

**Modalidades de innovación en cuanto a la información, consulta y participación,
con el fin de implicar a los trabajadores en el gobierno de las empresas**

Brian Bercusson

King's College
Universidad de Londres

El proyecto denominado “Vías hacia el progreso” trata de la representación y la participación de los trabajadores. En una situación actual caracterizada por el poder económico dominante de las compañías multinacionales y por el papel fundamental que desempeña la movilidad del capital en la economía mundial, la política de la Unión Europea sobre el buen gobierno de las empresas y la legislación comunitaria relativa a la libre circulación de capitales no han evolucionado al mismo ritmo que los acontecimientos. El proyecto “Vías hacia el progreso” se ocupa del gobierno corporativo y de la dimensión financiera de la sociedad mercantil, en especial de la empresa multinacional.

El grupo de trabajo ha estudiado la cuestión de la representación y la participación de los trabajadores en los tres ámbitos que se exponen a continuación.

En el *ámbito macroeconómico y global*, *Hans-Michael Trautwein* analiza si, dado el elevado porcentaje de capital en los mercados financieros internacionales que es propiedad de los trabajadores, la representación de los intereses de éstos en los organismos reglamentarios financieros sería capaz de influir en la normativa financiera. En una segunda vía se estudia la cooperación institucional en forma de diálogo entre los sindicatos, por un lado, y las autoridades reguladoras financieras y los bancos centrales, por otro, en cuanto a la coordinación de las políticas macroeconómicas.

Gian Primo Cella hace hincapié en la función primordial del diálogo social para contrarrestar la preponderancia del monismo derivado del modelo basado en los accionistas de la cultura empresarial. Al establecer las relaciones entre el gobierno corporativo, la representación y las relaciones entre empleados y empleadores, Cella propone que las disposiciones clave formuladas en los artículos 138 y 139 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea se trasladen al ámbito de las empresas, para lo cual sería preciso una actuación directa por parte de las instituciones europeas, y en especial de la Comisión Europea.

En el *ámbito regional europeo*, *Marie-Ange Moreau* analiza la posibilidad de que las empresas en Europa tengan una identidad “europea” específica. La esencia de la

sociedad mercantil “europea” procede del elemento crítico que determina la competitividad de la empresa, a saber, su capacidad para la innovación y la calidad, que a su vez está relacionada con la contribución de sus trabajadores, con lo cual se descarta el énfasis tradicional puesto en las aportaciones puramente financieras de los accionistas.

Brian Bercusson sostiene que la legislación de la Unión Europea sobre la libre circulación de capitales debe interpretarse a la luz del denominado “orden comunitario social”. Un mecanismo posible para regular las operaciones realizadas en el sector financiero sería la Directiva comunitaria número 187 sobre los traspasos de empresas del año 1977 (también conocida como Directiva sobre derechos adquiridos). Esta Directiva incluye la protección de los trabajadores individuales y determina la función de los representantes colectivos sindicales. La reestructuración de las empresas motivada por la transformación de los mercados de capitales plantea la cuestión de si esa Directiva podría adaptarse a la nueva situación financiera en el caso de que se revisara. Dicha modificación supondría un primer avance en cuanto a la participación de los trabajadores en las operaciones financieras.

En el *ámbito microeconómico de la empresa*, *Howard Gospel* y *Gregory Jackson* consideran diversos mecanismos y dimensiones del buen gobierno de las empresas, entre los que se incluyen los Consejos de Administración de las sociedades, los programas de incentivos, las auditorías y los controles internos, la divulgación de información, la participación de los inversores, el mercado para el control corporativo y la implicación de las partes interesadas. De ese modo, determinan el alcance con que la Unión Europea, a través de su legislación en materia de sociedades y laboral, abarca esos diferentes mecanismos de gobierno de las empresas en forma de normativa vinculante y no vinculante, y, por otro lado, señalan las lagunas del marco reglamentario de la UE.

Niklas Bruun propone examinar la posibilidad de que la Sociedad Anónima Europea (*Societas Europea*) consiga aumentar la representación y participación de los trabajadores en el gobierno corporativo de las empresas multinacionales.

Jeremy Waddington y *Norbert Kluge* proponen estudiar la experiencia de los comités de empresa europeos en lo que respecta a las cuestiones relacionadas con los programas, la nacionalidad y su relación con la negociación sindical y las relaciones industriales, en la medida en que ello afecta a la función de los consejeros representantes de los trabajadores en el buen gobierno de las empresas.

En conclusión, la libertad de las empresas de desplazarse por todo el mercado único europeo ha alterado el equilibrio de poder económico a favor de los empresarios. El nuevo y cambiante equilibrio de poder económico representa una amenaza para la integración europea. Las legislaciones nacionales no se han adaptado todavía al impacto que la movilidad de capitales ejerce sobre el trabajo en una economía transnacional. El derecho de la Unión Europea debe adaptar las normas relativas a la libre circulación de capitales con el fin de reflejar el acervo comunitario social y de corregir el desequilibrio de poder económico creado por la legislación comunitaria relativa a esa misma libre circulación de capitales.

En la época actual de globalización de la economía, la movilidad sin límites del capital y los consecuentes flujos masivos de capitales a través de las fronteras son quizás los elementos que más afectan a los trabajadores. El desequilibrio de poder económico resultado de la movilidad mundial de capitales obliga a buscar nuevas vías hacia el progreso, de manera que se garantice la representación y participación de los trabajadores en la legislación y las políticas de la Unión Europea.

**Confederación Europea de Sindicatos
Agencia de Desarrollo Social**

Conferencia

“Vías hacia el progreso”

**Modalidades de innovación en cuanto a la información, consulta y participación,
con el fin de implicar a los trabajadores en el gobierno de las empresas**

**Conclusiones del grupo de trabajo
“Vías hacia el progreso”**

Brian Bercusson

***King's College*
Universidad de Londres**

**Viena
19 de mayo de 2006**

Índice

	<u>Apartado</u>
Resumen ejecutivo	
Introducción	1
Empresas multinacionales y movilidad de capitales	2
Asuntos relacionados con la estructura y el gobierno de las empresas	7
El ámbito macroeconómico y global	11
El ámbito regional europeo	20
<i>El ámbito microeconómico de la empresa</i>	27
Conclusiones	32

Resumen ejecutivo

El proyecto denominado “Vías hacia el progreso” trata de la representación y la participación de los trabajadores. En una situación actual caracterizada por el poder económico dominante de las compañías multinacionales y por el papel fundamental que desempeña la movilidad del capital en la economía mundial, la política de la Unión Europea sobre el buen gobierno de las empresas y la legislación comunitaria relativa a la libre circulación de capitales no han evolucionado al mismo ritmo que los acontecimientos. El proyecto “Vías hacia el progreso” se ocupa del gobierno corporativo y de la dimensión financiera de la sociedad mercantil, en especial de la empresa multinacional.

El grupo de trabajo ha estudiado la cuestión de la representación y la participación de los trabajadores en los tres ámbitos que se exponen a continuación.

En el *ámbito macroeconómico y global*, *Hans-Michael Trautwein* analiza si, dado el elevado porcentaje de capital en los mercados financieros internacionales que es propiedad de los trabajadores, la representación de los intereses de éstos en los organismos reglamentarios financieros sería capaz de influir en la normativa financiera. En una segunda vía se estudia la cooperación institucional en forma de diálogo entre los sindicatos, por un lado, y las autoridades reguladoras financieras y los bancos centrales, por otro, en cuanto a la coordinación de las políticas macroeconómicas.

Gian Primo Cella hace hincapié en la función primordial del diálogo social para contrarrestar la preponderancia del monismo derivado del modelo basado en los accionistas de la cultura empresarial. Al establecer las relaciones entre el gobierno corporativo, la representación y las relaciones entre empleados y empleadores, Cella propone que las disposiciones clave formuladas en los artículos 138 y 139 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea se trasladen al ámbito de las empresas, para lo cual sería preciso una actuación directa por parte de las instituciones europeas, y en especial de la Comisión Europea.

En el *ámbito regional europeo*, *Marie-Ange Moreau* analiza la posibilidad de que las empresas en Europa tengan una identidad “europea” específica. La esencia de la sociedad mercantil “europea” procede del elemento crítico que determina la competitividad de la empresa, a saber, su capacidad para la innovación y la calidad, que a su vez está relacionada con la contribución de sus trabajadores, con lo cual se descarta el énfasis tradicional puesto en las aportaciones puramente financieras de los accionistas.

Brian Bercusson sostiene que la legislación de la Unión Europea sobre la libre circulación de capitales debe interpretarse a la luz del denominado “orden comunitario social”. Un mecanismo posible para regular las operaciones realizadas en el sector financiero sería la Directiva comunitaria número 187 sobre los traspasos de empresas del año 1977 (también conocida como Directiva sobre derechos adquiridos). Esta Directiva incluye la protección de los trabajadores individuales y determina la función de los representantes colectivos sindicales. La reestructuración de las empresas motivada por la transformación de los mercados de capitales plantea la

cuestión de si esa Directiva podría adaptarse a la nueva situación financiera en el caso de que se revisara. Dicha modificación supondría un primer avance en cuanto a la participación de los trabajadores en las operaciones financieras.

En el *ámbito microeconómico de la empresa*, *Howard Gospel* y *Gregory Jackson* consideran diversos mecanismos y dimensiones del buen gobierno de las empresas, entre los que se incluyen los Consejos de Administración de las sociedades, los programas de incentivos, las auditorías y los controles internos, la divulgación de información, la participación de los inversores, el mercado para el control corporativo y la implicación de las partes interesadas. De ese modo, determinan el alcance con que la Unión Europea, a través de su legislación en materia de sociedades y laboral, abarca esos diferentes mecanismos de gobierno de las empresas en forma de normativa vinculante y no vinculante, y, por otro lado, señalan las lagunas del marco reglamentario de la UE.

Niklas Bruun propone examinar la posibilidad de que la Sociedad Anónima Europea (*Societas Europea*) consiga aumentar la representación y participación de los trabajadores en el gobierno corporativo de las empresas multinacionales. *Jeremy Waddington* y *Norbert Kluge* proponen estudiar la experiencia de los comités de empresa europeos en lo que respecta a las cuestiones relacionadas con los programas, la nacionalidad y su relación con la negociación sindical y las relaciones industriales, en la medida en que ello afecta a la función de los consejeros representantes de los trabajadores en el buen gobierno de las empresas.

En conclusión, la libertad de las empresas de desplazarse por todo el mercado único europeo ha alterado el equilibrio de poder económico a favor de los empresarios. El nuevo y cambiante equilibrio de poder económico representa una amenaza para la integración europea. Las legislaciones nacionales no se han adaptado todavía al impacto que la movilidad de capitales ejerce sobre el trabajo en una economía transnacional. El derecho de la Unión Europea debe adaptar las normas relativas a la libre circulación de capitales con el fin de reflejar el acervo comunitario social y de corregir el desequilibrio de poder económico creado por la legislación comunitaria relativa a esa misma libre circulación de capitales. En la época actual de globalización de la economía, la movilidad sin límites del capital y los consecuentes flujos masivos de capitales a través de las fronteras son quizás los elementos que más afectan a los trabajadores. El desequilibrio de poder económico resultado de la movilidad mundial de capitales obliga a buscar nuevas vías hacia el progreso, de manera que se garantice la representación y participación de los trabajadores en la legislación y las políticas de la Unión Europea.

Introducción

1. El proyecto denominado “Vías hacia el progreso” trata de la representación y participación de los trabajadores. Una vía hacia el progreso se logra a través del gobierno de las empresas, lo cual constituye la esencia de nuestras contribuciones en la reunión de Viena. Así, por ejemplo, nuestro propósito es analizar mecanismos por medio de los cuales las operaciones en el sector financiero puedan implicar la representación y participación de los trabajadores en el gobierno corporativo de las empresas multinacionales, basándonos en conceptos derivados de la normativa y la práctica de la legislación laboral de la Unión Europea aplicable al empleo y a las relaciones industriales, esto es, el acervo comunitario social.

Empresas multinacionales y movilidad de capitales

2. En un documento de referencia elaborado para una reunión del grupo del proyecto celebrada el 9 de febrero de 2005¹ se hacía un esbozo de la realidad del poder económico dominante de las empresas multinacionales y del papel fundamental que desempeña la movilidad de capitales en la economía mundial.
3. Tal como se afirmaba en el citado documento preliminar, es comúnmente aceptado que las empresas multinacionales desempeñan un papel crucial en la globalización y la competencia mundial, de lo cual se deriva la importancia de los comités de empresa europeos como uno de los elementos destinados a llenar la “laguna de participación” en el control reglamentario y político de las compañías multinacionales.
4. Otro de los aspectos más tratados en los estudios sobre globalización de la economía es la integración financiera mundial. La integración financiera transnacional es un factor de la globalización económica que va mucho más allá del cometido específico de las empresas multinacionales. En el informe elaborado por la Comisión Mundial de la OIT sobre la dimensión social de la globalización se afirmaba lo siguiente²:

“...de manera generalizada, se acepta que las características más importantes de la globalización han sido la liberalización del comercio internacional, la expansión de la inversión exterior directa y el surgimiento de grandes flujos financieros internacionales, lo cual ha dado como resultado un aumento de la competencia en los mercados mundiales. También se reconoce comúnmente que lo anterior se ha producido debido al efecto conjunto de los dos factores subyacentes

¹ B. Bercusson, *Participation and its Place in the Representation Jigsaw*, 22 de septiembre de 2004 (22 pág.).

² **A Fair Globalization: Creating Opportunities for All (“Una globalización justa: creación de oportunidades para todos”)**, *informe de la Comisión Mundial de la OIT sobre la dimensión social de la globalización, año 2004, apartado 132.*

siguientes: las decisiones políticas para reducir las barreras nacionales a las transacciones económicas internacionales y el impacto de las nuevas tecnologías, en especial en el campo de la información y las comunicaciones. Esos cambios crearon las condiciones que posibilitaron el surgimiento de la globalización”.

5. El papel que la integración regional desempeña en el proceso de globalización de la economía es bien conocido de todos: “La cuestión básica es la relación entre las fuerzas de la globalización y las fuerzas de la regionalización. Uno de los posibles enfoques con respecto a ‘un nuevo multilateralismo’ es el regionalismo ...”, y “Europa representa la modalidad regional más avanzada del mundo hasta ahora ...”³.
6. En lo que respecta a la Unión Europea, la legislación relativa a la libre circulación de capitales se elaboró en línea con las tendencias internacionales descritas anteriormente⁴. El acervo comunitario social no ha seguido el mismo ritmo de desarrollo que la libre circulación de capitales.

Asuntos relacionados con la estructura y el gobierno de las empresas

7. La globalización ha venido acompañada de una transformación en la estructura y el gobierno de las empresas. Esta cuestión se ha analizado empleando diversos marcos conceptuales, incluidas teorías sobre la empresa como red contractual o como organización jerárquica. Esos marcos consideran que la empresa es un mecanismo para la asignación del riesgo y la distribución de los recursos.
8. Marie-Laure Morin identifica los tres niveles siguientes de organización de la “empresa”: (1) la empresa como fabricante (las instalaciones); (2) la empresa como organización económica y social (la sociedad mercantil); y (3) la empresa como entidad asignadora de recursos (un grupo financiero)⁵. Al final, Morin concluye afirmando lo siguiente⁶:

³ Bjorn Hettne, *Global market versus the New Regionalism* (“El mercado global frente al nuevo regionalismo”), publicado en el libro de David Held y Anthony McGrew (editores) titulado *The Global Transformations Reader* (“Selección de textos sobre transformaciones globales”), 2ª edición, Ed. Polity Press, Cambridge, año 2000, pág. 359 - 369, apartados 359 y 362.

⁴ Leo Flynn, *Coming of age: The free movement of capital case law* (“La consolidación de un proceso: jurisprudencia sobre la libre circulación de capitales”), año 2002, publicado en la revista *Common Market Law Review* núm. 39, pág. 773 - 805.

⁵ Marie-Laure Morin, *Labour law and new forms of corporate organization* (“Derecho laboral y nuevas formas de organización empresarial”), año 2005, publicado en la revista *International Labour Review* 144 (núm. 1), pág. 5 - 30, apartado 7: “En el derecho laboral de hoy en día es corriente distinguir las instalaciones, la empresa y el grupo de empresas. En la práctica, esas distinciones tienen que ver con los diferentes niveles de organización empresarial de los que históricamente se ha ocupado con eficacia el derecho laboral para concentrarse en el núcleo del poder efectivo y, de ese modo, asegurar la protección de los trabajadores. Sin embargo, a la vez que el derecho laboral trata de garantizar la protección de los trabajadores, también contribuye a organizar la producción de bienes y servicios. Además de determinar las normas aplicables a los contratos individuales de empleo ... el derecho laboral también se ocupa de la organización (dotada de un centro de poder y regida por relaciones laborales) de la que forma parte el trabajador en virtud del contrato de empleo”.

⁶ *Ibidem*, pág. 11.

“En otras palabras, el derecho laboral empezó centrándose en las relaciones laborales en las instalaciones, con el propósito de regular las condiciones del trabajo tangible y ampliar la protección a la integridad física de los trabajadores. A continuación, pasó a intentar proteger el empleo y a organizar las relaciones colectivas entre los límites económicos de la empresa, con lo cual la entidad económica se convirtió en la piedra angular del proceso de toma de decisiones. En la actualidad, el derecho laboral está intentando por todos los medios ampliar su alcance a todo el grupo, en su calidad de encarnación del ámbito dominante, con el ánimo de garantizar que los intereses de los trabajadores se tienen en cuenta también en ese ámbito”⁷.

9. El proyecto “Vías hacia el progreso” se ocupa de esa última misión. Los informes elaborados por miembros del grupo de trabajo centran su atención, entre otras cosas, en la dimensión financiera de la empresa, en la tercera dimensión de la sociedad mercantil como grupo financiero, como asignadora de recursos, y especialmente, en la empresa multinacional.
10. El grupo de trabajo analizó la cuestión de la representación y participación de los trabajadores en tres ámbitos distintos. A continuación, se ofrece un esbozo de algunas de las conclusiones de nuestro trabajo en cada uno de esos ámbitos⁸.

El ámbito macroeconómico y global

11. En el *ámbito macroeconómico y global*, se han presentado los trabajos hechos por Hans-Michael Trautwein, economista especializado en economía internacional, por Gian Primo Cella, sociólogo especializado en relaciones industriales.
12. *Hans-Michael Trautwein*⁹ pone énfasis en el hecho de que un gran porcentaje de los capitales de los mercados financieros internacionales es propiedad de los trabajadores, y analiza la cuestión de si esa propiedad podía incorporarse, en concreto, al sistema de reglamentación de las instituciones y los mercados financieros y al marco de políticas macroeconómicas coordinadas¹⁰.
13. La representación de los intereses de los trabajadores en los organismos de reglamentación financiera con objeto de influir en la normativa que elaboran se realiza a través de la movilización de los fondos propiedad de los

⁷ El enfoque adoptado por Morin se centra en dos vías. En primer lugar, identificar al empresario con el ánimo de determinar la asignación del riesgo y de la responsabilidad en esas nuevas y complejas estructuras. En segundo lugar, promover los factores siguientes: (a) la transparencia de la información; (b) la consulta y la negociación sindical en los diferentes ámbitos y con respecto a las distintas cuestiones; y (c) los mecanismos de responsabilidad social de las empresas.

⁸ Para más información, consúltense los proyectos de informes.

⁹ Universidad *Carl von Ossietzky*, Oldenburg (Alemania).

¹⁰ El autor también ha estudiado la cuestión de la movilización de esa propiedad en el ámbito de la empresa.

trabajadores; por ejemplo, para conseguir estar representados en los Consejos de Administración de los organismos autorregulatorios del sector financiero. Con ello se pretendería influir en la elaboración de la normativa y en el control y supervisión de las actividades financieras, obtener información acerca de las estructuras y las estrategias financieras y limitar la asunción “excesiva” de riesgos, muchas veces a costa de los trabajadores. Una de las labores sería definir las prácticas financieras específicas que no se abordan adecuadamente por los regímenes actuales de regulación financiera y que podrían tratarse mejor mediante la representación y participación de los trabajadores en los organismos reglamentarios.

14. En una segunda vía se analiza la cooperación institucional a través del diálogo entre los sindicatos, por un lado, y los reguladores financieros y bancos centrales, por otro, en lo que respecta a la coordinación de las políticas macroeconómicas. El propósito sería lograr una mayor responsabilidad de los bancos centrales y una coordinación más adaptada al empleo de las políticas monetaria, fiscal y salarial. Ello coincide en parte con la primera vía de representación en los organismos reglamentarios financieros, ya que éstos desempeñan un papel fundamental en la evaluación de las actividades de los bancos centrales.
15. Por su parte, la responsabilidad del Banco Central Europeo (BCE), por ejemplo, facilitaría una coordinación más simétrica y eficiente de las políticas macroeconómicas en Europa. En concreto, contrarrestaría la tendencia a una utilización excesiva de medidas de política monetaria para luchar contra la inflación, así como el efecto desestabilizador en la unión monetaria de políticas salariales divergentes. La coordinación de las políticas salariales entre los sindicatos europeos (así como las políticas monetaria y fiscal en los Estados miembros de la Unión Europea) es probablemente la manera más directa y eficaz de reducir la brecha de participación existente. Huelga decir que los desafíos a los que se enfrentan los sindicatos y el BCE no deben ser subestimados en absoluto.
16. *Gian Primo Cella*¹¹ hace hincapié en el papel crucial que desempeña el diálogo social a la hora de contrarrestar el predominio del monismo derivado del modelo basado en los accionistas de la cultura empresarial. Al establecer los vínculos entre el gobierno corporativo, la representación y las relaciones entre empleados y empleadores, Cella destaca las disposiciones clave de los artículos 138 y 139 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea como una forma de neocorporativismo constitucionalizado que no existe en el terreno del gobierno de las empresas. El traslado de los procesos de representación y de participación reflejados en el ámbito macroeconómico al ámbito de las empresas sería una posible vía hacia una auténtica ciudadanía social europea.
17. No obstante, en la práctica, Cella observa que los modelos de relaciones industriales están determinados por la intervención estatal, ya sea en forma de promoción, de exclusión, de corrección o de definición (las distintas

¹¹ Universidad de Milán.

intervenciones del Estado dependen de cada uno de los contextos nacionales). Si ello se traslada al ámbito comunitario, es preciso que las instituciones europeas desempeñen un papel activo, en especial la Comisión. Su intervención en el ámbito macroeconómico es un factor determinante en lo que respecta a la evolución del diálogo social.

El ámbito regional europeo

20. En el *ámbito regional europeo*, se han presentado contribuciones por parte de Brian Bercusson y de Marie-Ange Moreau, ambos abogados laboristas y especialistas en derecho del trabajo de la Unión Europea.
21. **Marie-Ange Moreau**¹² analiza la posibilidad de que las empresas en Europa posean una identidad que no sea nacional, multinacional, estadounidense ni asiática, sino exclusivamente “europea”. Las características específicas de esa identidad europea se encontrarían en su carácter social. En la actualidad, esa personalidad europea incluiría un elemento económico, ya que la empresa mantiene su capacidad central de control y su actividad de innovación estratégica clave en la UE. Su carácter social se derivaría de la vigente política social europea transnacional (puesta de manifiesto a través del comité de empresa europeo, de los acuerdos de diálogo social con las correspondientes organizaciones sectoriales de la Unión y de la política comunitaria de responsabilidad social de las empresas). La aparición de nuevas dimensiones europeas de la empresa provendría de propuestas futuras de negociación sindical transnacional y de orientaciones comunitarias de políticas de empleo.
22. La esencia de la sociedad mercantil europea se deriva del elemento crítico que determina la competitividad de la empresa, a saber, su capacidad para la innovación y la calidad, que a su vez está relacionada con la contribución de sus trabajadores, con lo cual se descarta el énfasis tradicional puesto en las aportaciones puramente financieras de los accionistas.
23. **Brian Bercusson**¹³ sostiene que la legislación comunitaria sobre la libre circulación de capitales debe interpretarse a la luz de una Unión Europea que cuenta con una política social ideada para proteger a los trabajadores, esto es, el denominado orden comunitario social. Un mecanismo posible para regular las operaciones realizadas en el sector financiero sería la Directiva comunitaria número 187 sobre los traspasos de empresas del año 1977 (también denominada Directiva sobre derechos adquiridos). Esta Directiva incluye los dos principios básicos del acervo comunitario social: la protección de los trabajadores individuales y la función de los representantes colectivos sindicales en cuanto a la información y consulta.
24. La reestructuración de las empresas motivada por las fusiones y adquisiciones, consecuencia a su vez de la transformación de los mercados de capitales y de la creación de nuevos mecanismos de financiación empresarial e instrumentos

¹² Instituto Universitario Europeo, Florencia.

¹³ *King's College*, Londres.

de crédito que facilitan la financiación de absorciones de empresas, plantea la cuestión de si la Directiva sobre derechos adquiridos podría adaptarse a esa nueva realidad financiera. La citada Directiva solamente regula los traspasos de un empresario a otro empresario, pero no aquellos casos en que la empresa se traspa a través de una compra de acciones. A la vista del papel que desempeñan los capitales financieros en las operaciones de reestructuración, debería resolverse ese vacío legal. Si la Directiva en cuestión se reinterpretase o modificase de manera que incluya los traspasos de empresas realizados a través de transmisiones de acciones, esas transacciones puramente financieras con efecto directo en los trabajadores podían ser objeto de la legislación y estar sometidas a las obligaciones de divulgación previa de toda la información relevante a los representantes de los trabajadores, de consulta previa a los representantes laborales y de protección de los trabajadores individuales afectados, es decir, se trataría con ello de evitar trasladar el riesgo a los trabajadores.

25. Ese cambio en el ámbito de la Directiva sobre derechos adquiridos supondría un avance importante en cuanto a la implicación de los trabajadores en las transmisiones de acciones en el mercado bursátil. Sería también un primer paso en cuanto a la participación del trabajo en las operaciones financieras. Sin embargo, ese progreso podría reforzarse aún más. La mayoría de los movimientos de capitales no está necesariamente asociada a operaciones de fusión o de absorción de sociedades equivalentes a traspasos de empresas. Las operaciones financieras son de lo más variadas, y entre ellas cabe destacar las siguientes: estrategias de inversión, compraventa de acciones, reparto de dividendos, recompra de títulos propios, creación de fondos de pensiones y aportaciones a éstos, estructura del capital social, política de préstamos y de endeudamiento, compraventa en los mercados de divisas y productos financieros derivados. Muchas transacciones puramente financieras podían estar funcionalmente asociadas a un cambio en la sociedad, y podrían ser lo bastante importantes como para asimilarse al traspaso de una empresa.
26. La propuesta es similar a un “impuesto Tobin de participación”, pero sin ser en realidad un impuesto, ya que sería consecuencia de la aplicación automática del orden comunitario social a las operaciones financieras que afectan a los trabajadores.

El ámbito microeconómico de la empresa

27. En el *ámbito microeconómico de la empresa*, contamos con las contribuciones de Howard Gospel y Gregory Jackson, especialistas en dirección de empresas con experiencia en relaciones industriales, de Niklas Bruun, abogado laboralista con experiencia en la legislación sobre la sociedad anónima europea, y de Jeremy Waddington y Norbert Kluge, expertos en relaciones industriales y especializados en comités de empresa europeos.

28. **Howard Gospel**¹⁴ y **Gregory Jackson**¹⁵, en un documento sobre el gobierno de las empresas y la implicación de los trabajadores, empiezan definiendo diferentes perspectivas en cuanto al gobierno corporativo (visión del accionista, del accionista progresista y de las partes implicadas) en función de los diversos agentes interesados: accionistas/inversores, trabajadores, consejeros/dirección y el Estado. Se determinan distintos sistemas de gobierno corporativo en función de enfoques “mercado/externo” e “interno relacional”, analizando fundamentalmente el papel de las finanzas. Consideran diversos mecanismos y dimensiones del buen gobierno de las empresas, incluidos los Consejos de Administración de las empresas, los programas de incentivos, las auditorías y los controles internos, la revelación de información, la implicación de los inversores, el mercado para control corporativo y la implicación de las partes interesadas.
29. También determinan el alcance con que la UE, a través del derecho de sociedades y la normativa laboral, trata a esos diferentes mecanismos del gobierno corporativo en forma de medidas reglamentarias vinculantes y no vinculantes desde un punto de vista legal y nos muestran las lagunas del marco legislativo comunitario. Analizan la relación entre los mecanismos específicos del gobierno corporativo y los resultados de la empresa, así como si la implicación de los trabajadores en el gobierno corporativo tiene efectos beneficiosos sobre los resultados económicos, afirmando que son posibles consecuencias positivas. Concluyen el trabajo planteando diversas cuestiones, pero también formulando algunas propuestas, como por ejemplo respecto a cómo puede mejorarse la participación de los trabajadores en los mecanismos de gobierno corporativo.
30. **Niklas Bruun**¹⁶ propone examinar las posibilidades de la Sociedad Anónima Europea (*Societas Europaea*) para aumentar la representación y participación de los trabajadores en el gobierno corporativo de las empresas multinacionales.
31. **Jeremy Waddington**¹⁷ y **Norbert Kluge**¹⁸ proponen estudiar la experiencia de los comités de empresa europeos en lo que respecta a las cuestiones de programas, nacionalidad y su relación con la negociación sindical y las relaciones industriales, en la medida en que afecta a las atribuciones de los consejeros representantes de los trabajadores en el gobierno de las empresas.

Conclusiones

32. La libertad de las empresas para moverse por el mercado único europeo ha alterado el equilibrio de poder económico a favor de los empresarios. Ello se ha puesto de manifiesto en el abrumador poder económico de las empresas

¹⁴ *King's College*, Londres.

¹⁵ *King's College*, Londres.

¹⁶ Escuela de Economía Hanken, Helsinki.

¹⁷ Universidad de Manchester.

¹⁸ Instituto Sindical Europeo, ISE-IFSS, Bruselas.

multinacionales, la magnitud de la movilidad de los capitales mundiales, el impacto de la competencia desleal del comercio mundial en materia social, la deslocalización de las actividades productivas, el desempleo, la pérdida de competencias profesionales, etc.

33. El cambiante equilibrio de poder económico supone una amenaza a la integración europea. Existen muestras de tensión que no presagian nada bueno como, por ejemplo, el rechazo del proyecto de Tratado Constitucional, el controvertido proyecto de Directiva comunitaria sobre servicios y la resistencia a una nueva ampliación por temor a la llegada masiva de trabajadores procedentes de los nuevos Estados miembros.
34. Los sindicatos no se oponen a la integración económica en la UE. Sin embargo, es preciso recordar que el trabajo no es una mercancía. La globalización hace que, muy a menudo, la movilidad de los capitales produzca efectos que traspasen las fronteras nacionales. En virtud de las exigencias del derecho comunitario, se modificaron las legislaciones nacionales para incluir el principio de libre circulación del mercado único europeo. Sin embargo, las legislaciones nacionales no han incorporado el impacto de la movilidad de los capitales con respecto al trabajo en la economía transnacional.
35. El derecho del mercado común ha transformado las normas nacionales aplicables a la libre circulación de capitales. Sin embargo, las disposiciones del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea sobre la libre circulación no son absolutas. Así, la libre circulación está limitada por consideraciones políticas de carácter público, tanto en el Tratado, como según lo dispuesto por el Tribunal de Justicia Europeo a través de su jurisprudencia.
36. La legislación de la UE debe adaptar las normas sobre libre circulación de capitales con el fin de tener en cuenta el acervo comunitario social y corregir el desequilibrio de poder económico creado por el derecho comunitario en esa materia. La interpretación de las disposiciones del Tratado sobre la libre circulación debe basarse en el “orden comunitario social”, esto es, en los principios que reflejan el acervo comunitario general de la política social de la Unión Europea y, en particular, la regulación del empleo y de las relaciones industriales en el Tratado y en la legislación secundaria correspondiente.
37. La interpretación de las libertades económicas de circulación debe ser coherente con la evolución de la UE, que pasó de ser una simple comunidad económica, que creaba un mercado común, a ser ahora una Unión Europea dotada de una política social concebida para proteger a los trabajadores del mercado común, que también son ciudadanos de la Unión. El “orden comunitario social” determina que el trabajo no es una mercancía como otras (bienes, capital) y persigue el objetivo de mejorar las condiciones laborales, respetando los derechos fundamentales de los trabajadores como seres humanos, reconociendo el papel fundamental del diálogo social y de la colaboración social en el ámbito comunitario y nacional, y cumpliendo el principio riguroso de igualdad de trato con independencia de la nacionalidad.

38. El principio interpretativo directriz de la legislación comunitaria sobre la libre circulación viene determinado por el orden comunitario social. El derecho de la UE sobre libre circulación transnacional de capitales debe interpretarse en virtud de ese principio.
39. En ese contexto, aún más importante que el equilibrio de poder económico en el mercado común es la dimensión constitucional de los derechos humanos. La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea adoptada en Niza en diciembre del año 2000, e incorporada posteriormente a la Parte II del proyecto de Tratado Constitucional, dispone en su artículo 27, denominado “Derecho a la información y consulta de los trabajadores en la empresa”, lo siguiente:
- “Se deberá garantizar a los trabajadores o a sus representantes, en los niveles adecuados, la información y consulta con suficiente antelación en los casos y condiciones previstos en el Derecho comunitario y en las legislaciones y prácticas nacionales”.
40. Lo anterior constituye un aspecto fundamental del modelo social europeo. Los Estados miembros deben asegurar que las legislaciones nacionales respetan ese derecho a la información y consulta. No obstante, su eficacia es discutible debido a la movilidad transnacional de los capitales.
41. El ejercicio de la libre circulación de capitales viene determinado por el contexto de orden comunitario social, que puede tener un efecto restrictivo. La cuestión que se plantea ahora es determinar cómo el Derecho comunitario va a regular el posible conflicto entre la representación y participación de los trabajadores en el proceso de toma de decisiones de la empresa, por un lado, y la libre circulación de capitales, por otro.
42. En la actualidad existe una considerable normativa (desde directivas hasta orientaciones europeas de empleo) y políticas de la Unión Europea (incluidas, por ejemplo, las normas no vinculantes sobre reestructuraciones) que regulan aquellos procesos de toma de decisiones de las empresas que afectan a los trabajadores. A través de esa normativa se imponen importantes obligaciones y limitaciones de procedimiento (por ejemplo, información y consulta). En su conjunto, forman el acervo comunitario social.
43. En una época caracterizada por la globalización de la economía, la movilidad sin restricciones de los capitales y los correspondientes flujos masivos de capital a través de las fronteras, los trabajadores pueden verse enormemente afectados por sus efectos conjuntos. Sin embargo, hasta ahora, es posible que ese aspecto sea el menor sujeto a protección por parte del acervo comunitario social. El desequilibrio de poder económico consecuencia de la movilidad mundial de capitales obliga a establecer nuevas vías hacia el progreso para lograr una mayor representación y participación de los trabajadores en la legislación y las políticas de la Unión Europea.

Regulación del sector financiero para promover la representación y la participación de los trabajadores en el gobierno corporativo de las empresas multinacionales

Brian Bercusson

King's College

Universidad de Londres

En el documento se analiza uno de los mecanismos que permitiría ampliar la representación y participación de los trabajadores cuando las operaciones en el sector financiero afecten al gobierno corporativo de las compañías multinacionales, esto es, la Directiva comunitaria sobre traspasos de empresas número 187 del año 1977 (también conocida como Directiva sobre derechos adquiridos). Esta Directiva incorpora dos de los principios centrales del acervo comunitario social, a saber, la protección de los empleados individuales y las atribuciones de los representantes colectivos sindicales a través de la información y consulta de carácter obligatorio. Lo que se propone es adaptar esa Directiva a la dimensión financiera de la reestructuración empresarial causada por fusiones y adquisiciones, consecuencia a su vez de la transformación de los mercados de capitales y del surgimiento de nuevos mecanismos de finanzas corporativas e instrumentos de crédito.

En la actualidad, la Directiva sobre derechos adquiridos sólo se ocupa de las cesiones de un empresario a otro empresario, pero no de los casos en que la empresa se traspasa a través de una compra de acciones. A la vista del papel que desempeñan los capitales financieros en las operaciones de reestructuración, esa Directiva debería modificarse con el fin de incluir en su ámbito los traspasos de empresas realizados a través de cesión de acciones. Esas operaciones puramente financieras que tienen un efecto directo en los trabajadores deberían formar parte del objeto de esa Directiva y estar sujetas a las obligaciones de divulgación previa de toda la información relevante a los representantes de los empleados, de consulta previa a los representantes laborales y de protección de los trabajadores individuales afectados, con el fin último de no transmitir el riesgo a los trabajadores.

Si se lograra modificar el ámbito de la Directiva sobre derechos adquiridos, se conseguiría un significativo avance en cuanto a la implicación de los trabajadores en la transmisión de acciones en los mercados bursátiles. Ello también supondría un primer paso en lo que respecta a la participación de los trabajadores en las operaciones financieras. Sin embargo, ese avance podría reforzarse aún más. La mayoría de los movimientos de capitales no está necesariamente asociada a operaciones de fusión o de absorción de sociedades equivalentes a traspasos de empresas. Las operaciones financieras son de lo más diversas, y entre ellas cabe destacar las siguientes: estrategias de inversión, compraventa de acciones, reparto de dividendos, recompra de títulos propios, creación de fondos de pensiones y aportaciones a éstos, estructura del capital social, política de préstamos y de endeudamiento, compraventa en los mercados de divisas y productos financieros

derivados. Muchas transacciones puramente financieras podían estar funcionalmente asociadas a un cambio en la sociedad, y podrían ser lo bastante importantes como para asimilarse al traspaso de una empresa.

La propuesta es similar a un “impuesto Tobin de participación”, pero sin ser en realidad un impuesto, ya que sería el resultado de la aplicación automática del orden comunitario social a las operaciones financieras que afectan a los trabajadores. Entre muchas otras, destacan las dos cuestiones críticas siguientes: la coordinación y la observancia. La materialización del proceso deberá coordinarse mediante la aplicación de las normas existentes que regulan distintas operaciones financieras como, por ejemplo, las contrataciones bursátiles, las transacciones en los mercados de divisas, la legislación sobre sociedades y la normativa sobre circulación de capitales. Las normas y los mecanismos actuales, que fueron concebidos en su momento principalmente para proteger a los inversores y a los accionistas, deben ahora adaptarse para garantizar la protección de los trabajadores.

El gobierno de las empresas y la representación en el Consejo de Administración

Niklas BRUUN

El concepto de Sociedad Anónima Europea y su normativa son nuevos en el marco reglamentario de la Unión Europea relativo a la implicación de los trabajadores. Por primera vez, la representación de los trabajadores en el Consejo de Administración de las empresas se considera un elemento importante del derecho comunitario en materia laboral y de sociedades. La Directiva comunitaria 2001/86/CE por la que se completa el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores y los sindicatos dispone que deben mantenerse los sistemas y las prácticas existentes relativas a los derechos de participación de los trabajadores en el caso de constitución de una Sociedad Anónima Europea (SAE) o de traspaso a una de ellas.

A pesar de que el reconocimiento y el marco reglamentario de la participación de los trabajadores se han incorporado al modelo social europeo, la situación con respecto a la representación en el Consejo de Administración de las empresas es muy distinta en algunos Estados miembros. En el ámbito nacional, parece que se ha producido una cierta reacción violenta contra esa representación en los Consejos de Administración, especialmente en aquellos Estados miembros con mayor tradición en ese terreno. De manera paradójica, son precisamente las conductas fraudulentas de altos directivos de grandes empresas (Enron, etc.) y las nuevas exigencias de buen gobierno corporativo las que, en la práctica, parecen provocar problemas a la hora de preservar las características nacionales tradicionales de la representación sindical en los Consejos de Administración de las sociedades. Un buen ejemplo de lo anterior es la situación que se está viviendo en Suecia.

En Suecia, la exigencia de que los miembros del Consejo de Administración sean autónomos e “independientes” se ha trasladado al debate público en cuanto que se afirma que los miembros sindicales del Consejo no pueden considerarse independientes. A pesar de que todavía no sea ésta la interpretación dominante, sí es verdad que ha influido en la manera en que la comunidad empresarial considera la cuestión de la representación en el Consejo de Administración.

Otro problema característico de Suecia es que los “códigos de prácticas de buen gobierno de las empresas” imponen normas y requisitos de muy alta experiencia profesional a los componentes del Consejo de Administración. Por esa causa, podría llegar a ser difícil encontrar representantes sindicales para el Consejo, en el caso de que se eligiesen entre los empleados de la compañía, que cumpliesen esas normas y requisitos.

La representación en los Consejos de Administración de las empresas es de vital importancia en una economía globalizada. Los códigos de buen gobierno corporativo en Europa deberían reconocer e incluir de manera expresa esa perspectiva clave de participación. El reto al que se enfrentan ahora los sindicatos es convencer a la sociedad en su conjunto de que lo anterior no sólo es importante, sino esencial para garantizar que las políticas empresariales son justas y razonables y tienen en cuenta los intereses de todas las partes implicadas.

Resumen del estudio de CELLA

Al comienzo del documento, el autor hace hincapié en la cuestión de la responsabilidad social de las empresas, ya que, a pesar de su ambigüedad, podría formar parte fundamental de este proyecto. Las diferencias de opinión en los debates sobre ese asunto son útiles para eliminar el velo que oculta el monismo que parece ser endémico en la teoría de la empresa y la cultura corporativa dominante. Se trata de un monismo también descubierto en el modelo basado en los accionistas del control de las empresas, capaz de ocultar no sólo el conflicto industrial tradicional, sino además el conflicto entre los propietarios y los directivos. Es un modelo que no permite llevar a cabo ningún tipo de programa de participación. La tesis básica del informe de Cella es que un programa de participación justo y eficaz tiene que considerarse el resultado de un proceso de gobierno corporativo (más democrático a través de las oportunidades de representación ofrecidas por la lógica y la práctica de las relaciones entre empleados y empleadores. La cuestión primordial que plantea el estudio es la siguiente: ¿cómo los mecanismos más o menos tradicionales de las relaciones industriales del nuevo entorno de globalización podrían llevar a la práctica un programa de participación que sea capaz de transformar y “democratizar” el sistema de gobierno de las empresas multinacionales? En la Unión Europea, la vía del diálogo social europeo está bien institucionalizada, pero por lo general no trata de ese objetivo. Por ello, sería fundamental que los interlocutores sociales, las instituciones comunitarias y los estudiosos europeos analizaran las razones en las que se basa esa implicación. En el documento también se apuntan las cuestiones posibles de investigación futura del proyecto: 1ª) el posible papel del diálogo social europeo y de la estrategia de desarrollo sostenible con respecto a los problemas del gobierno de las empresas; 2ª) las relaciones deseables entre la experiencia de los comités de empresa europeos y la práctica del diálogo social, principalmente (pero no sólo) en el ámbito sectorial; 3ª) el carácter de tripartismo que sería necesario para aumentar la responsabilidad democrática de los resultados del diálogo social y evitar las siempre posibles connivencias partidistas en ese resultado; y 4ª) la función activa, posible y deseable, de promoción que debe asumir la Comisión Europea.

Perspectiva comunitaria con respecto al gobierno de las empresas y la implicación de los trabajadores

Howard Gospel y Gregory Jackson

King's College
Universidad de Londres

El gobierno de las empresas se está convirtiendo en un asunto cada vez más importante en un contexto marcado por mercados financieros más abiertos y por mayor número de fusiones y adquisiciones de empresas, en especial de fusiones de carácter transfronterizo. Hasta el momento actual, los trabajadores y sus representantes no han participado suficientemente en debates acerca del gobierno corporativo ni en la aplicación práctica de éste. Existe una cierta convergencia en las prácticas de gobierno corporativo en Europa, en parte debido a las medidas adoptadas por la Unión Europea, pero las diferencias siguen siendo muy notables.

Los numerosos estudios académicos hechos acerca del gobierno de las empresas han determinado sus dimensiones más importantes. Esos trabajos analizan los factores que influyen en el “buen” gobierno corporativo, en cuanto a modalidades de gobierno y sus efectos y a los resultados económicos.

Esos trabajos han identificado diversos mecanismos clave en todo sistema de gobierno corporativo, siendo los más significativos los siguientes: los Consejos de Administración de las empresas, los programas de incentivos, las auditorías y el control interno, la revelación de información, la implicación de los inversores, el mercado para control corporativo y la implicación de las partes interesadas.

El análisis de la legislación obligatoria (reglamentos y directivas) y de la normativa no vinculante de la Unión Europea en el ámbito del gobierno corporativo se centra en la legislación social y sobre el empleo, pero también considera el derecho de sociedades, la reglamentación de valores y el derecho de la competencia. La determinación del alcance con que la UE, a través del derecho de sociedades y la normativa laboral, trata a los diferentes mecanismos del gobierno corporativo en forma de medidas reglamentarias vinculantes y no vinculantes desde un punto de vista legal nos permite descubrir las lagunas del marco legislativo comunitario. Nuestra conclusión final es que, hasta ahora, el marco reglamentario de la UE posee muy pocas disposiciones en cuanto a la participación de los trabajadores en las áreas de gobierno corporativo más importantes. Cuando se analizan y ponderan esos reglamentos, directivas y otras normas legales de la Unión, resulta evidente que existen muy pocas disposiciones con respecto a la implicación de los trabajadores en el derecho social y laboral, y aún menos en el derecho de sociedades.

En la actualidad, se adoptan cada vez más frecuentemente medidas no vinculantes en el ámbito social y de empleo. A pesar de un cierto repliegue de algunos aspectos del programa de buen gobierno corporativo en la UE, existe la posibilidad de que se adopte una nueva normativa vinculante en esta materia, además de que se sigan adoptando nuevas medidas no obligatorias. Es posible identificar algunos de los

factores principales que influyen en el buen gobierno de las empresas como, por ejemplo, la implicación de las partes interesadas en general. Los estudios hechos hasta ahora ponen de manifiesto que, entre otros efectos posiblemente deseados, en concreto, la mayor implicación de los trabajadores en el gobierno de las empresas tiene un efecto nulo o positivo en sus resultados económicos.

Existen diversas vías para seguir avanzando hacia una mayor implicación de los trabajadores; por ejemplo, depositando la confianza en los mecanismos nacionales, ampliando el alcance de la negociación sindical, extendiendo el diálogo social, etc. Todos esos medios deben complementarse con una implicación mayor de los trabajadores en las dimensiones obligatoria y discrecional del futuro marco aplicable al buen gobierno corporativo de la Unión Europea.

Resumen

MA Moreau

La evolución de las empresas responsables de la globalización de la economía, en su calidad de agentes económicos, pone de relieve que frente al proceso de financiarización de los mercados, a la descentralización productiva, a la división internacional del trabajo y a la complejidad de las estrategias respecto al mercado europeo en el ámbito mundial, es totalmente inadecuado seguir identificando a los agentes económicos en función de la nacionalidad de las empresas.

Por lo tanto, es fundamental modificar los enfoques aplicados a la empresa, para dejar de considerarla un agente definido según el criterio de pertenencia a un territorio nacional (lugar de constitución de la sociedad o de la sede social) y empezar a crear un concepto europeo de sociedad mercantil “con identidad europea”, de manera que se manifiesten las obligaciones de la competitividad exigida por el mercado europeo y las obligaciones de calidad social que proceden simultáneamente de la construcción social derivada del acervo comunitario (en especial, en el ámbito de la información y consulta a los trabajadores) y de las prácticas de numerosas empresas multinacionales arraigadas en una cultura social europea.

Existe un espacio conceptual válido para definir el concepto de empresa que realiza actividades en el mercado europeo, que es distinto al criterio de su nacionalidad, con el fin de poner de relieve la existencia de una implicación económica y social en el orden jurídico comunitario, diferente a la que existe en los demás órdenes jurídicos que entran en el ámbito de la competencia mundial debido a la globalización de la economía. De ese modo, la particularidad de la sociedad mercantil con identidad europea justifica que pueda ser el resultado de una estructura de gobierno corporativo construida a partir de una gran participación de los representantes de los trabajadores en el proceso de toma de decisiones, así como que se base en el respeto de las prácticas de responsabilidad social de los derechos fundamentales reconocidos por la Unión Europea y por la OIT, y en la posibilidad de sistematizar modalidades de negociación de los derechos de los trabajadores en el ámbito de los grupos transnacionales.

La liberación del concepto de empresa de un marco teórico exclusivamente nacional permite elaborar un enfoque europeo para así destacar la especificidad del mercado comunitario en el mercado global y de la empresa multinacional de cultura europea (ni estadounidense, japonesa ni coreana), así como los vínculos con la investigación de alta calidad social basada en sus efectos en el espacio social europeo.

Esta propuesta forma parte de una reflexión más general acerca de la adaptación de los conceptos al marco de la globalización en la Unión Europea y de la utilización de nuevos modos y principios de acción en ese ámbito.

La implicación de los trabajadores a través de la propiedad y la participación en la reglamentación financiera y las políticas macroeconómicas

Hans-Michael Trautwein

Universidad Carl von Ossietzky, Oldenburg (Alemania)

Una gran parte de los capitales canalizados a través de los mercados financieros internacionales e invertidos en compañías transnacionales pertenece formalmente a trabajadores (fondos de pensiones, planes de seguros, participaciones accionariales de los empleados, etc.). Los fondos propiedad de los trabajadores son muy comunes en países en los que los derechos legales de la participación de los trabajadores son relativamente escasos. El documento analiza vías para promover la implicación de los trabajadores a través de la propiedad, mediante la movilización de los fondos titularidad de los trabajadores de las tres maneras siguientes: (1) en el ámbito de la empresa; (2) en la regulación de las instituciones y los mercados financieros; y (3) en el diálogo sobre política macroeconómica establecido entre las autoridades reglamentarias y los bancos centrales. A continuación se ofrece un resumen del análisis realista hecho en el documento en cuanto a las ventajas y desventajas de esas opciones.

(1) La implicación de los trabajadores a través de la propiedad en el ámbito de la empresa puede materializarse a través de los representantes de los accionistas-empleados que ocupen puestos en el Consejo de Administración de su “propia” compañía, pero en las que estén también representados en el Consejo consignatarios de fondos de pensiones o de planes de seguros. Esa representación en el Consejo de Administración de las sociedades mercantiles podría: (a) proporcionar información acerca de estructuras y estrategias financieras; (b) limitar la asunción de riesgos “excesiva” y los comportamientos fraudulentos de la dirección; y (c) promover normas laborales en la empresa y sus cadenas de suministros. Por otro lado, existen conflictos potenciales entre los intereses de los trabajadores como accionistas y como partes implicadas, así como entre los sindicatos y los representantes de la propiedad de los trabajadores en la empresa (conflictos entre “poderdantes y apoderados”).

(2) La implicación de los trabajadores en la regulación financiera es posible si los fondos propiedad de los trabajadores organizan sus capacidades de manera que aseguren su representación en la reglamentación de los sectores financieros, tanto en los organismos autorregulatorios como en las instituciones públicas. La posible utilización de esta vía es evidente en la práctica actual de los organismos supervisores de la Unión Europea. La participación de los fondos propiedad de los trabajadores en la regulación financiera podría: (a) proporcionar información acerca de estructuras y estrategias financieras; (b) influir en la elaboración de la normativa; y (c) controlar y supervisar las actividades financieras. Por otra parte, podrían darse conflictos entre los empleados y sindicatos que pretendiesen una “regulación excesiva” y los intereses de los fondos propiedad de los trabajadores que desearan una “regulación restringida”, así como conflictos entre “poderdantes y apoderados”. Es muy importante que se identifiquen esos intereses específicos de los trabajadores y los sindicatos que exigen

una regulación especial del ámbito financiero, así como que se analice la compatibilidad de esos intereses específicos con el interés público en la reglamentación financiera.

(3) La implicación de los trabajadores en el diálogo de política macroeconómica se consigue a través de la representación de los fondos propiedad de los trabajadores en esos organismos reglamentarios financieros que cooperan cada vez más frecuentemente con los bancos centrales en relación con asuntos de estabilidad financiera en el ámbito macroeconómico. Los fondos propiedad de los trabajadores pueden utilizar esta vía para debatir las políticas macroeconómicas en un foro abierto de debate público consolidado que evite el enfrentamiento habitual entre los bancos centrales y los sindicatos. De ese modo, la implicación de los trabajadores podría ayudar a aumentar la responsabilidad de los bancos centrales y, quizás, a conseguir una coordinación más adecuada al empleo de las políticas monetaria, fiscal y salarial, especialmente en la eurozona. Evidentemente, esta última posibilidad exigiría la coordinación de las estrategias macropolíticas de los sindicatos de la zona euro.

Fortalecimiento de la implicación de los trabajadores en el control de las empresas

Norbert Kluge (Instituto Sindical Europeo de Investigación, Formación, Seguridad y Salud [ISE-IFSS])
Jeremy Waddington (Universidad de Manchester)

Un posible enfoque con respecto al buen gobierno de las empresas basado exclusivamente en los intereses de los accionistas tiene cada vez menos aceptación general. Ahora se están dando las circunstancias necesarias para considerar un nuevo modelo adecuado a una época caracterizada por ir mucho más allá del puro capitalismo basado en los accionistas. La resolución de la CES sobre gobierno corporativo de marzo de 2006 hizo hincapié en los intereses no sólo de los accionistas, sino también de los trabajadores, de otros ciudadanos y de la sociedad en general, con respecto al buen gobierno de las empresas. El debate actual sobre un modelo europeo de sólido gobierno corporativo nos ofrece ahora la posibilidad de elaborar una posición diferente.

La determinación del papel de las grandes empresas en la sociedad no sólo incumbe a sus directivos e inversores, ni tampoco a la Comisión Europea. La participación de los trabajadores y de sus representantes en el control de las grandes empresas no es un asunto específico de la dirección y del accionariado de las sociedades. Por el contrario, el establecimiento de un sistema de control empresarial, a través del cual los grupos sociales distintos al de los accionistas puedan organizarse y determinar sus intereses en la compañía, es un asunto de interés general y público.

En virtud de sus características de grupo social específico, los trabajadores y sus sindicatos desempeñan un papel fundamental en el control de las empresas. Como empleados de la empresa, los trabajadores están vitalmente interesados en mantener sus puestos de trabajo a largo plazo. El grupo social formado por los trabajadores depende de la empresa, en su calidad de empleadora, para mejorar su nivel de vida y la posibilidad de conseguir mayores rentas. De igual manera, la empresa depende de sus empleados para el logro del éxito. Así, el marco que se elabore para el control corporativo debe tener en cuenta esa mutua dependencia.

Un modelo europeo específico de buen gobierno de las empresas, distinto al modelo estadounidense, tiene por finalidad el logro del equilibrio entre los objetivos económicos y sociales. La representación y participación en los Consejos de Administración de las sociedades es una positiva aportación europea del buen gobierno corporativo. Al potenciar el papel de los trabajadores en el gobierno de las empresas se consigue que la contribución de éstos con respecto a la sociedad basada en el conocimiento se considere la vía apropiada para el futuro europeo. En la medida en que la participación en los Consejos de Administración haya demostrado su eficacia en muchos contextos nacionales diferentes, sin efectos perniciosos en los resultados de las empresas, debe ser extendida a todos los países de Europa a través de la UE.

La representación obligatoria de los trabajadores en los Consejos de Administración como elemento clave del buen gobierno de las empresas es una condición institucional necesaria para la rentabilidad y el empleo a largo plazo. Se trata de un mecanismo concebido para impedir la dirección fraudulenta de las empresas, asegurando la transparencia y la responsabilidad en lo que respecta a las inversiones y a sus beneficios. El apoyo de los comités de empresa europeos a los resultados económicos de las sociedades facilita la integración de su función complementaria en un marco europeo de buen gobierno corporativo. De forma análoga, el concepto de Sociedad Anónima Europea (SAE) ofrece la posibilidad de llevar a la práctica un régimen adecuado de gobierno corporativo aplicable a las empresas transfronterizas, en busca de un equilibrio entre los resultados económicos y la cohesión social. Ésas son precisamente las vías que nos permitirán lograr un marco europeo integrado de participación de los trabajadores en el control de las empresas.