

2014

PARTICIPACIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN DE LAS EMPRESAS

Documento de Trabajo



**SECRETARÍA DE ACCIÓN SINDICAL-
COORDINACIÓN ÁREA EXTERNA**

GABINETE TÉCNICO CONFEDERAL

10 DE DICIEMBRE



La participación de los trabajadores en los órganos de administración de las empresas es una aspiración del sindicalismo europeo.

Este modelo de representación de los trabajadores en la empresa, permite que los trabajadores o en su caso, los representantes sindicales de éstos, a través del dialogo y la colaboración, influyan en las decisiones empresariales más relevantes de la planificación laboral y económica de la empresa.

1. CONTEXTO EUROPEO

En el marco europeo, tanto en las legislaciones nacionales de más de la mitad de los Estados miembros (16 de los 28), como en el ámbito del derecho comunitario, los derechos de participación de los trabajadores en las decisiones de la empresa han sido y son un tema central.

1.1 Atendiendo a la legislación propia de los Estados que configuran la Unión Europea, hay que destacar el caso alemán como el más paradigmático de regulación de este cauce de representación de los trabajadores.

En Alemania, su Constitución y normativa han facilitado la participación de los trabajadores en la toma de decisiones empresariales desde el año 1949-1950, a través de la aplicación del sistema de cogestión, con excelentes resultados. Permitiendo y posibilitando que las empresas alemanas pudieran gestionar y superar la reciente crisis económica con mayor solvencia y menor pérdida de puestos de trabajo. Motivo por el cual, el sistema de cogestión es un sistema fervientemente apoyado por todas las instituciones nacionales, incluyendo las gubernamentales, quienes han expresado públicamente que *“la cogestión es una ventaja y no es una desventaja competitiva de Alemania y un componente imprescindible de la economía social de mercado.”*

Pero el sistema de cogestión alemán no es el único ejemplo de nuestro entorno, tal y como se puede observar en el siguiente mapa, sino que también se aplica, con mayor o menor fuerza y con más o menos variaciones en sus caracteres esenciales (ámbito de aplicación, umbrales, etc.), en la mayoría de los Estados miembros como por ejemplo en Austria, Dinamarca, Eslovaquia, Eslovenia, Finlandia, Francia Hungría, Irlanda, Luxemburgo, Países Bajos, República Checa, Suecia.

En estos países, la presencia de sindicalistas y representantes de los trabajadores en los órganos o consejos de administración de la empresa está incorporada en la genética nacional de las relaciones laborales. Constituye el paradigma de la influencia de los sindicatos en la gestión corporativa de las empresas.

1.2. La importancia de este modelo de representación también se ha hecho notar en el marco del derecho comunitario, donde se han promulgado diversas Directivas que vienen a regular, aunque de manera parcial, el derecho de participación en la toma de decisiones empresariales, como la Directiva 94/45/CE del Consejo, de 22 de septiembre de 1994, modificada por la Directiva 2009/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, sobre la constitución de comités de empresa europeos; Directiva 2001/86/CE del Consejo, de 8 de octubre de 2001, por la que se completa el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores; Directiva 2003/72/CE del Consejo, de 22 de julio de 2003, por la que se completa el Estatuto de la sociedad cooperativa europea (Reglamento (CE) nº 1435/2003 del Consejo) en lo que respecta a la implicación de los trabajadores y Directiva 2005/56/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de octubre de 2005, relativa a las fusiones transfronterizas de las sociedades de capital.

De todo lo anterior se deduce por tanto, que en Europa lo que no se discute es ni la utilidad, ni la utilización de esta fórmula o modelo de representación de los trabajadores. Más bien, sucede todo lo contrario:

- Desde los Sindicatos de aquellos Estados miembros que tienen desarrollado un sistema de cogestión o codecisión empresarial, lo que se está reivindicando es una ampliación y fortalecimiento de estos derechos de participación. En este sentido, a la vez que se demanda ampliar el abanico de empresas en la que se haga efectiva este tipo de participación, se va a solicitar un mayor protagonismo del sindicato en estos ámbitos y una mayor cualificación y formación de los representantes sindicales que formen parte de los consejos de administración.
- Desde el Parlamento Europeo (PE), se pide que se garantice a los trabajadores su derecho a participar en la toma de decisiones de las empresas. Dicha solicitud, además se refuerza por el propio PE afirmando, que los trabajadores no solo deben ser informados y consultados, sino que también han de tener derecho a participar en la toma de decisiones de las empresas relativas a cuestiones como la introducción de nueva tecnología, la modificación de la organización del trabajo, la producción y la planificación económica.

- Desde la Comisión Europea (CE), en su Comunicación de 12 de diciembre de 2012, titulada “Plan de acción: Derecho de sociedades europeo y gobierno corporativo – un marco jurídico moderno para una mayor participación de los accionistas y la viabilidad de las empresas”, se ha afirmado que el interés de los trabajadores en la viabilidad de su empresa es un aspecto que se inscribe en cualquier marco de gobernanza corporativo que se pretenda eficaz y que "En caso de crisis, un enfoque conjunto por parte de la dirección y de los trabajadores podría actuar como un instrumento para estabilizar una empresa y para asegurar la participación de los trabajadores a largo plazo en la recuperación de la misma."
- Desde la Confederación Europea de Sindicatos, la cual, se ha manifestado repetidamente en favor de más y mejor participación de los trabajadores. Considerando que La participación, como el poder de los representantes de los trabajadores de influir en la toma de decisiones, es un principio clave para la estrategia de los sindicatos europeos.

Así, en el Congreso de Atenas de 2011, la CES consideró la participación como un derecho fundamental y un componente clave para lograr empleos de más calidad. Y se mandataba a su Comité Ejecutivo, recién elegido, a fortalecer los derechos de información y consulta de los trabajadores, así como de los de participación en los órganos de administración de las empresas, allí donde existieran¹.

Coherentemente con esa decisión, en diciembre de ese año 2011, el comité ejecutivo de la CES adoptó una Resolución sobre “La participación de los trabajadores en riesgo: hacia una mejor implicación de los trabajadores²”, en la que se manifiesta de forma rotunda que “un fortalecimiento de los derechos de los trabajadores a la información, la consulta y participación es esencial.”, que “la respuesta a la economía accionarial y a la visión a corto plazo es la protección y el desarrollo de los derechos y la práctica de participación en todo tipo de empresas. La lección que se debe sacar de la crisis es que hay que desarrollar la participación de los trabajadores en todos los niveles y finalmente, vuelve a reiterar que “es necesario fortalecer la participación de los trabajadores en las decisiones estratégicas de las empresas que a menudo se toman a nivel europeo o mundial.

¹ Plan de Estrategia y Acción, adoptado en el Congreso de la CES.

² Adoptado en el Comité Ejecutivo de 7-8 diciembre de 2011

En el mismo sentido, hace apenas un mes (21-22 Octubre de 2014), el comité ejecutivo acordó una Resolución en este mismo sentido³, reclamando el inicio del procedimiento de consultas con los agentes sociales europeos con vistas a la adopción de una Directiva que garantice la participación de los trabajadores en las empresas europeas. Esta participación incluye desde los derechos de información y la consulta a estándares mínimos de representación en los órganos de administración de las empresas y corporaciones de ámbito europeo, como una “fuente adicional de influencia de los trabajadores”.

En definitiva, desde los Sindicatos de los Estados que cuentan con un sistema de cogestión o codecisión, pasando por el Parlamento Europeo, la Comisión Europea y terminando por la Confederación Europea de Sindicatos, lo que está claro es que la implicación y participación de los trabajadores en los órganos de dirección o en los Consejos de administración de las empresas es un tema fundamental y esencial para lograr el objetivo de una mayor protección de los trabajadores.

En Europa no se discute sobre su uso y utilidad, sino que lo que se discute es sobre la forma y la manera de propiciar una mayor calidad de la participación de los trabajadores o de sus representantes en las decisiones de la empresa.

2. RÉGIMEN JURÍDICO EN ESPAÑA

En España, la participación de los trabajadores en los consejos de administración de las empresas o en sus órganos de dirección se encuentra regulada, de forma muy sui géneris, en el artículo 129.2 CE y en el artículo 4.1 g) del ET. Aunque lo cierto es que este derecho aún no ha sido desarrollado por normativa alguna, por lo que se puede afirmar que la legislación española no confiere el derecho a los Comités de empresa y delegados de personal, con carácter general, a participar en las decisiones empresariales.

Sin embargo, sí podemos encontrar algún ejemplo de este cauce de representación, con efectos limitados, por ejemplo, en la normativa sobre Cajas de Ahorro (ya derogada), en la regulación legal de las cooperativas (aún vigente), derivados del dialogo social y posterior negociación colectiva, como el Acuerdo Económico y Social de 1984 (art. 21) suscrito por Gobierno, CEOE, CEPYME y UGT, del cual derivó el posterior Acuerdo sobre participación sindical en la empresa pública, suscrito entre diferentes administraciones del Estado y la UGT en el año 1986 (no vigente) o, en la ley

³ “Hacia un nuevo marco para obtener más democracia en el trabajo” (*Towards a new framework for more democracy at work*)

31/2006, de 18 de octubre, sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas.

Esta última norma referida es la única que, hoy vigente, define dentro de nuestro ordenamiento jurídico qué se entiende por participación en su artículo 2 letra l): "...la influencia del órgano de representación de los trabajadores o de los representantes de los trabajadores en una sociedad mediante: 1.º El derecho a elegir o designar a determinados miembros del órgano de administración o de control de la sociedad; o 2.º El derecho a recomendar u oponerse a la designación de una parte o de todos los miembros del órgano de administración o de control.

3. CONCLUSIONES

En España, el alcance de la participación de los trabajadores en la organización empresarial, limitado al ejercicio de los derechos de información y consulta, resulta deficiente e ineficaz, sobre todo después de las últimas reformas laborales que han convertido estos derechos en una mera formalidad legal, un trámite al que están obligados los empresarios y en el que nada influyen las opiniones de los representantes de los trabajadores.

Muestra de ello, es como algunos de los objetivos de Directivas como la referente a los despidos colectivos, la que establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea o la relativa a la constitución de un comité de empresa europeo y las leyes que las trasponen al ordenamiento jurídico español, objetivos como la reducción en el número de despidos colectivos, la mejora de la gestión de las reestructuraciones y previsión del cambio y una mejor adaptabilidad y empleabilidad de los trabajadores no se han alcanzado. Es más, han sido indignamente burlados.

Por ello, desde UGT venimos reivindicando desde hace más de 30 años, no sólo una mejora y refuerzo del contenido y eficacia de los derechos de información y consulta, sino mayores cotas de democracia social en la empresa, a través de una mayor implicación de los trabajadores en la gestión empresarial, es decir, a través de la participación de los representantes de los trabajadores en los órganos de gobierno y decisión empresariales.

La participación de los trabajadores en los Consejos de administración de las empresas es una herramienta fundamental en las relaciones laborales, tanto a nivel europeo como a nivel nacional, que complementa pero no sustituye a los derechos de información y consulta.

Resultan incuestionable los riesgos que una deficiente participación de los representantes de los trabajadores en los órganos de gobierno de la empresa puede acarrear a la organización sindical: responsabilidad de los miembros del Consejo de administración, pérdida de confianza de los trabajadores en la labor sindical, dificultades en el gobierno interno del sindicato, etc. Problemas y riesgos que, hay que ser conscientes, pueden y deben ser minimizados a través de las garantías y mecanismos de control adecuados, que surjan tanto del ámbito interno al sindicato como externo.

Sin embargo, aún sabedores de dichos riesgos, no menos incuestionable son las ventajas y beneficios que la participación de los representantes trabajadores en el Consejo de administración puede conllevar para los trabajadores y la propia organización empresarial: fortalecimiento y mejora de la influencia de los representantes de los trabajadores en la empresa, por medio de una mayor participación en la estrategia a futuro de la misma; gestión equilibrada de las crisis empresariales y reestructuraciones, facilitando la anticipación de las respuestas y disminuyendo las pérdidas de puestos de trabajo; mejor control de los beneficios empresariales; mayor seguridad en el empleo (Informe del Comité Económico y Social Europeo (CESE), elaborado por A. Graf von Schwerin, octubre 2010) o una mayor y mejor protección de los derechos sociales de los trabajadores.

A lo que debemos sumar el hecho de que la participación de los representantes de los trabajadores en las decisiones empresariales, la cooperación en la actividad diaria de la sociedad, no sólo es especialmente útil para reducir los efectos negativos de la crisis, contribuir al mantenimiento del empleo y mejorar la las condiciones de trabajo, especialmente en el caso de fusiones, absorciones, cierres de plantas, despidos colectivos, etc. Sino que también es un elemento que repercutirá positivamente en el aumento de la productividad y competitividad de las empresas y en la cuenta de resultados.

Por lo tanto, frente a la disyuntiva de elegir entre los potenciales beneficios para los trabajadores y los probables riesgos para el sindicato, la elección es evidente, si tenemos en cuenta que este modelo de representación conlleva una protección más eficaz de los derechos e intereses de los trabajadores.

En este sentido, debemos subrayar que la Unión General de Trabajadores no teme participar en los órganos de administración de las empresas, si con ello se hacer oír la voz de los trabajadores en los lugares en los donde se toman las decisiones más importantes y que más les afectan.

En el siglo XXI, no nos vale escudarnos en resquemores del pasado (el miedo a formar parte del gobierno de las empresas, el temor a ser responsables de sus decisiones ante los trabajadores,...) ni alegar casos individuales y aislados de mala práctica corporativa llevada a cabo por personas concretas, para renunciar a una de nuestras reivindicaciones más importantes.

Primero, porque al aumento de la discrecionalidad del empresario, a la precarización de las condiciones de trabajo y a la devaluación salarial, se les debe combatir en los centros de trabajo, pero también con inteligencia en los consejos de administración, si se puede participar en ellos.

Y segundo, porque los casos de conducta inapropiada (pero no delictiva) de determinados representantes de los trabajadores en determinados ámbitos de participación institucional (como es el caso de las cajas de ahorro) no deben comprometer nuestra acción sindical en las empresas, ni cercenar el derecho de participación de los trabajadores en los consejos de administración, máxime cuando aquellos nunca formaron parte de la representación sindical.

Merece la pena traer a colación de lo anterior, el escándalo de la Volkswagen en Alemania que saltó a los medios en 2005, a raíz del cual, lo que se quiso poner en cuestión por intereses espurios de algunas patronales y de los partidos de derechas era el sistema de co-determinación o cogestión alemán.

En este asunto, los implicados eran miembros del comité de empresa y, entre ellos, el presidente del mismo que era también miembro del Consejo de Vigilancia. Las conductas eran delictivas⁴ y así fueron juzgadas por los tribunales alemanes en 2008, que condenaron tanto al presidente del comité, Klaus Volkert (el corrompido) como al corruptor, Peter Hartz, director de RRHH, antes instigador intelectual de las diferentes reformas laborales con el gobierno de Schroeder.

La DGB e IG Metall cortaron de raíz esos intentos de poner en cuestión el sistema de participación: los inculpados habían actuado contraviniendo todas las reglas éticas y morales, pero esas conductas debían ser juzgadas por los tribunales y no deberían poner en cuestión la participación en los consejos de vigilancia (en la empresa) y el sistema de codeterminación (en los centros de trabajo) que afecta a miles de comités de empresa y de consejos de vigilancia en toda Alemania y que ha demostrado que

⁴ Un escándalo truculento y morbosos (acusaciones de sobornos, pago de prostitutas en viajes, adulteración de contratos, trato de favor...).

funciona, hasta el punto de que la gran mayoría de los propios empleadores lo defienden.

En nuestro país, más reciente es el escándalo sobre el uso personal que de las denominadas “Tarjetas Opacas” han realizado diversos miembros de los órganos de Gobierno de Caja Madrid, sobre el cual hemos manifestado nuestra indignación y repulsa, depurando las responsabilidades que se derivan de esas actuaciones personales de los afiliados a nuestra organización. Lo que hace necesario cuestionarse si sería ético y justo, desde la perspectiva sindical, renunciar a una de nuestras reivindicaciones más importantes: el incremento de la implicación y participación de los trabajadores en las decisiones empresariales y con ello renunciar al objetivo cardinal de propiciar una democratización social de la organización empresarial.

Todos los días vemos cómo, con o sin participan de sindicalistas, se producen casos y escándalos de información privilegiada en las corporaciones (insider trade), tráfico de influencias y sobre todo, mala gestión corporativa, empresarial y laboral. Eso ha ocurrido siempre, sobre todo cuando el sistema de control y vigilancia corporativo es pobre. Sin embargo, los casos en los que han estado implicados sindicalistas se pueden contar con los dedos de una mano.

La respuesta inexcusable a estos excesos es más control, mejor gobernanza corporativa, más rendición de cuentas, reglas más claras, más transparencia. Y más participación de los trabajadores y sus representantes, a través de un mayor protagonismo del sindicato en la toma de decisiones empresariales, sustentado tanto en el objetivo de propiciar una mejor defensa de los derechos e intereses de los trabajadores, como en la adecuada cualificación y formación de los representantes sindicales que formen parte de los consejos de administración.

Asimismo y para la consecución de los objetivos expuestos de más control, reglas más claras y más transparencia, en el ámbito interno de la propia organización sindical pueden plantearse, entre otras, medidas como:

- que el nombramiento de los representantes sindicales en el Consejo de administración sea acordado por la Comisión Ejecutiva Federal conforme a unos criterios que valoren su conocimiento en la materia y su formación teórico práctica;
- que dicho nombramiento sea limitado en el tiempo, evitando en todo caso, que un mismo representante unitario o sindical esté presente en más de un órgano de dirección o administración;

- que el asesoramiento y apoyo técnico ante la toma de decisiones sea garantizado por el Sindicato, el cual deberá ser informado con inmediatez de las decisiones adoptadas y con el que mantendrá una comunicación fluida y constante
- que se establezca la obligatoriedad por parte de las empresas de suscribir una póliza de responsabilidad civil.

En vista de todo lo anterior, desde la UGT apostamos por un modelo de más democracia y más y mejor participación en la empresa y exigimos una mayor presencia de los representantes de los trabajadores en los centros de toma de decisiones de las empresas, como una de las herramientas sindicales más adecuadas para propiciar una protección más eficaz de las condiciones laborales y los derechos e intereses de los trabajadores.

En este sentido, consideramos que el establecimiento de un modelo de cogestión o codecisión empresarial regulado legalmente reforzaría los derechos de participación, información y consulta tanto de la representación unitaria como sindical.

En consecuencia, consideramos positivo abrir un proceso de dialogo social entre Gobierno e interlocutores sociales, que desemboque en el desarrollo legal del derecho a la participación de los representantes de los trabajadores en los órganos de dirección o administración de las empresas. Un proceso que deberá acompañarse de una regulación exhaustiva, clara y transparente y en el que, como punto de partida, se tengan en cuenta los siguientes principios:

- Viabilidad de trasladar y/o adaptar a nuestro régimen jurídico la normativa europea, en concreto de la relativa a la implicación de los trabajadores en la Sociedad Anónima Europea, mediante la modificación de la Ley de Sociedades de Capital y el Estatuto de los Trabajadores.
- Contemplar la negociación colectiva como herramienta para regular y aumentar los derechos de participación.
- Garantizar una participación real de los representantes de los trabajadores, a través de una representación paritaria en los órganos de gobierno de la empresa, entre representantes de la empresa y de los trabajadores.
- Garantizar su aplicación en todas las empresas, independientemente de su forma jurídica.
- Garantizar la legitimidad de las organizaciones sindicales.



- Delimitar la relación que une al representante unitario o sindical que participa en los órganos de dirección o administración de las empresas, bien públicas o privadas, con el Sindicato al que representa.