COMISIÓN EUROPEA

Bruselas, 16.9.2010
COM(2010) 481 final

INFORME DE LA COMISIÓN AL CONSEJO, AL PARLAMENTO EUROPEO, AL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO Y AL COMITÉ DE LAS REGIONES

sobre la revisión de la Directiva 2003/72/CE del Consejo, de 22 de julio de 2003, por la que se completa el Estatuto de la sociedad cooperativa europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores

INFORME DE LA COMISIÓN AL CONSEJO, AL PARLAMENTO EUROPEO, AL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO Y AL COMITÉ DE LAS REGIONES

sobre la revisión de la Directiva 2003/72/CE del Consejo, de 22 de julio de 2003, por la que se completa el Estatuto de la sociedad cooperativa europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores

1. INTRODUCCIÓN

El Reglamento (CE) n° 1435/2003 del Consejo[1] (en adelante, «el Reglamento») establece el estatuto de la sociedad cooperativa europea (en adelante, la «SCE») con vistas a crear un marco jurídico uniforme que permita a las cooperativas de distintos Estados miembros planear y llevar a cabo la reorganización de sus actividades a escala comunitaria. La Directiva 2003/72/CE del Consejo[2] (en adelante, «la Directiva») completa el Reglamento en lo que respecta a la implicación de los trabajadores[3], con el objetivo de fijar disposiciones para la implicación de los trabajadores en las SCE y garantizar de este modo que la constitución de una SCE no suponga la desaparición ni la reducción de las prácticas de implicación de los trabajadores ya existentes en las entidades que participen en la creación de la SCE.

Conforme a lo previsto en el artículo 17 de la Directiva, en el presente informe la Comisión revisa la aplicación de la Directiva con el fin de proponer, en su caso, las modificaciones oportunas.

Para la preparación de dicha revisión, la Comisión ha encargado estudios a expertos independientes[4] y ha consultado a los Estados miembros y los interlocutores sociales europeos acerca de estos estudios y del proyecto de informe[5].

Dadas las grandes semejanzas entre la Directiva en cuestión y la Directiva 2001/86/CE del Consejo[6] sobre la implicación de los trabajadores en la sociedad anónima europea (en adelante la «Directiva SE») y el hecho de que algunos Estados miembros[7] hayan transpuesto la Directiva en el mismo instrumento o con

---

1 Reglamento (CE) nº 1435/2003 del Consejo de, 22 de julio de 2003, relativo al Estatuto de la sociedad cooperativa europea (SCE) (DO L 207 de 18.8.2003, p. 1).

2 Directiva 2003/72/CE del Consejo, de 22 de julio de 2003, por la que se completa el Estatuto de la sociedad cooperativa europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores, DO L 207 de 18.8.2003, p. 25.

3 Por implicación de los trabajadores se entiende la información, la consulta y la participación, y cualquier otro mecanismo mediante el cual los representantes de los trabajadores pueden influir en las decisiones que se adopten en la empresa [artículo 2, letra h), de la Directiva].

4 Informes nacionales realizados por Labour Asociados (EU25 en 2006-2008) y Milieu (BG y RO) en 2009; informe de síntesis sobre EU25 realizado por Labour Asociados en 2007.

5 Respuestas a la consulta recibidas de: BG, CY, CZ, DE, EE, EL, ES, FI, FR, HU, IT, LT, LU, LV, PL, PT y SE; como de BusinessEurope, CES y UEAPME.

6 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, DO L 294 de 10.11.2001, p. 22.

7 BG, EE, ES y FI.

modificaciones de la legislación de transposición de la Directiva 2001/86/CE, la Comisión se refiere a su revisión de esta última[8].

En lo que atañe a los aspectos horizontales relativos a los derechos de información y consulta, tales como la protección y las garantías para los representantes de los trabajadores o la información confidencial, la Comisión se refiere también a su revisión de la Directiva 2002/14/CE por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores[9].

2. TRANSPOSICIÓN DE LA DIRECTIVA FINALIZADA EN 2009

La Comisión estableció un grupo de expertos compuesto por expertos gubernamentales de los Estados miembros con el fin de constituir un foro para debatir las modalidades de transposición de la Directiva en los ordenamientos jurídicos nacionales. El grupo de expertos celebró tres reuniones en 2005, en las que se debatieron ampliamente los principales problemas derivados de la aplicación de la Directiva[10].

A pesar de este trabajo preparatorio, solo doce Estados miembros[11] transpusieron la Directiva en el plazo establecido en la misma (a saber, el 18 de agosto de 2006), y las últimas medidas de ejecución no se adoptaron hasta marzo de 2009[12]. La Comisión inició procedimientos de infracción contra dieciséis Estados miembros[13], seguidos de tres remisiones ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea. El Tribunal condenó a un Estado miembro[14].

En casi todos los Estados miembros, la transposición se llevó a cabo mediante legislación precedida de una consulta a los interlocutores sociales a través de procedimientos que reflejan la tradición particular de cada país[15]. Los interlocutores sociales desempeñaron un papel decisivo en Bélgica, donde la transposición de la Directiva se realizó a través de un convenio colectivo a nivel estatal, completado con legislación, así como en Italia, donde los interlocutores sociales firmaron un dictamen conjunto que sirvió como base para las disposiciones de transposición de la

---

8 Comunicación de la Comisión sobre el reexamen de la 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, COM(2008) 591 final de 30.9.2008.

9 Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea (DO L 80 de 23.3.2002, p. 29). Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones relativa al estudio sobre la aplicación de la Directiva 2002/14/CE en la UE, [COM(2008) 146 final de 17.3.2008].

10 Los documentos de trabajo y las actas del grupo están disponibles en: http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=en&intPageId=213

11 AT, BG, CZ, DE, DK, FI, HU, NL, PL, SE, SI y UK

12 Puede encontrarse información detallada de las medidas nacionales de ejecución en: http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=en&intPageId=213 .

13 Un Estado miembro había adoptado medidas de ejecución en el plazo previsto pero no las había notificado a la Comisión.

14 Asuntos C-92/08 para Bélgica; C-82/08 para Grecia y C-70-08 para Luxemburgo, cuya sentencia se dictó el 9 de octubre de 2008.

15 En los Países Bajos no se llevó a cabo ninguna consulta específica de los interlocutores sociales sobre la Directiva 2003/72/CE; en el Reino Unido se organizó una consulta pública y en España se llevó a cabo una consulta conjunta sobre las Directivas 2003/72/CE y 2001/86/CE.

Directiva. En la mayoría de los Estados miembros, el movimiento cooperativo participó en el proceso. La transposición de la Directiva no ha generado importantes debates públicos.

En lo que respecta a la calidad de la aplicación, los estudios antes mencionados realizados por expertos independientes llegan a la conclusión de que, en términos generales, las medidas nacionales de ejecución recogen con fidelidad, a menudo literalmente, las disposiciones de la Directiva, y que la transposición no ha revelado ninguna irregularidad grave. Sin embargo, señalan algunas dificultades, omisiones, deficiencias, variaciones o añadidos[16] que deben ser objeto de un examen en profundidad por la Comisión.

3. EL CONTENIDO DE LA DIRECTIVA SE TRANSPONE A MENUDO LITERALMENTE

3.1. Prioridad a la negociación y vía alternativa para determinadas SCE de nueva creación

El principio fundamental y el objetivo declarado de la Directiva es garantizar los derechos de los trabajadores en lo que respecta a su implicación en las decisiones que puedan afectarlos. Los derechos de los trabajadores existentes con anterioridad a la constitución de las SCE representan un punto de partida para la definición de sus derechos de implicación en la SCE (principio de «antes y después»). Este objetivo se pretende lograr fundamentalmente mediante un acuerdo negociado entre la dirección de las entidades jurídicas afectadas y los representantes de los trabajadores. A falta de un acuerdo en el plazo de seis meses (que puede ampliarse hasta doce meses de común acuerdo), la Directiva establece un conjunto de disposiciones de referencia. Además, los representantes de los trabajadores pueden decidir no entablar negociaciones o concluir las ya iniciadas y basarse simplemente en las normas sobre información y consulta de los trabajadores vigentes en los Estados miembros en los que la SCE tenga empleados.

Esta prioridad atribuida a la negociación refleja el sistema establecido en el contexto de la Sociedad Europea (SE). Sin embargo, la Directiva prevé un mecanismo alternativo relacionado con la posibilidad de crear SCE de nueva constitución. El artículo 8 de la Directiva prevé disposiciones específicas en el caso de las SCE establecidas exclusivamente por personas físicas o por una sola entidad jurídica y personas físicas, que den empleo en su conjunto a menos de cincuenta trabajadores o a cincuenta o más trabajadores en un solo Estado miembro. En tal caso, las disposiciones nacionales sobre implicación de los trabajadores que sean aplicables a otras entidades del mismo tipo situadas en el mismo Estado miembro deben aplicarse a la SCE, sus filiales y establecimientos (véase el apartado 3.5).

3.2. Procedimiento de negociación transnacional

La legislación aplicable al procedimiento de negociación es la del Estado miembro en el que vaya a localizarse el domicilio social de la SCE. En cuanto al comienzo de las negociaciones, es responsabilidad de los órganos de dirección o de administración

[16] CIP, organización miembro de BusinessEurope, consideró que las obligaciones establecidas en la legislación nacional exceden lo dispuesto en la Directiva en algunos ámbitos.

de las entidades jurídicas que participan en la creación de una SCE adoptar las medidas necesarias tan pronto como se haya decidido su creación. En sus medidas de ejecución, muchos Estados miembros van más allá de los términos generales de la Directiva a este respecto[17].

A efectos de las negociaciones, es preciso constituir una comisión negociadora representativa de los trabajadores. Los miembros de la comisión negociadora son elegidos o designados proporcionalmente al número de trabajadores empleados en cada Estado miembro por las entidades jurídicas participantes y sus filiales y establecimientos[18]. El método que debe utilizarse para elegir o designar a los miembros en su territorio se deja a la libre elección de los Estados miembros. Algunos Estados miembros no han cumplido el requisito de la Directiva de que los métodos utilizados deben procurar alcanzar un equilibrio entre hombres y mujeres en la comisión negociadora[19]. La Directiva aborda la situación en el momento de inicio de las negociaciones, pero no prevé los casos en los que se producen cambios en la situación inicial antes del final de las negociaciones. No obstante, algunos Estados miembros han adoptado disposiciones para abordar dichos cambios[20].

Corresponde a la comisión negociadora negociar con los órganos competentes de las entidades participantes las disposiciones relativas a la implicación de los trabajadores en la SEC. No obstante, puede también decidir no iniciar negociaciones o concluir negociaciones en curso. Aunque el principio que rige la adopción de decisiones en la comisión negociadora es el de doble mayoría absoluta (mayoría absoluta de sus miembros que represente también una mayoría absoluta de los trabajadores), en el último caso se requiere una triple mayoría cualificada (esto es, la de los dos tercios de los miembros que representen al menos a dos tercios de los trabajadores, incluidos los votos de los miembros que representen a trabajadores contratados en, al menos, dos Estados miembros). Esta triple mayoría también es necesaria (con algunas condiciones adicionales) cuando el resultado de las negociaciones sea una reducción de los derechos de participación.

Los gastos relativos a las negociaciones correrán a cargo de las entidades jurídicas. Varios Estados miembros implementaron dicha disposición limitando estos gastos a los gastos razonables, esenciales o necesarios en relación con la carga económica impuesta a las entidades participantes. En otros, se ha establecido una lista indicativa de gastos. Algunas disposiciones de transposición incluyen ambos modelos[21]. Por su parte, tres Estados miembros han establecido un criterio que permite compartir estos gastos entre las entidades participantes[22].

---

17 Amplitud de la información previa que debe facilitarse: CZ, IE, LT, PL y SI. Información a los empleados en los casos en que no existe representación: CZ, DE, IE, LT, NL, PT, SI y UK. Plazo máximo para comenzar las negociaciones: ES y LT. Sin embargo, ninguna referencia a «lo antes posible» en PT.

18 La Directiva prevé también puestos adicionales para la representación de los trabajadores en caso de fusiones. Este aspecto no se ha incorporado en Rumanía.

19 FR, LU, MT, RO y SK

20 CZ, DE, ES, HU, LV, MT, PL, SI, SK SE y UK.

21 Los gastos deben ser razonables (EE, MT y UK), esenciales (NL), necesarios (SE), justificados y necesarios (HU) o adecuados (AT, DK, FI y SI). Lista de gastos (BE, CY, ES, IT, LT, LV, PT y SK). Ambos modelos (CZ, DE y PL).

22 LV, PL y PT

La comisión negociadora puede solicitar la asistencia de expertos de su elección para llevar adelante las negociaciones. Con algunas excepciones[23], las legislaciones nacionales han limitado a uno el número de expertos financiados por las empresas participantes, tal y como establece la Directiva.

3.3. Autonomía de las partes con respecto al contenido del acuerdo

Uno de los principios fundamentales de la Directiva es permitir a las partes definir libremente las normas que las vinculan en lo que se refiere a la implicación de los trabajadores. La Directiva establece claramente que el acuerdo no estará sujeto a las disposiciones de referencia, salvo disposición contraria del propio acuerdo. Todas las medidas nacionales de ejecución recogen este principio[24].

Para ayudar a las partes negociadoras, la Directiva contiene una lista de puntos que deben abordarse en el acuerdo. Dicha lista incluye los procedimientos para la renegociación del acuerdo, en caso de producirse cambios estructurales tras la constitución de la SCE. Se trata de un añadido importante a las listas semejantes incluidas en la Directiva SE y en la Directiva 94/45/CE sobre el Comité de Empresa Europeo[25].

Existen, sin embargo, dos limitaciones importantes a la autonomía de las partes. Cuando se constituye una SCE por transformación, el acuerdo debe prever al menos el mismo número de elementos de implicación de los trabajadores que los que existían en la cooperativa que va a transformarse en una SCE[26]. Además, la posibilidad de que los trabajadores estén facultados a participar plenamente en las asambleas generales, que ha sido añadida por la Directiva a los aspectos sujetos a acuerdo, queda limitada por el artículo 9 de dicha Directiva (véase el apartado 3.6).

3.4. Disposiciones de referencia aplicables a falta de acuerdo

3.4.1. Condiciones para la aplicación de las disposiciones de referencia

Las disposiciones de referencia solo se aplicarán de forma subsidiaria, es decir, a) cuando las partes así lo decidan, o b) cuando no se haya alcanzado ningún acuerdo en el plazo de seis meses (en determinadas circunstancias, un año) y los órganos competentes de las entidades participantes decidan continuar con el registro de la SCE y, por parte de los trabajadores, la comisión negociadora aún no haya decidido iniciar las negociaciones o concluir las ya iniciadas.

En lo que se refiere a la participación de los trabajadores, y en casos distintos de la transformación, la Directiva establece un porcentaje mínimo de trabajadores que deben estar cubiertos por la participación (25 % en caso de fusión y 50 % en todos los demás casos) para que las disposiciones de referencia sean aplicables. No obstante, incluso si esos porcentajes no se alcanzaran, bastaría con una decisión de la

---

23 DE y SE. En BE, un acuerdo más favorable puede prever otra cosa; En LV, están cubiertos los gastos de «al menos» un experto.

24 No obstante, existe una diferencia en el caso de España: las disposiciones de referencia se aplican también cuando el acuerdo «no contiene ninguna disposición específica».

25 MT y RO no incluyen esta adaptación en su lista.

26 Alemania prevé la misma limitación cuando la cooperativa pasa de una estructura de gestión dual a una estructura monista o viceversa.

comisión negociadora de aplicar las disposiciones de referencia. Casi[27] todos los Estados miembros han respetado estas normas y no han recurrido a la posibilidad prevista en la Directiva de no aplicar las disposiciones de referencia sobre participación en caso de fusión.

3.4.2. Órgano de representación de los trabajadores

Con arreglo a las disposiciones de referencia, los trabajadores ejercen su derecho de implicación en la SCE a través de un órgano de representación. El órgano de representación está compuesto por trabajadores de la SCE y de sus filiales y establecimientos elegidos o designados por los representantes de los trabajadores proporcionalmente al número de los trabajadores empleados en cada Estado miembro[28]. Su composición tiene que adaptarse para tener en cuenta los cambios que ocurren en la SCE, sus filiales y sus establecimientos. Cuatro años después de su constitución, el órgano de representación debe decidir si se inician las negociaciones con vistas a la celebración del acuerdo o si deben mantenerse vigentes las disposiciones de referencia.

Si bien los Estados miembros han incorporado estas disposiciones en términos generales, se han observado, no obstante, algunas omisiones con respecto al comité restringido que debe elegirse cuando lo justifique el tamaño del órgano de representación, al derecho de los miembros del órgano de representación a permisos sin pérdida de salario y a la adaptación a los cambios[29]. Existen diferencias en cuanto a la dimensión del órgano de representación necesaria para establecer un comité restringido. En cuanto al derecho del órgano de representación de estar asistido por expertos de su elección, la mayoría de los Estados miembros han utilizado la posibilidad de limitar la financiación a un experto por SCE, del mismo modo que para la comisión negociadora.

3.4.3. Información y consulta transnacionales

En cuanto a la información y la consulta, la competencia del órgano de representación se limita a las cuestiones de naturaleza transnacional. A fin de ejercer esta competencia, el órgano de representación podrá reunirse con el órgano competente de la SCE al menos una vez al año sobre la base de informes periódicos elaborados por el órgano competente sobre la evolución y perspectivas de las actividades, el empleo y la organización de la SCE. Además, el órgano de representación tiene derecho a recibir información en caso de circunstancias excepcionales que afecten de modo considerable a los intereses de los trabajadores, solicitar la celebración de una reunión extraordinaria para ser informado y consultado y formular un dictamen. En el caso de que la SCE no se atenga dicho dictamen, se puede solicitar la convocatoria de otra reunión. Las medidas nacionales de ejecución no incluyen ninguna disposición específica a este respecto.

---

27 Chipre aplica el 50 % también a las fusiones. El Reino Unido no hace referencia a la transformación (no obstante, puesto que este país no dispone de ningún sistema de participación en el nivel de la dirección, el riesgo de que una cooperativa con régimen de participación perdiera dicho régimen en caso de aplicarse las disposiciones de referencia mientras se transforma en una SCE es muy limitado).

28 Las disposiciones adoptadas por Alemania tienen en cuenta a los trabajadores de todo el grupo.

29 No se prevén reuniones del comité restringido en Eslovaquia, ni permisos de formación sin pérdida de salario en Portugal y el Reino Unido, ni tampoco se prevé una adaptación en este último.

3.4.4. Participación de los trabajadores en el nivel de la dirección

En cuanto a la participación de los trabajadores, las disposiciones de referencia establecen que el nivel de participación en la SCE viene determinado por el nivel de participación en las entidades participantes antes de constituirse la SCE. Por lo tanto, si ninguna de las entidades participantes hubiera estado regida por las normas de participación con anterioridad a la inscripción de la SCE, ésta última no está obligada a establecer disposiciones en materia de participación de los trabajadores.

Cuando existan varias formas de participación, la comisión negociadora decidirá cuáles de estas formas se aplican a la SCE. La mayoría de los Estados miembros recurren a la posibilidad de adoptar normas por defecto a este respecto, optando principalmente por un régimen de participación que abarque al mayor número de trabajadores.

3.5. Disposiciones nacionales aplicables a las SCE de nueva constitución que emplean a menos de cincuenta trabajadores o a cincuenta o más trabajadores en un solo Estado miembro

A diferencia de las SE, las SCE pueden estar constituidas por primera vez por personas físicas o por una sola entidad jurídica y personas físicas. El artículo 8 de la Directiva establece disposiciones específicas en tal caso. Cuando una única SCE da empleo a menos de cincuenta trabajadores, o a cincuenta o más trabajadores en un solo Estado miembro, no existe ningún proceso obligatorio de negociación y se aplican a la SCE, sus filiales y sus establecimientos las disposiciones nacionales sobre implicación de los trabajadores aplicables a otras entidades del mismo tipo situadas en el mismo Estado miembro. No obstante, se iniciará un procedimiento de negociación si así lo solicita un tercio de los trabajadores o si se alcanza el umbral de cincuenta trabajadores con posterioridad al registro de la SCE. Existe una disposición específica para mantener la participación en caso de traslado del domicilio social de de la SCE a otro Estado miembro. En general, los Estados miembros han transpuesto estas nuevas disposiciones literalmente.

3.6. Derecho limitado a participar en las asambleas generales con derecho de voto

El artículo 9 de la Directiva prevé un nuevo método de implicación de los trabajadores en comparación con otras directivas en este ámbito, a saber, la facultad de los trabajadores, o de sus representantes, de participar con derecho de voto en las asambleas generales, o, en caso de que existan, en las asambleas de sección o sectoriales. Esto ocurre en caso de transformación, mediante la aplicación de las disposiciones de referencia cuando dicha participación ya existía en la(s) cooperativa(s) participantes, o por acuerdo.

No obstante, el derecho a participar en las asambleas generales está sujeto a la limitación prevista en el artículo 59, apartado 4, del Reglamento, a saber, que tal posibilidad de participación ya estuviera reconocida en las disposiciones nacionales antes de agosto de 2003. Solo tres Estados miembros se encuentran en esa situación:

Dinamarca, donde la participación es práctica común, Hungría y Luxemburgo. Todos los Estados miembros, excepto siete[30], han transpuesto este artículo literalmente.

3.7. Disposiciones comunes de las Directivas sobre implicación de los trabajadores

Las disposiciones de la Directiva no difieren de las de otras directivas que tratan la implicación de los trabajadores en lo que respecta a las definiciones, la reserva y la confidencialidad, el espíritu de cooperación que rige la relación entre los representantes de los trabajadores y el órgano competente de la SCE, así como la protección y las garantías ofrecidas a los representantes de los trabajadores. Los Estados miembros también han implementado estas disposiciones de la misma manera. La Comisión remite a anteriores informes en este ámbito (véase la introducción)

4. PROBLEMAS QUE PLANTEA LA IMPLEMENTACIÓN Y APLICACIÓN DE LA DIRECTIVA

4.1. Falta de experiencia

Con arreglo a la información de que dispone la Comisión, a 8 de mayo de 2010 solo se habían constituido diecisiete SCE, ninguna de ellas con un número significativo de trabajadores[31]. Incluso si, según las organizaciones representativas de las cooperativas, se establecieran otras SCE, no se dispondría de experiencia en la implementación y aplicación de la Directiva.

4.2. Complejidad de las disposiciones

La comprensión de las disposiciones nacionales de aplicación, tanto del Reglamento como de la Directiva, puede representar un desafío para las organizaciones más pequeñas[32]. En cuanto a la Directiva, la existencia de dos enfoques distintos para la implicación de los trabajadores en la SCE, a saber la negociación o las normas nacionales, así como las disposiciones específicas sobre la participación en las asambleas generales, deben ser comprendidas correctamente. Sin embargo, puesto que los Estados miembros han incorporado casi literalmente la Directiva a sus ordenamientos jurídicos específicos, la aplicación no aumenta la complejidad. Además, los agentes sociales presentes en el movimiento cooperativo y en los sindicatos subrayan que la complejidad reside en el estatuto y, desde 2006, han adoptado medidas, a menudo con la ayuda financiera de la Unión, a fin de preparar el establecimiento de mecanismos de información, consulta y participación en las SCE.

---

30 CY, DE, EE, PT, RO, SK y UK cuyas disposiciones no prevén este tipo de participación.

31 Resultados preliminares de un estudio realizado para la Comisión por Cooperatives Europe, EURISCE y la Fundación EZAI: diecisiete SCE registradas (una en 2006, cinco en 2008, siete en 2009 y cuatro a principios de 2010) en nueve Estados miembros (cinco en Italia, tres en Eslovaquia, dos en Hungría, dos en Bélgica y una en Alemania, Irlanda, Países Bajos, España y Suecia) con un total de 32 trabajadores.

32 SN, organización miembro de Business Europe, ha señalado que si bien el mecanismo puede considerarse bastante complicado, se ha convertido en un procedimiento estándar para la participación de los trabajadores organizado en su conjunto de la misma manera que en el caso de las SE.

4.3. Características específicas de las cooperativas

Las cooperativas difieren de las sociedades de responsabilidad limitada en varios aspectos. Disponen de su propia legislación, que es diferente del derecho de sociedades en algunos Estados miembros, y pueden incluso considerarse con arreglo a la legislación nacional asociaciones civiles en vez de empresas[33]; determinados tipos de cooperativas (agrícolas, vivienda, crédito o salud) están sujetas a leyes particulares. En lo que respecta a las relaciones laborales individuales, no se observan aparentemente diferencias en cuanto a los aspectos más importantes. Sin embargo, existen algunas características particulares en lo que respecta a las relaciones colectivas, a fin de tener en cuenta la diferencia entre los trabajadores que son miembros de la cooperativa y los que no lo son. Si bien estos rasgos específicos no plantean problemas particulares por lo que respecta a la información y la consulta, el panorama es más complejo cuando se trata de los convenios colectivos o de la participación en el nivel directivo[34].

Los movimientos nacionales de cooperativas han expresado algunas inquietudes en cuanto a la posibilidad de que las SCE pudieran menoscabar los principios cooperativos, aunque dichas inquietudes afectan sobre todo al propio estatuto y no a la implicación de los trabajadores. Los expertos independientes han señalado que la transposición de la Directiva ha tenido un impacto positivo en el Derecho del Trabajo y en la legislación en materia de cooperativas. La Comisión señala asimismo que la aplicación de la Directiva ha servido de incentivo para el trabajo y las actividades conjuntas[35] entre los sindicatos y las organizaciones que representan a las cooperativas a nivel nacional y europeo.

4.4. Problemas comunes relativos a la implicación transnacional de los trabajadores

Algunos problemas son comunes a las diferentes directivas[36] que abordan la implicación transnacional de los trabajadores y, en particular, la Directiva 2001/86/CE (la Directiva SE).

En lo tocante al uso indebido de los procedimientos, los expertos independientes[37] indican que varios Estados miembros[38] no han transpuesto el artículo 13 de la Directiva que obliga a los Estados miembros a adoptar las medidas apropiadas para evitar que se haga uso indebidamente de una SCE para privar a los trabajadores de sus derechos de implicación o para denegárselos. Al igual que para la Directiva SE[39], la Comisión considera que esto puede ser motivo de preocupación.

---

33 Legislación propia en ES, HU, PL, PT y SE; asociaciones civiles en NL.

34 Por ejemplo, en Chipre existen convenios privados y no colectivos, mientras que en HU no existe la participación en el nivel de la dirección.

35 Principalmente a través de proyectos financiados con cargo a la línea presupuestaria 04.03.03.03.

36 La Directiva 94/45/CE refundida por la Directiva 2009/38/CE sobre el comité de empresa europeo, la Directiva 2001/86/CE (Directiva SE) (véase más arriba), la 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, DO L 310 de 25.11.2005, p. 1.

37 Véase la referencia en la nota 4 a los estudios realizados por Labour Asociados y Milieu.

38 EL, HU, IE, NL y SI; se precisa más investigación para BG, CZ, LV y PT.

39 Véase el punto 3.6 del informe COM(2008) 591.

La protección de los derechos de participación en los casos en que una sociedad europea o una sociedad cooperativa se convierten en una sociedad o en una cooperativa con estatuto nacional se ha planteado en el contexto de la revisión de la Directiva SE[40]. Para resolver este problema, la Directiva 2005/56/CE sobre fusiones transfronterizas obliga a las sociedades a adoptar una forma jurídica que permita el ejercicio de los derechos de participación[41].

Los expertos independientes apuntan a la ausencia de disposiciones en la Directiva en lo que respecta a la obligación de cumplir el acuerdo sobre la implicación de los trabajadores[42]. La refundición de la Directiva sobre el Comité de Empresa Europeo ha aportado nuevos enfoques en este ámbito, ya que los representantes de los trabajadores dispondrán de los medios necesarios para ejercer los derechos que se derivan de la Directiva por lo que se refiere a la representación colectiva de los intereses de los trabajadores.

Los problemas que plantean las definiciones clave de la Directiva, como «trabajadores», «representantes», «implicación de los trabajadores», «información», «consulta», «participación» o «entidades jurídicas participantes» son similares a los de otras directivas, en particular la Directiva 2001/86/CE (SE). Es necesario adoptar un enfoque más coherente de estas definiciones en las distintas directivas.

5. CONCLUSIONES

La transposición de la Directiva en todos los Estados miembros no se ha completado hasta marzo de 2009. No se dispone, por tanto, de mucha experiencia en cuanto a la aplicación práctica de la misma.

Además, la Directiva no es un acto legislativo aislado, sino que complementa el Reglamento SCE y muestra claras similitudes con otras directivas relativas a la implicación de los trabajadores, como es la Directiva SE. La Comisión considera que deben tenerse en cuenta los resultados de la evaluación de dichas directivas y del Reglamento antes de iniciar ningún proceso de revisión en el futuro.

Estas conclusiones son compartidas por los Estados miembros[43] y los interlocutores sociales[44], que han expresado sus opiniones en el proceso de consulta llevado a cabo para redactar el presente informe.

---

40 Véase el punto 4.4 del informe COM(2008) 591.

41 Suecia ha señalado asimismo que en el contexto de los debates mantenidos en el Consejo en 2009 sobre el artículo 35 del proyecto de Reglamento sobre la Sociedad Privada Europea también se han planteado ideas novedosas sobre la manera de abordar los cambios importantes en cuanto al número de trabajadores tras la creación de una sociedad con estatuto europeo.

42 No obstante, las disposiciones nacionales de aplicación adoptadas por ES y PT prevén la eficacia jurídica del acuerdo.

43 Véase la relación de respuestas en el punto 1 (introducción); algunos Estados miembros opinan que cualquier proceso de revisión futura debe centrarse en el Reglamento y el concepto de sociedad cooperativa europea, y no en la Directiva.

44 La CES considera que no es necesario simplificar la Directiva, y que habría que consultar a los interlocutores sociales sobre una futura revisión del Reglamento. La CIP, organización miembro de Business Europe, considera que cualquier revisión de la legislación debería evitar cargas adicionales para las empresas.

Es preciso examinar las razones de la escasa utilización del marco jurídico de la UE para las cooperativas antes de pensar en una revisión de la Directiva.

El presente informe ha identificado algunos problemas[45] que merecen ser examinados con más detalle. La Comisión seguirá supervisando la correcta aplicación de la Directiva, y fomentará el desarrollo de las capacidades de todas las partes interesadas[46].

[45] En particular, sobre el procedimiento de negociación transnacional, el uso indebido de los procedimientos y los problemas transversales comunes a las diferentes directivas relativas a la implicación de los trabajadores.

[46] La Comisión promueve varias acciones con estos objetivos, en particular con cargo a la línea presupuestaria 04.03.03.03: Información, consulta y participación de los representantes de las empresas.