociación.
Reino Unido	Prevalece la representación sindical, delegados sindicales, sobre todo cuando la empresa reconoce a uno o varios sindicatos.

Cuadro 2.

Participación de los trabajadores en los órganos internos societarios

	Empresas públicas	Empresas privadas	Porcentaje repres. Laboral	Solo empleados	Sistema estructura societaria
Austria	X	X	1/3	X	Dualista
Bélgica					Monista
Bulgaria					Ambos
Chipre					Monista
Alemania	X	X	1/3-1/2		Dualista
Dinamarca	X	X	1/3	X	Dualista
Estonia					Dualista
Finlandia	X	X	Según acuerdo, máximo 4	X	Ambos
Francia	X	X	1/3	X	Ambos
Grecia	X		2-3 miembros	X	Monista
Hungría	X	X	1/3	X	Ambos
Irlanda	X		1/3	X	Monista
Italia					Ambos
Lituania					Monista
Luxemburgo	X	X	1/3	X, salvo acero y hiezo	Monista
Letonia					Dualista
Holanda	X	X	1/3	NO	Dualista
Noruega	X	X	1/3	X	Monista
Polonia	X		2/5		Dualista
Portugal	X		1 miembro	X	Monista
Rumanía	X	X	Min. 1 miembro		Monista
Suecia	X	X	2-3 miembros	X	Monista
Reino Unido					Monista

BIBLIOGRAFÍA

- ALTZELAI ULIONDO, I. (2018): "La participación financiera de los trabajadores en Francia, un modelo de participación en los resultados de la empresa", en FAJARDO GARCÍA, G. (2018): *Participación de los trabajadores en la empresa y sociedades laborales*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 139-180.
- ARRIAGO, G. & CASALE, G. (2010): "A comparative overview of terms and notions on employee participation", working paper n° 8, Labour Administration and Inspection Program, International Labour Organization (ILO), Génova, Febrero.
- European Trade Unions Institute (ETUI) (2021): "Europeanization of Industrial Relations", worker-participation.eu.
- GOERLICH PESET, J.M., dir., (2021): *Derecho del Trabajo*, Tirant Lo Blanch, Valencia.
- OTXOA-ERRARTE GOIKOETXEA, R. (2018): "La experiencia alemana de participación financiera de los trabajadores en la empresa", en FAJARDO GARCÍA, G. (2018): *Participación de los trabajadores en la empresa y sociedades laborales*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 99-138.
- NUTTAL, G. (2018): "Guía sobre las principales formas de participación de empleados en el Reino Unido", en FAJARDO GARCÍA, G. (2018): *Participación de los trabajadores en la empresa y sociedades laborales*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 229-248.
- PONS CARMENA, M. (2016): *La participación de los trabajadores en el ámbito de la Unión Europea*, Tirant Lo Blanch, Colección Enfoque Laboral n° 22.
- PONS CARMENA, M. & GÓMEZ LÓPEZ-EGEA, S. (1994): *Las Relaciones Laborales en el Reino Unido*, Revista IESE-Insight Business Knowledge, n° 283, 1-81, Universidad de Navarra.
- PONS CARMENA, M. & GÓMEZ LÓPEZ-EGEA, S. (1994): *Las Relaciones Laborales en Italia*, Revista IESE-Insight Business Knowledge, n° 280, 1-57, Universidad de Navarra.
- PONS CARMENA, M. & GÓMEZ LÓPEZ-EGEA, S. (1994): *Las Relaciones Laborales en el Reino Unido*, Revista IESE-Insight Business Knowledge, n° 270, 1-62, Universidad de Navarra.
- PONS CARMENA, M. & GÓMEZ LÓPEZ-EGEA, S. (1994): *Las Relaciones Laborales en Alemania*, Revista IESE-Insight Business Knowledge, n° 269, 1-61, Universidad de Navarra.

3. LA PARTICIPACIÓN EN LAS EMPRESAS: APROXIMACIÓN CONCEPTUAL

José Manuel Campo Ruiz
Florida Universitaria

Introducción

La participación en el ámbito de las empresas ha sido una preocupación por parte del empresariado con el fin de mejorar la productividad y los resultados económicos, especialmente, desde finales de los setenta, con la gran crisis del petróleo, originada por el aumento de la *incertidumbre* en *entornos* y *mercados* altamente complejos y dinámicos. Pero igual de cierto es que ese interés ha ido sufriendo muchos altibajos pues, especialmente en los momentos de crisis, donde "sálvese el que pueda" ha sido la directriz más común, esta preocupación se ha difuminado al ser sustituida por la atención a los abundantes despidos, los problemas financieros e incluso la desaparición de las empresas de manera masiva.

Por otra parte, si bien l@s trabajador@s y las organizaciones que los representan también han debatido sobre este aspecto de las condiciones laborales, la realidad es que no parece haber sido una de sus preocupaciones fundamentales si para ello se revisan las habituales reivindicaciones realizadas tanto en las negociaciones de los convenios laborales como en las diversas manifestaciones o paros laborales producidos, y si lo han sido, estas posturas se han hecho escasamente públicas.

No obstante, no resultan extrañas las posturas de ambos colectivos que han pensado que la supervivencia de los negocios y el mantenimiento de los empleos es ciertamente más prioritaria que la propia participación laboral, elemento que lleva a la primera consideración: ¿podría la citada participación contribuir a mitigar los efectos más duros de las crisis económicas? ¿podría ayudar a crear empresas más solventes y