

LOS INFORMES FINANCIEROS Y NO FINANCIEROS COMO INSTRUMENTOS PARA IMPLICAR A LOS TRABAJADORES EN LAS DECISIONES DE LA EMPRESA

INFORME FINAL DEL PROYECTO EUROPEO POWER



LOS INFORMES FINANCIEROS Y NO FINANCIEROS
COMO INSTRUMENTOS PARA IMPLICAR A LOS
TRABAJADORES EN LAS DECISIONES DE LA EMPRESA

Informe final del proyecto europeo Power

Realizado por SindNova

Proyecto europeo realizado por

SindNova

en colaboración con



con la contribución económica de la Comisión Europea VS/2021/0066



y la participación de



graphic & design realizado por Gianluca Innocenzi

noviembre de 2022

Comité científico y de coordinación

Paola Andreani
Mariangela Zito
SindNova, Italia

Giovanni Rizzuto
Alessandra Tolentino
Femca Cisl, Italia

Barbara Arsieni
Fim Cisl, Italia

Claudio Sottile
Filca Cisl, Italia

Antonio Franceschini
Caterina Mazzei
CNA Federmoda, Italia

Luis De La Fuente
Alicia Martinez
Fundación 1º de Mayo, Spagna

Sjef Stoop
Marielle Van Der Coelen
SBI Formaat, Olanda

Yoanis Parteniotis
Yordan Yordanov
Plamena Paterniotis
FCIW Podkrepa, Bulgaria

Mile Boshkov
Bojan Todorovski
BCM, North Macedonia

Zlatko Cvetkovski
Slobodan Trentafilov
FTUM, North Macedonia

Un agradecimiento especial a los representantes sindicales, a los delegados de los CEE, a los representantes de las empresas y a los directivos de las multinacionales que han aceptado que se les entrevistara durante la investigación y que han tomado parte activa en los eventos y actividades organizadas en el ámbito del proyecto.

Índice

Tabla de contenido.....	7
Introducción.....	11

PARTE I

Marco europeo de los derechos de información y consulta de los trabajadores.....	14
Los CEEs: instrumentos para implicar a los trabajadores en las empresas multinacionales	17
Comprensión e interpretación de las informaciones económico-financieras.....	22
Los informes no financieros y la directiva 2014/95/CE	25
La confidencialidad en la vida cotidiana de los CEEs	30

PARTE II

Premisa.....	35
Informes financieros e informes no financieros: análisis comparativo.....	38
De qué forma los informes financieros y de carácter no financiero pueden mejorar la implicación de los trabajadores y de sus representantes en las decisiones de la empresa.....	43

Mejores prácticas y ejercicio de los derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas multinacionales49

El sector textil- confección/moda y las micro, pequeñas y medianas empresas en el contexto italiano y europeo: visión de conjunto.....52

El ámbito de aplicación de la Directiva 2014/95/UE: ¿Qué pasa con las PYMES?.....54

Las PYMES y los informes no financieros.....58

Tabla de contenido

El Proyecto bienal *POWER, Empresas multinacionales: mejora de los conocimientos de los trabajadores sobre la información financiera y no financiera para promover sus derechos*, se ha estructurado con el objetivo principal de reforzar la implicación de los trabajadores y de sus representantes en las empresas multinacionales, sensibilizando y contribuyendo a la aplicación de la legislación y de las políticas de la Unión Europea en dicho sector, según las prioridades que se enumeran en el *Convocatoria de propuestas VP/2020/008* sobre “ Información, consulta y participación de los representantes de las empresas”. Con el fin de ayudar a los representantes de los trabajadores de las multinacionales para que influyan en las decisiones de la empresa, el proyecto POWER se ha diseñado prestando especial atención a la Directiva sobre Comités de Empresa Europeos (CEE) 2009/38/CE y la Directiva 2002/14/CE, que establece un marco general para los derechos de información y consulta de los trabajadores, la Directiva 2013/34/UE sobre los balances, los balances consolidados y los balances de sostenibilidad, la Directiva 2014/95/CE sobre comunicación de las informaciones no financieras y la diversidad por parte de algunas grandes empresas y grupos, y la Directiva 2016/943/UE sobre los secretos comerciales y sus efectos sobre la confidencialidad.

Los derechos de información y consulta, tanto a nivel nacional como transnacional, resultan fundamentales para ayudar a los trabajadores a reaccionar ante los desafíos empresariales vinculados a las reestructuraciones o reorganizaciones, a los cambios productivos y tecnológicos o a la digitalización de las nuevas formas de trabajo. En dichas situaciones, los sindicatos y los representantes de los trabajadores tienen que mantener un diálogo constante con la dirección de la empresa, y la finalidad de los derechos de información y consulta es garantizar a los trabajadores y a sus representantes la implicación en las decisiones de la empresa, antes de que estas se tomen: de hecho, la legislación

europaea de referencia establece que a los trabajadores se les ha de informar y consultar suficientemente y sin demora. De resultas, los sindicatos y los representantes de los trabajadores, incluso a nivel de la empresa, tienen que poseer los conocimientos y las competencias necesarios para comprender los cambios que se presentan y anticiparse a ellos, manteniendo un diálogo constante con la dirección de la empresa.

Para reforzar los derechos de información y consulta a todos los niveles, lo primero es analizar las razones por las que no se ponen en práctica, identificando soluciones adecuadas para permitir que las partes sociales a nivel empresarial se familiaricen con la legislación y las políticas europeas en materia de participación, que ejerzan los derechos y deberes que establece la ley y cooperen para definir e implementar acciones concretas con vistas a la implicación efectiva de los trabajadores. En este sentido, el hecho de que en el Proyecto POWER también estén presentes los representantes de la patronal es un elemento que hay que poner en valor: gracias al intercambio y al debate sobre las medidas, las herramientas, las necesidades y las aspiraciones de las partes sociales es posible saber con antelación los efectos y el alcance de la implicación de los trabajadores en las decisiones de la empresa. No obstante, puede decirse que el ejercicio pleno de los derechos de información y consulta de los trabajadores en las multinacionales es efectivo siempre que sus representantes tengan las competencias y habilidades necesarias para analizar la situación económica y financiera de la empresa y estén capacitados para saber leer e interpretar los balances consolidados, los balances del grupo, los balances de sostenibilidad y los informes no financieros. Así pues, entre los objetivos del proyecto POWER se consideran prioritarios: (i) la formación de los representantes de los trabajadores para que puedan analizar e interpretar los documentos financieros y las cuentas de la empresa; (ii) el análisis del alcance que tiene la aplicación de la Directiva sobre comunicación de las informaciones no financieras (*Directiva de Información no financiera 2014/95/CE*), que impone a las empresas de determinada dimensión transparencia en las informaciones sociales y ambientales, permitiendo que las partes interesadas puedan

valorar las prestaciones no financieras de las empresas e identificar los riesgos para la sostenibilidad, alentando así a las empresas a desarrollar un enfoque responsable; (iii) el examen de los efectos de la confidencialidad de las informaciones recibidas en términos de ejercicio de los derechos de información y consulta; (iv) la valoración de las posibles repercusiones de los informes no financieros en las pequeñas y medianas empresas, aunque no se vean directamente afectadas por la Directiva sobre información no financiera, ni por las distintas iniciativas de información voluntaria. Además de las dos sesiones de formación conjuntas, el proyecto POWER ha dado comienzo con la fase de investigación. Durante el período de investigación, se han analizado los sistemas legislativos nacionales y de relaciones laborales de los cinco países implicados en el proyecto (**Italia, España, Países Bajos, Bulgaria y Macedonia del Norte**), centrándose específicamente en las prácticas y procedimientos llevados a cabo a nivel empresarial en cuanto a la información estratégica, financiera y no financiera que se le proporciona a los representantes de los trabajadores, para averiguar cómo influyen dichas prácticas en los derechos de información y consulta de los representantes de los trabajadores. Para ello se han analizado unas 25 multinacionales -en 9 de las cuales no hay CEE- seleccionadas por el Comité científico y de coordinación en los países de referencia y en el ámbito de los sectores: del metal, construcción, textil-moda, química, energía, crédito, de la alimentación y las bebidas. En esta fase no se ha implicado a las PYMES, considerando la dificultad que se ha puesto de manifiesto para percibir las repercusiones de la información financiera y no financiera en sus actividades.

Las entrevistas se han realizado mediante cuestionarios semiestructurados dirigidos a los responsables de los departamentos de recursos humanos o relaciones laborales de las empresas, a los representantes sindicales de las empresas y a los delegados del CEE, de haberlos. Los entrevistados han proporcionado una visión general de las prácticas de diálogo social a nivel de empresa y de la implicación de los trabajadores en las multinacionales en cuanto a las decisiones empresariales estratégicas, lo cual ha permitido comparar los efectos prácticos,

los procedimientos y las herramientas a disposición para el ejercicio efectivo de los derechos de información y consulta, tanto a nivel nacional como transnacional. El primer resultado del proyecto ha sido la publicación de cinco fichas-país (*Factsheet*), que han aportado un reconocimiento inicial no solo del contexto nacional de referencia sino también de las prácticas en cuanto a la información y consulta estratégica, sobre los datos económicos y no financieros que implican a los representantes de los trabajadores en las multinacionales y sobre cómo se pueden mejorar las prácticas en cuestión. La visión general proporcionada ha permitido realizar dos cursos de formación que se celebraron en Madrid y en Sofía.

Por último, además de la participación conjunta de la patronal y el sindicato, otro valor añadido del proyecto POWER ha sido la participación de Macedonia del Norte, país candidato a entrar en la Unión Europea, como socio en el proyecto. De esta forma se les ha querido dar a los representantes sindicales y a los de la patronal implicados la posibilidad de adquirir conocimientos sobre los derechos de información y consulta de los trabajadores en las multinacionales en lo tocante a la legislación europea y a los distintos sistemas nacionales, aprovechando la oportunidad de intercambio y debate sobre temas relevantes para las partes sociales y, consecuentemente, capacitarlos para que puedan formular propuestas con vistas a reforzar dichos derechos y sus contenidos, implicando a todos los actores involucrados en los distintos niveles.

Introducción

El objetivo del proyecto POWER, en línea con las políticas de la Unión Europea en cuanto a participación democrática en los lugares de trabajo, tendentes a aportar las mejoras necesarias a los marcos normativos en materia de derechos de información, consulta y participación de los representantes de los trabajadores con el fin de garantizar informaciones y consultas efectivas e inmediatas¹, es hacer que los trabajadores sean conscientes de la importancia que tiene disponer de herramientas para dialogar eficazmente con la dirección y comprender las decisiones de la empresa antes de que estas se adopten.

El Comité de Empresa Europeo (CEE)² es una herramienta útil del diálogo social en las empresas multinacionales. Se trata de un organismo europeo de representación colectiva de los trabajadores que tiene derecho a ser informado y consultado, según los plazos, modos y contenidos adecuados, sobre cuestiones transnacionales. Las cuestiones son transnacionales cuando se refieren a todo un grupo de dimensión comunitaria, o como mínimo dos centros de trabajo ubicados en dos estados miembros diferentes, o cuando las decisiones que afectan a los trabajadores se deberán tomar en un Estado miembro distinto de aquel en el que estos estén empleados; además de aquellas que, al margen del número de países involucrados, puedan tener potencialmente efectos en más de un país. A través del CEE los representantes de los trabajadores adquieren el derecho a que se les informe sobre las estrategias

¹ Parlamento Europeo, *Informe sobre la democracia en el trabajo: un marco europeo para los derechos de participación de los trabajadores y la revisión de la Directiva sobre el CEE (2021/2005(INI), 2021.*

² La creación de este organismo europeo de representación de los trabajadores en las empresas multinacionales (con la definición de uno o más procedimientos para la información y consulta de los trabajadores) se debió a la Directiva 1994/45/CE, revisada por la Directiva 2009/38/CE, denominada Directiva "de refundición", cuyo objetivo era subsanar las carencias de la Directiva original, aumentar el número de CEEs, prever la formación de los miembros del CEE y mejorar los procedimientos de información y consulta entre la dirección y el CEE.

empresariales y, entablando procedimientos de consulta y debate con la dirección central, pueden influir en el proceso de toma de decisiones.

En la práctica lo que sucede es que la información y la consulta no se realizan con inmediatez, o bien que al CEE se le informe pero no se le consulte, o que se proporcionen informaciones y datos que se han de considerar confidenciales, con la consecuencia de que el CEE no puede, a su vez, transmitir informaciones a los trabajadores que representa, de tal forma que no cumple con las funciones que le son propias o, incluso, que los miembros del Comité no posean las competencias y conocimientos suficientes para comprender las informaciones que se les hayan proporcionado o los documentos compartidos por la dirección de la empresa durante las reuniones. Gracias a la importante y consolidada experiencia de SindNova desde la entrada en vigor de la Directiva del año 94 en materia de asesoramiento y asistencia a los CEEs de multinacionales, sobre todo con matriz italiana, nos hemos dado cuenta de lo importante que es la formación continua de los delegados del CEE, sobre todo en cuanto a cuestiones técnicas, como son las informaciones económicas, la lectura e interpretación de los estados financieros y de cualquier otro tipo de informe empresarial, útil para reforzar y permitir que los representantes de los trabajadores ejerzan plenamente sus derechos de información y consulta en las multinacionales.

El proyecto POWER nace justamente sobre estas bases, complementando el tema de las informaciones económicas y la necesidad de que el delegado s del CEE/representante de los trabajadores sepa leer los estados financieros que le facilita la dirección, el tema de las informaciones no económicas, incluidas las informaciones sociales y medioambientales, los balances de sostenibilidad y todos los informes inherentes a las acciones emprendidas para garantizar la igualdad de género, el diálogo social, unas buenas condiciones laborales, de salud y seguridad en el trabajo, los derechos de información y consulta, la implementación de los convenios de la OIT, etc, analizando también de qué forma la información (o la no información) sobre determinadas cuestiones empresariales importantes puede o no

influir en la implementación de los derechos de información y consulta y en la negociación a nivel de empresa, nacional y transnacional.

El informe final es una “síntesis” de lo que se ha llevado a cabo en estos dos años de investigación y actividad, de intercambio y de debate activo entre las organizaciones sindicales y la patronal, delegados del CEE y representantes sindicales, responsables de empresa e institutos de investigación procedentes de los países implicados en el proyecto: **Italia, España, Países Bajos, Bulgaria y Macedonia del Norte.**

En la primera parte se analizan los derechos de información y consulta en Europa, desde su origen hasta el desarrollo de los CEEs, que representan el lugar en el que se ejercen los derechos de información y consulta de los representantes de los trabajadores en las empresas multinacionales y gracias a los cuales, mejorando y reforzando las competencias, resulta posible instaurar un diálogo más constructivo para la innovación y el cambio. Partiendo de la importancia que tiene para los trabajadores y sus representantes recibir informaciones económico-financieras y no financieras útiles para poder contribuir y estar implicados en las decisiones estratégicas, también a la luz del reciente reformismo del legislador supranacional en el ámbito de la presentación de informes y la divulgación de información relevante, los centraremos en cómo se conjugan estos temas con las necesidades de confidencialidad de la empresa y con el papel del CEE, como portavoz y depositario de los intereses de los trabajadores europeos.

La segunda parte ofrece una visión general de la evolución de las relaciones laborales de los cinco países asociados y del nexo entre los procedimientos de información y consulta y el papel de los CEEs, junto con un resumen de los resultados de los estudios de caso que se han llevado a cabo en los sectores y multinacionales investigados. En este último, se ha centrado la atención en las características generales de los sistemas de información y consulta y en el impacto de los procedimientos de información y consulta y del CEE para mejorar la implicación del organismo en la gestión de la empresa.

PARTE I

Marco europeo de los derechos de información y consulta de los trabajadores

A partir de los años 70³ el legislador europeo ha introducido toda una serie de directivas que contienen herramientas y procedimientos para la implicación de los trabajadores y de sus representantes en el proceso de toma de decisiones de la empresa. La base jurídica para la adopción de las directivas europeas de las que se desprenden los derechos de información y consulta es el reconocimiento de la dimensión social y de las políticas de protección de los trabajadores en los tratados europeos, mientras que el Tratado sobre el Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) reconoce a las instituciones europeas de los Estados miembros la cooperación para adoptar medidas mínimas en materia de derechos de información y consulta.

Las primeras directivas que hicieron valer los derechos de información y consulta⁴ de los trabajadores en las empresas fueron la Directiva 1975/129 sobre despidos colectivos y la Directiva 1977/187 sobre los traslados de empresas, que fueron adoptadas en una etapa de crisis económica internacional y de transformaciones

³ La base jurídica europea favorable a los derechos de información y consulta se ha difundido a partir de mediados de los años 90 en los nuevos Estados miembros de la UE, mientras que en algunos ordenamientos nacionales (como en Alemania) ya existía desde principios de los años 50.

⁴ Junto a los conceptos de información y consulta se aborda el concepto más general de participación, que puede tener tres importantes implicaciones: como participación directa, que consiste en la implicación, por parte de la dirección, de grupos de trabajadores en la realización de varias actividades operativas, con mayor o menor autonomía y posible extensión al ámbito organizativo; como participación indirecta (o representativa), que incluye la consulta conjunta entre las partes sociales, los procedimientos de codecisión, de negociación colectiva, de concertación, que varían según los modelos de relaciones laborales imperantes en cada contexto institucional nacional; como participación económico-financiera, y por consiguiente en los beneficios, muy extendida en los países de tradición anglosajona.

productivas y organizativas que han llevado a considerables reducciones de las plantillas: la gestión “social” de estas situaciones, distinta de un país a otro, habría provocado distorsiones en el mercado que era necesario contener mediante la adopción de normas de armonización⁵. Dichas normas establecen los plazos, formas y contenidos de las obligaciones de información y consulta a que están obligadas las empresas, con el objetivo de trasladar a los representantes de los trabajadores, de forma preventiva, informaciones que les permitan formular propuestas útiles para evitar o reducir las consecuencias perjudiciales de la estrategia de la empresa para los trabajadores afectados.

Hasta 1989, con la Carta Europea de los Derechos Sociales, no se reconocieron la información y la consulta de los trabajadores como derechos fundamentales. En 1989 la Directiva 391 se adoptó con vistas a mejorar la salud y seguridad de los trabajadores en los lugares de trabajo y concienciarles en cuanto a los riesgos inherentes al lugar de trabajo, implicándoles en la elaboración de las medidas de prevención y protección. Se trata de la inauguración de una fase de armonización normativa tendente a afirmar el llamado “modelo social europeo”, distinto de los modelos americano y asiático, y en el que las razones de la persona del trabajador prevalecen sobre las razones del beneficio y de la competitividad de las empresas. El modelo social europeo ha asumido también un papel fundamental para evitar los efectos del dumping social, que se caracteriza por las distorsiones de la competencia ocasionadas por costes inferiores para las empresas, pero también por menos garantías de protección y respeto de los derechos sociales fundamentales⁶.

En el proceso de transposición de las directivas europeas a los ordenamientos jurídicos de los Estados miembros, la transposición de la regulación susodicha no siempre ha sido conforme, debido también a que esta no siempre ha tenido una formulación clara. La reconstrucción jurisprudencial en cuanto a los derechos de información y consulta llevada a cabo por el Tribunal europeo ha

⁵ Zito 2018.

⁶ Guarriello 2002

implicado, por un lado, la modificación de las directivas sobre despidos colectivos y traslados de empresas y, por otro, ha contribuido al desarrollo de la producción legislativa comunitaria posterior en materia de derechos de información y consulta individuales y colectivos⁷.

Estos últimos se introdujeron por primera vez con la Directiva 1994/45, mediante la constitución de un organismo precisamente colectivo de representación de los trabajadores europeos. Tras la Directiva sobre los Comités de Empresa Europeos (CEE) se adoptaron la Directiva 2001/86, sobre la participación de los trabajadores en la Sociedad Europea (SE)⁸, y la Directiva 2002/14, que instituye un marco general para la información y la consulta de los trabajadores en las empresas nacionales⁹.

En este último caso, el legislador europeo ha creado un marco general en cuanto a la información y consulta de los trabajadores y de sus representantes en empresas nacionales que tengan en un Estado miembro una plantilla de como mínimo 50 trabajadores o

⁷ El corpus normativo introducido tiene la finalidad de garantizar el ejercicio de los derechos de información y consulta en la empresa transnacional, sumándose a la normativa nacional que ya regula los deberes del empresario en cuanto a informar y consultar a los representantes de los trabajadores en determinadas circunstancias, reconociendo la creación de organismos de representación transnacional de los trabajadores posteriores a los nacionales.

⁸ En este caso, el esquema de implicación de los trabajadores dentro de la SE incluye derechos de información y consulta sustancialmente idénticos a los que prevén los CEEs, complementados, en el caso del CEE-SE, por el derecho de participación que permite a los representantes de los trabajadores participar en los consejos de administración o de vigilancia de la sociedad. Una de las diferencias más importantes entre la legislación sobre los CEEs y la legislación sobre los CEEs-SE consiste en que, mientras la constitución de un CEE se lleva a cabo por iniciativa de una de las partes (trabajadores o dirección), una SE no puede (en determinadas circunstancias) registrarse legalmente sin que medie un acuerdo sobre la participación de los trabajadores.

⁹ La Directiva 2002/14 contiene definiciones mejoradas respecto a las Directivas que se suceden de información y consulta: *información* es la transmisión de datos por parte del empresario a los representantes de los trabajadores para permitirles que tomen conocimiento de la cuestión que se trata y examina; *consulta* es el intercambio de opiniones y la instauración de un diálogo entre los representantes de los trabajadores y el empresario.

en los centros de trabajo que empleen en un Estado miembro como mínimo a 20 trabajadores. Establece una serie de prescripciones mínimas, comunes a todos los Estados miembros, para el ejercicio de los derechos de información y consulta por parte de los representantes de los trabajadores, con vistas a impedir que se tomen decisiones importantes relacionadas con los trabajadores sin que se hayan observado previamente los procedimientos previstos expreso, asignándole a la negociación colectiva la tarea de hallar soluciones que puedan ponerse en práctica tomando en cuenta las distintas prácticas nacionales y los distintos sistemas de relaciones laborales¹⁰.

Las obligaciones de información y consulta a las que están supeditadas las empresas nacionales tienen distintas finalidades que aquellas a las que están sujetas las empresas y los grupos que operan a nivel transnacional. La adopción, en 1994, de la Directiva sobre los CEEs ha permitido desarrollar relaciones laborales transnacionales basadas en la cooperación y el debate entre los representantes de los trabajadores y las organizaciones sindicales de los distintos países y las direcciones de las empresas transnacionales, favoreciendo la consolidación del diálogo social europeo.

Los CEEs: instrumentos para implicar a los trabajadores en las empresas multinacionales

La Directiva 1994/45, modificada por la Directiva 2009/38 (denominada Directiva refundida, *recast directive* en EN), establece la obligación de que las empresas o los grupos de empresas multinacionales con más de 1000 trabajadores en países

¹⁰ La Directiva 2002/14/CE ha tenido una aplicación distinta en los países miembros debido a las diferentes prácticas nacionales en materia de relaciones laborales y de negociación colectiva y no se ha traspuesto al pie de la letra ni siquiera en los ordenamientos más avanzados. Las mayores diferencias en la transposición residen en la utilización de las cláusulas de confidencialidad, más favorables a las empresas, o en la formulación restrictiva de los términos "información" y "consulta".

Europeos y un mínimo de 150 trabajadores en dos Estados miembros distintos, reconozcan el derecho a la información y a la consulta sobre temas estratégicos, económicos y sociales relevantes e instituyan, en función de un acuerdo constitutivo negociado entre la dirección y los representantes de los trabajadores, un organismo colectivo transnacional de representación: el comité de empresa europeo.

La Directiva CEE de 2009 (actualmente vigente) se ha transpuesto con retraso en casi todos los países de la UE¹¹. **España** ha sido la primera en transponer la directiva, mientras que por lo que respecta a **Italia** y a los **Países Bajos**, la Comisión Europea ha iniciado un procedimiento de infracción. **Bulgaria**, además de haber transpuesto la directiva con un acto interno expreso de transposición, ha incorporado también las nuevas disposiciones en el código del trabajo. En **Macedonia del Norte**, como país candidato a la UE, se ha adoptado en 2012 una legislación nacional sobre los CEEs, posteriormente modificada en el 2015, con vistas a incorporar las disposiciones de la Directiva 2009/38 en la legislación nacional, pero hasta ahora no se ha llevado a cabo¹².

La Directiva refundida de 2009/38 ha dejado tal como estaba la normativa anteriormente vigente, pero ha puntualizado sustancialmente una serie de conceptos muy importantes que en la anterior Directiva habían quedado imprecisos. El primero de ellos,

¹¹ Jagodzinski 2005

¹² Los procedimientos de información y consulta de los trabajadores se rigen por el art. 94-a de la ley nacional que regula las relaciones laborales. Los derechos de información y consulta se consideran meros instrumentos para intercambiar informaciones y coordinar el proceso de representación de los trabajadores en las empresas. Se trata de una obligación únicamente aplicable a las sociedades mercantiles, a las empresas públicas y a las demás personas jurídicas con más de 50 trabajadores, así como a las instituciones con más de 20 trabajadores, pero no se han previsto multas en caso de que los empleadores no respeten o no se atengan al proceso de consulta e información. Pese a que varias empresas multinacionales tienen su domicilio legal en Macedonia del Norte, la legislación nacional no reconoce a los CEEs como un instrumento eficaz. En abril de 2021 se han propuesto cambios en la normativa actual sobre los trabajadores autónomos, pero no en las disposiciones de aplicación de la normativa sobre los CEEs con el fin de acercar la legislación nacional a la de la UE.

el concepto de transnacionalidad, que en la Directiva de 1994 no se tomaba en cuenta: la nueva normativa aclara que la competencia del CEE, así como los procedimientos para la información y consulta de los trabajadores, se limitan a las *cuestiones transnacionales*, es decir, las cuestiones referentes a la empresa de dimensión comunitaria o al grupo de empresas de dimensión comunitaria en su conjunto o, por lo menos, dos empresas o centros de trabajo de la empresa o del grupo ubicados en dos Estados miembros distintos. Ello implica que todas las decisiones que se refieran a otro Estado adoptadas por la dirección supranacional y que vayan más allá de la gestión local, se habrán de considerar transnacionales y, por consiguiente, competencia del CEE¹³.

Otra novedad importante de la Directiva refundida 2009/38 consiste en la introducción de las nuevas definiciones de información y consulta, la relación con el sindicato, la comunicación con los trabajadores de cada una de las plantas productivas, la formación de los miembros y la asistencia de los expertos.

Los derechos de información y consulta de los trabajadores constituyen elementos esenciales no solo en los sistemas nacionales de relaciones laborales, sino del propio modelo social europeo. Pero ¿qué entiende la Directiva europea por *información y consulta*? Y ¿para qué sirve el ejercicio de esos derechos? Se trata de dos prerrogativas que se han de mantener bien diferenciadas. El objetivo del derecho a la información es permitir que los representantes de los trabajadores del CEE se hagan una idea común sobre una cuestión de interés transnacional en tiempo útil,

¹³ A este propósito, en el considerando 16 de la Directiva refundida se puntualiza que *“es oportuno que el carácter transnacional de una cuestión se determine tomando en consideración el alcance de los efectos potenciales de dicha cuestión y el nivel de dirección y representación implicado. Para tal fin, se consideran transnacionales las cuestiones relacionadas con la empresa o el grupo en su conjunto o, como mínimo, dos Estados miembros. Estas incluyen las cuestiones que, independientemente del número de países miembros implicados, sean importantes para los trabajadores europeos en cuanto al alcance de sus efectos potenciales o impliquen el traslado de actividades entre Estados miembros”*.

con el fin de informar y consultar a los representantes de los trabajadores a nivel local y llevar a cabo un intercambio entre ellos. Mientras que la finalidad del derecho a la consulta es ofrecer a los representantes de los trabajadores en el CEE la posibilidad de expresar una opinión común e influir en el proceso de toma de decisiones de la empresa.

Junto con las directivas europeas y las leyes nacionales de transposición, la fuente principal para la regulación del funcionamiento del CEE es el acuerdo constitutivo. Según la directiva, la creación del CEE y la definición de los procedimientos de información y consulta se remiten al acuerdo negociado entre la dirección central de la empresa (o de la matriz) y el Grupo Especial de Negociación (GEN), constituido por representantes de los trabajadores de las filiales o empresas subsidiarias¹⁴. El contenido del acuerdo lo deciden el GEN y la dirección de la empresa durante la negociación: ahí se determina lo que debe establecer el acuerdo, sobre qué cuestiones se ha de informar y consultar al CEE, sobre cómo se desarrolla la información y la consulta, sobre los plazos, las modalidades, sobre el número de reuniones, sobre cómo se han de desarrollar las reuniones, sobre la figura del experto, sobre la confidencialidad. Todo se decide durante la negociación y todo depende de la capacidad que tengan las partes para negociar. En el supuesto de que no se pueda llegar a un acuerdo pese a la fase de negociación, se aplicarán las prescripciones accesorias de que trata

¹⁴ El GEN es el organismo que negocia con la dirección central de la empresa para alcanzar un acuerdo sobre las modalidades de implementación de la información y consulta de los trabajadores. Actúa como representante negociador de los trabajadores y firma el acuerdo. No obstante, respecto a la Directiva 1994/45, la Directiva 2009/38 introduce un criterio de proporcionalidad en la composición del GEN, estableciendo que los miembros del grupo especial de negociación se elijan o designen proporcionalmente al número de trabajadores empleados en cada Estado miembro por la empresa o por el grupo de empresas de dimensión comunitaria, asignando a cada Estado miembro un puesto por cada cuota, lo que equivale al 10% o fracción, del número de trabajadores empleados en el conjunto de los Estados miembros. Tras haber establecido dicho criterio, la Directiva remite a los Estados miembros la discrecionalidad a la hora de elegir las modalidades de elección o designación de los miembros del GEN en su propio territorio.

la directiva refundida¹⁵, cuando las partes en la negociación así lo decidan, o bien en caso de que la dirección central se niegue a iniciar la negociación, o incluso cuando las negociaciones fracasen al cabo de tres años contados desde la solicitud por escrito presentada por un mínimo de 100 trabajadores o por sus representantes en, por lo menos, dos empresas o centros de trabajo situados como mínimo en dos Estados miembros distintos.

De manera más general, en el anexo 1 del artículo 1 de la Directiva 2009/38/CE, se establece que el CEE tiene derecho a estar informado y a ser consultado sobre cuestiones referentes a la estructura, la situación económico-financiera, la probable evolución de las actividades, la producción y las ventas de la empresa o del grupo de empresas de dimensión comunitaria, la situación del empleo y su probable evolución, las inversiones, los cambios sustanciales en cuanto a la organización, la introducción de nuevos métodos de trabajo o de nuevos procesos productivos, los traslados de la producción, las fusiones, la reducción de la dimensión de las empresas, centros de trabajo o partes importantes de estas, o su cierre, así como los despidos colectivos.

Durante la pandemia de la Covid-19, habiendo aumentado los casos de falta de información y consulta a los organismos de representación de los trabajadores, y con el fin de hacer frente a los desafíos inminentes relacionados con las reestructuraciones y los cambios estructurales de las actividades económicas como consecuencia de la crisis, se hizo patente la necesidad de garantizar una mayor democracia en los lugares de trabajo. El 16 de diciembre de 2021 el Parlamento Europeo adoptó una resolución invitando a la Comisión a modificar la Directiva CEE para reforzar los derechos de información, consulta y participación, permitiendo que los organismos europeos de representación de los trabajadores en las multinacionales puedan acceder de forma efectiva a la justicia, estableciendo sanciones disuasorias contra el abuso de la

¹⁵ Las prescripciones accesorias, de no haber un acuerdo negociado entre las partes para la constitución del Comité, establecen un contenido mínimo de derechos a la información y consulta de los representantes de los trabajadores en las multinacionales para garantizar que el CEE funcione conforme a la ley.

utilización de la confidencialidad como medio para limitar el acceso a la información y a la participación efectiva y garantizando la coordinación eficiente de la información, la consulta y la participación a nivel local, nacional y europeo¹⁶. Por la resolución, parece que el Parlamento Europeo califica la participación de los trabajadores como instrumento legal para decisiones compartidas tendente a la realización de la sostenibilidad social y medioambiental.

Comprensión e interpretación de las informaciones económico-financieras

Al definir en su artículo 2 los conceptos de información y consulta, la Directiva refundida 2009/38 dispone que: *“la información se lleva a cabo en los plazos, según las modalidades y con los contenidos adecuados para permitir que los representantes de los trabajadores puedan proceder a una valoración en profundidad del posible impacto”*, mientras que la consulta ha de tener lugar *“en los plazos, según las modalidades y con los contenidos adecuados para permitir que los representantes de los trabajadores, en función de las informaciones que reciban, puedan expresar, [...], un parecer sobre las medidas propuestas a las que se refiera dicha consulta”*.

En el artículo 6 siguiente, que trata del contenido del acuerdo, no se enumeran las atribuciones específicas del CEE, ni el objeto de la información y consulta¹⁷, dejando que sean las partes las que definan libremente los temas del acuerdo. Únicamente en el punto 1 (a) (Anexo I) de las prescripciones accesorias, que se aplican a

¹⁶ Resolución del Parlamento Europeo de 16 de diciembre de 2021 sobre la democracia en el lugar de trabajo: marco europeo para los derechos de participación de los trabajadores y revisión de la Directiva sobre los Comités de Empresa Europeos (2021/2005).

¹⁷ En el artículo 1.3 (“Objeto”), el legislador europeo se limita a indicar las cuestiones transnacionales objeto de información y consulta a los representantes de los trabajadores, mientras que en el punto 4 siguiente se especifica el concepto de transnacionalidad.

falta de acuerdo, se lee que: *“la información del comité de empresa europeo se refiere en concreto a la estructura, la situación económico-financiera, la probable evolución de las actividades, la producción y las ventas de la empresa o del grupo de empresas de dimensión comunitaria. La información y la consulta del comité de empresa europeo se refieren especialmente a la situación del empleo y a su probable evolución, a las inversiones, a los cambios sustanciales en cuanto a la organización, a la introducción de nuevos métodos de trabajo o de nuevos procesos productivos, a los traslados de la producción, las fusiones, la reducción de la dimensión de las empresas, centros de trabajo o partes importantes de estas o a su cierre, y a los despidos colectivos”*.

La información sobre la situación económico-financiera es fundamental para los representantes de los trabajadores y para el CEE, ya que refleja el estado de “salud” actual y en perspectiva de la empresa, proporciona un cuadro de la situación del empleo y de los trabajadores y es objeto de debate y negociación con la dirección de la empresa.

Las multinacionales, en las que los CEEs llevan a cabo su actividad, son estructuras complejas, que operan en varios países por regla general a través de una matriz que controla sociedades establecidas en diferentes estados.

Dichas entidades, aun siendo jurídicamente autónomas, crean un grupo empresarial que se caracteriza por la existencia de una pluralidad de empresas, controladas directa o indirectamente por un único sujeto económico y con una unidad de orientación estratégica. La sociedad matriz (holding) es el único sujeto obligado a redactar el balance consolidado; considera al grupo empresarial como una única entidad, registrando tan solo las relaciones entre el grupo empresarial y el sistema económico exterior. En concreto, el balance consolidado es un conjunto de documentos que ofrecen informaciones sobre la estructura patrimonial y financiera del grupo (inversiones, deudas, créditos), así como sobre la composición del resultado económico en su conjunto (ingresos, costes, beneficios, pérdidas) y sobre los flujos financieros (entradas, salidas) a las distintas partes interesadas (stakeholders): accionistas y comunidad financiera, inversores,

empleados, representantes sindicales, clientes, proveedores, comunidades locales, instituciones y administraciones públicas.

Para comprender en su totalidad el estado económico-financiero de un grupo es necesario complementar el análisis de los datos de los cuadros económicos con las informaciones que se pueden extraer del informe de gestión y de las notas explicativas. Todos estos conceptos, además de los principios utilizados para redactar unos estados financieros claros y comparables, se indican y formalizan en la Directiva 2013/34/UE referente a los estados financieros, a los balances consolidados y a los correspondientes informes de algunos tipos de empresas¹⁸. La Directiva establece principios generales con respecto a las cuentas, como son la prohibición de modificar los principios contables y los criterios de valoración de un ejercicio a otro, mientras que algunas normas en detalle se refieren a la presentación del balance de situación, de la cuenta de pérdidas y ganancias y de la memoria, así como de los informes de gestión, de las informaciones no financieras, de los informes sobre el gobierno societario y de los consolidados.

Por el estado de la situación económico-financiera es posible obtener una fotografía de la situación patrimonial, de las deudas y

¹⁸ El texto de la directiva está disponible en todos los idiomas de la UE en el siguiente enlace <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32013L0034>. La directiva se ha traspuesto en todos los países que forman parte del proyecto POWER: Italia, España, Países Bajos y Bulgaria; en Italia y en Bulgaria con varios actos legislativos nacionales. Más recientemente, la Directiva 2013/34/UE ha sido modificada por la Directiva 2021/2101/UE (que se habrá de transponer antes de junio de 2023), que introduce un nuevo capítulo (10 a) referente a la comunicación de las informaciones en cuanto al impuesto sobre la renta por parte de grupos multinacionales cuyo balance consolidado sea superior a 750 millones de euros: la sociedad matriz de dichos grupos estará obligada a declarar en un informe específico, publicado en su propia página web, los correspondientes ingresos, los beneficios obtenidos, el impuesto sobre la renta de las sociedades que se haya pagado y el número de empleados por cada Estado miembro y país tercero que no colabore con la unión en cuestiones fiscales o que no satisfaga todos los requisitos y se haya comprometido a llevar a cabo reformas; los registros de las empresas, así mismo, facilitarán el acceso al público a dichos informes; los grupos multinacionales de terceros países que hagan negocios en la Unión también tendrán que presentar dichos informes.

de los créditos en un determinado momento (generalmente, a 31/12). En él se exponen los datos sobre los activos, los pasivos y el patrimonio neto¹⁹ y, consecuentemente, la comprensión de dicho documento permite que las partes interesadas puedan darse cuenta de si el grupo está creciendo o se está contrayendo, desde el punto de vista estructural, cuál es la marcha de las inversiones del grupo y qué carácter tiene (si son productivas o financieras, por ejemplo), si se han producido desinversiones importantes y de qué tipo, si se han adquirido participaciones en nuevas sociedades o se han enajenado participaciones en sociedades, si el grupo está endeudado y de qué ha dependido dicho endeudamiento (inversiones, adquisiciones, falta de liquidez, poca autofinanciación).

Por el análisis de dichos documentos es posible entender cómo evolucionan los resultados económicos y productivos en los distintos segmentos (geográficos y/o de negocio) en los que opera el grupo, dónde crece o no crece, dónde gana o dónde pierde, cómo evoluciona su participación en el mercado en los distintos segmentos, o qué criterios se han adoptado para evaluar las partidas reflejadas en las cuentas. Esta es la razón de que tengan tanta importancia en el proceso de información y consulta con los representantes de los trabajadores a todos los niveles.

Los informes no financieros y la Directiva 2014/95/CE

Según la Comisión Europea, las informaciones de carácter no financiero son informaciones que resultan fundamentales para identificar los riesgos de sostenibilidad y aumentar la confianza de los inversores y de los consumidores²⁰. Consecuentemente, la divulgación de las informaciones no financieras es fundamental

¹⁹ Para ver más en detalle el análisis de los estados contables susodichos, se remite al Fascículo nº 5 de *La Biblioteca Essenziale* de SindNova, que está disponible, también en EN.

²⁰ Comisión Europea 2014(a).

para gestionar el cambio hacia una economía global sostenible, combinando la rentabilidad a largo plazo con la justicia social y la protección del medio ambiente. Ayuda a medir, monitorear y gestionar las prestaciones de las empresas y de su impacto sobre la sociedad.

Por medio de la Directiva 2014/95/CE, también denominada Directiva de Información No Financiera (DNIF), junto a las tradicionales obligaciones de información financiera, el legislador europeo ha introducido con respecto a las grandes empresas obligaciones información no financiera, que no se traducen en la obligación de aplicar políticas de responsabilidad social corporativa (RSC), sino en la transparencia y comunicación de informaciones -correctas y completas- sobre las acciones realizadas a favor del territorio y de la comunidad, del medio ambiente, de los consumidores, de los trabajadores y en materia de diversidad en cuanto a la composición de los órganos de administración, gestión y vigilancia²¹.

A tenor del art. 1 de la directiva sobre informaciones no financieras actualmente en vigor se establece que las empresas de grandes dimensiones, con una plantilla de 500²² trabajadores como media durante el ejercicio, tienen que incluir obligatoriamente en el informe de gestión una declaración de carácter no financiero que contenga: *“como mínimo informaciones medioambientales, sociales, inherentes al personal, al respeto de los derechos humanos, en una medida necesaria para que se pueda comprender la marcha de la empresa, de sus resultados, de su situación y del*

²¹ Por lo que respecta a la transposición de la Directiva 2014/95, algunos países de la UE, entre ellos Italia, Bulgaria y España, han añadido otros requisitos en sus respectivas normativas nacionales, referentes a la publicación de informaciones sobre la diversidad del Consejo de administración, el desglose de la plantilla en términos de edad y de sexo y sobre la remuneración de los directivos. Otros se han limitado a transponer la Directiva textualmente.

²² La Directiva sobre informaciones no financieras establece como campo de aplicación mínimo el de las grandes entidades de interés público con más de 500 trabajadores durante el ejercicio financiero. Desde el punto de vista de la transposición, sin embargo, algunos países han introducido estándares más severos, rebajando, por ejemplo, el umbral de los empleados de las empresas que han de cumplir las obligaciones de divulgación.

impacto de su actividad, entre otras cosas: a) una breve descripción del modelo empresarial de la sociedad; b) una descripción de las políticas que aplique la empresa en cuanto a los aspectos susodichos, incluidos los procedimientos de diligencia debida que se apliquen; c) el resultado de dichas políticas; d) los principales riesgos vinculados a dichos aspectos y relacionados con las actividades de la empresa, incluso con referencia, donde resulte oportuno y proporcional, a sus relaciones, productos y servicios comerciales que puedan tener repercusiones negativas en dichos ámbitos, así como las correspondientes modalidades de gestión adoptadas por la empresa; e) los indicadores fundamentales de prestación de carácter no financiero pertinentes para la actividad específica de la empresa ²³. *En cuanto a las empresas que no aplican políticas sobre uno o varios aspectos de los susodichos, la declaración de carácter no financiero ofrece una explicación clara y articulada del porqué de esta opción*”.²⁴

²³ En junio de 2017 la Comisión Europea ha proporcionado directrices sobre la obligación de información no financiera para ayudar a las empresas a divulgar los datos relevantes de forma más coherente y comparable. En el mes de junio de 2019, complementando las directrices del 2017, la Comisión Europea ha publicado unas directrices sobre la comunicación de las informaciones correspondientes al clima, que complementan las recomendaciones de la Grupo de Trabajo sobre la información financiera referente al clima (*Grupo de Trabajo sobre Divulgación Financiera relacionada con el Clima*, TFCD). Así mismo, el art. 8 del Reglamento sobre la taxonomía (Reglamento I(UE) 2020/852) impone a las organizaciones financieras y no financieras recogidas en la Directiva NFRD que incluyan, en sus declaraciones de informaciones no financieras, informaciones sobre cómo y en qué medida sus actividades están “asociadas” a actividades económicas sostenibles desde el punto de vista medioambiental. Entre las iniciativas legislativas de la UE merece la pena mencionar también la propuesta de Directiva sobre la *diligencia debida* de sostenibilidad de las empresas (abril de 2022), con el objeto de identificar, prevenir, mitigar y contabilizar los impactos negativos de las actividades empresariales sobre los derechos humanos y sobre el medio ambiente a lo largo de toda la cadena de valor y disponer de una gobernanza, sistemas de gestión y medidas idóneas para tal fin.

²⁴ El texto de la Directiva está disponible en todos los idiomas de la UE en el siguiente [enlace https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32013L0034](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32013L0034). Aporta modificaciones a la

Con la entrada en vigor de la Directiva sobre informaciones no financieras, los objetivos sociales y medioambientales se vuelven obligatorios y comprobables, con la consecuencia de que, si no se ha adoptado ninguna política en uno de los temas que establece la Directiva, la empresa tiene que motivar sus razones: se trata del principio de ‘cumplir o explicar’, que garantiza que, cuando una empresa no haya previsto políticas sobre temas de carácter no financiero, ello se hará público, en detrimento de su reputación.

En la comunicación de 11 de diciembre de 2019 sobre un Pacto Verde Europeo²⁵, la Comisión se comprometió a revisar la Directiva sobre informaciones no financieras como parte de la estrategia para reforzar la base de las inversiones sostenibles. De acuerdo con dicho compromiso, el 20 de febrero de 2020 la Comisión lanzó una consulta pública sobre la revisión de la Directiva 2014/95. El 21 de abril de 2021 la Comisión Europea adoptó un paquete de medidas, que incluía una propuesta de directiva sobre la elaboración de informes de sostenibilidad por parte de las empresas (la denominada Directiva sobre la elaboración de informes de las empresas, CSRD, por sus siglas en inglés), con el fin de subsanar las carencias existentes en la divulgación de informaciones no financieras, insuficientes para que los inversores la tengan en cuenta adecuadamente, lo que dificulta la transición hacia una economía sostenible.

La propuesta de la Comisión cambiaría los requisitos actuales de informaciones no financieras tal como se definen en la Directiva 2014/95, aumentando la lista de quienes están obligados a ello, hasta volver a incluir a todas las sociedades de grandes dimensiones (ya sea que coticen en bolsa o no) y, a partir del 1 de

Directiva 2013/34/UE ya que pide a las sociedades implicadas que incluyan las declaraciones no financieras en los informes anuales o en un documento aparte.

²⁵ El Pacto Verde Europeo necesita una profunda revisión de las políticas energéticas y climáticas de la UE, con el objeto de reducir las emisiones en un 55% en lugar del 40%. Para lograr dichos objetivos, el 14 de julio de 2021 la Comisión ha adoptado el programa *Fit for 55*, un paquete de propuestas de reglamentos y directivas que se habrán de negociar con el Parlamento y el Consejo europeos mediante las cuales implementar el plan de intervención de cara al desafío climático.

enero de 2026, también las PYMES que coticen (con exclusión de las microempresas), pero amplía también las obligaciones de información, que hacen referencia a los impactos medioambientales, sociales y de gobernanza de la empresa. Dicha obligación se aplica también a las empresas extracomunitarias asentadas como mínimo con una filial o una sucursal y generen una facturación neta de 150 millones de euros dentro del territorio europeo. La propuesta de Directiva sobre los informes de sostenibilidad (CSRD) aclara aún más la obligación de informar según la perspectiva de la doble materialidad: es decir, las empresas tienen que proporcionar las informaciones necesarias para comprender de qué forma influyen en ellas las cuestiones de sostenibilidad, así como las informaciones necesarias para comprender las repercusiones que ellas mismas generan sobre las personas y el medio ambiente. Asimismo, mientras que según la Directiva 2014/95 el informe no financiero puede formar parte del informe de gestión o bien ser un informe distinto, en la propuesta de Directiva CSRD se establece la obligación de incorporar dicho informe al informe de gestión, por lo que se considera parte integrante de la información financiera.

En materia de información y consulta de los trabajadores, pese a que la directiva sobre las informaciones no financieras refuerza el papel de los CEEs y los derechos a la información y consulta desde el momento que establece que las empresas están obligadas a comunicar a las partes interesadas, entre ellas las partes sociales, informaciones relevantes incluso por lo que se refiere a aspectos no estrictamente económicos, la aplicación de dichas disposiciones normativas solo puede hallar respuesta en la negociación colectiva y en la estipulación de acuerdos CEE²⁶ que contemplen una involucración efectiva de los trabajadores y de sus representantes,

²⁶ Por ejemplo, el acuerdo CEE del grupo multinacional belga Solvay S.A., actualmente vigente (2019), establece la competencia del Comité para recibir información y ser consultado incluso sobre las políticas medioambientales del grupo, permitiendo a las partes negociar a nivel transnacional sobre cuestiones de especial importancia, como ya ha sucedido en materia de desarrollo sostenible. En el acuerdo del grupo Buzzi Unicem se recogen competencias análogas para el CEE.

incluso mediante el conocimiento y la comprensión de los informes de sostenibilidad. La capacidad negociadora de las partes sociales es la que permite elevar el nivel de implicación de los trabajadores y de sus representantes, promocionando o ampliando el diálogo social²⁷ y el contenido de la información y consulta, al definir las políticas y estrategias empresariales sobre determinadas cuestiones y la participación en la toma de decisiones empresarial. De hecho, sobre temas ligados a la sostenibilidad y, más concretamente, a la protección del medio ambiente y la lucha contra el cambio climático, temas típicamente ajenos a las relaciones laborales, no faltan ejemplos de cooperación entre sindicatos y multinacionales, mediante los instrumentos de la negociación colectiva transnacional, tendentes a hacer frente a los desafíos relacionados con la transición verde, digital y justa²⁸.

La confidencialidad en la vida cotidiana de los CEEs

Al hablar de confidencialidad hay que conciliar dos elementos: si, por un lado, las empresas recurren a las cláusulas de confidencialidad como instrumento para evitar que los competidores conozcan sus estrategias empresariales con anticipación, por otra, las informaciones confidenciales representan un problema para el CEE y los representantes de los trabajadores, ya que chocan con el derecho a la información y con la obligación de informar a su vez a los trabajadores y, por consiguiente, con el funcionamiento correcto del CEE. La

²⁷ A menudo los informes no financieros representan la única fuente oficial de informaciones sobre políticas empresariales: en el grupo Inditex los representantes de los trabajadores utilizan el análisis del informe no financiero como instrumento para monitorear la aplicación del acuerdo marco global. En otros casos, en cuanto a las informaciones referentes al personal y al número de empleados en cada país, cuando no se puede disponer de informaciones sobre la estructura empresarial, los informes no financieros pueden resultar útiles para valorar si se cumplen los requisitos para la constitución del CEE.

²⁸ Zito 2022.

confidencialidad involucra también a los expertos a los que, en su caso, pueden recurrir el CEE o el GEN en el ejercicio de sus funciones.

Esencialmente, caben dos posibilidades: la empresa puede proporcionar al CEE pocas informaciones, especificando que se trata de informaciones reservadas, o bien la empresa puede no proporcionar informaciones porque las considera reservadas y, como tales, no divulgables al CEE. En ambos casos el derecho a la información y consulta no se ejerce plenamente. Por dicho motivo resulta importante lo que se establezca, o se vaya a establecer, en el acuerdo en la fase de negociación/renegociación sobre este punto, de tal forma que quede claro qué, cómo y durante cuánto tiempo podrá la dirección utilizar las cláusulas de confidencialidad. Más concretamente, la Directiva 2009/38²⁹, en su art. 8, establece que: *“1. Los Estados miembros disponen que los miembros del grupo especial de negociación y del comité de empresa europeo, así como los expertos que, en su caso, les asistan, no están autorizados a revelar a terceros las informaciones que se les proporcionen de forma reservada [...] 2. Cada Estado miembro dispondrá que, en los casos específicos y en las condiciones y dentro de los límites establecidos por la legislación nacional, la dirección central ubicada en su territorio no esté obligada a comunicar informaciones que, según criterios objetivos, sean de tal naturaleza que puedan crear dificultades relevantes para el funcionamiento de las empresas implicadas o incluso causarles un perjuicio.* Por consiguiente, el art. 8 es más bien vago, dándole a la multinacional la libertad de utilizar como mejor le parezca la cláusula de confidencialidad y de decidir qué se ha de considerar confidencial y qué no, limitándose únicamente a exponer las modalidades de información³⁰.

²⁹ Antes de la denominada Directiva refundida, sobre el tema de la confidencialidad ya se habían expresado la Directiva 2001/86 sobre las Sociedades Europeas y la Directiva marco sobre los derechos de información y consulta 2002/14, así como la propia Directiva 1994/45.

³⁰ Para mayor detalle, se remite al Fascículo nº 7 de *La Biblioteca Essenziale* de SindNova, que está disponible, también en EN.

La normativa europea por la que se rigen las *informaciones reservadas* se ha transpuesto en los ordenamientos nacionales de diferentes maneras. En **Italia** se ha establecido un plazo máximo de tres años, en cuanto a la prohibición de comunicar informaciones recibidas de forma reservada, para los trabajadores y los expertos que, en su caso, presten asistencia al CEE (o al GEN); mientras que el legislador nacional ha limitado la negativa de la empresa a comunicar informaciones únicamente a los supuestos en que: *“en función de criterios objetivos, sean de tal naturaleza que puedan crear notables dificultades para el funcionamiento la actividad ejercida por las empresas de que se trate o causarles un perjuicio”*. En **Bulgaria** se ha sancionado expresamente la prohibición por la cual quien haya recibido informaciones confidenciales por parte de la dirección no podrá divulgarlas ni a los trabajadores ni a terceros y, como en Italia, la dirección no está obligada a comunicar las informaciones que se le requieran únicamente cuando estas, en función de criterios objetivos, sean de tal naturaleza que puedan dificultar el funcionamiento de las empresas implicadas o causarles un perjuicio, previendo la posibilidad de recurrir al procedimiento de mediación o arbitraje en caso de que la empresa se niegue a comunicar las informaciones. En **España** el art. 8 se ha transpuesto textualmente. En los **Países Bajos** la Ley del Comité de Empresa Europeo establece que los miembros del CEE han de mantener la confidencialidad sobre los secretos comerciales que lleguen a su conocimiento como representantes de los trabajadores, sobre todas las informaciones consideradas confidenciales, así como sobre todas las informaciones cuya naturaleza reservada deberán intuir a la luz de las necesidades de confidencialidad impuestas por la empresa y para prevenir distorsiones en los mercados regulados. El legislador holandés, asimismo, le reconoce a los representantes de los trabajadores la posibilidad de poner en marcha procedimientos de control en caso de que las empresas utilicen impropiaamente la confidencialidad de las informaciones.

Desde el punto de vista estatal, falta un sistema sancionador adecuado para todos aquellos supuestos en los que la empresa no permita la información y consulta de los representantes de los

trabajadores o abuse de las cláusulas de confidencialidad. Falta también, tanto a nivel europeo³¹ como en las normativas nacionales, una definición de lo que es la confidencialidad y de los límites del secreto comercial que permita saber con precisión cuándo determinados datos no se han de considerar secretos o confidenciales para proteger a la empresa y a los propios trabajadores. En este sentido, merece la pena mencionar la Directiva 2016/943 del Parlamento Europeo y del Consejo, adoptada en función del art. 114 del Tratado sobre el Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) con el fin de proteger el *know-how* y los secretos industriales contra la apropiación ilícita, el robo, el espionaje económico o la infracción de las obligaciones de confidencialidad, tanto dentro como fuera de la Unión Europea. De hecho, proporciona una definición de secreto comercial e interviene con el objetivo de equilibrar el derecho de las empresas a la confidencialidad con el ejercicio de los derechos de información y consulta de los trabajadores, aunque no proporciona una definición unívoca de confidencialidad. En esencia, el legislador europeo ha querido legitimar la divulgación de las informaciones llamadas confidenciales siempre que esto suceda en el ejercicio de los derechos de información y consulta de los trabajadores; consecuentemente, ante una solicitud de protección de las informaciones reservadas inherentes a secretos industriales y comerciales por parte de la empresa, en la ponderación entre derechos prevalece el de los trabajadores y de sus representantes a ejercer la libertad de expresión y de información y a ejercer eficazmente los instrumentos de representación colectiva de los intereses de los trabajadores.³²

³¹ La propia Directiva no puntualiza cuáles son los temas que se han de considerar confidenciales y ello da lugar a no pocos interrogantes en cuanto a los límites del ejercicio de los derechos de información y consulta de los trabajadores y a la utilización por parte de la dirección de la confidencialidad de las informaciones que, si se exagera con la intención de salvaguardar los intereses empresariales, puede bloquear la actividad del CEE.

³² El párrafo 1 del art. 3 de la Directiva 216/943, establece el ejercicio del derecho a la información en y a la consulta por parte de los trabajadores o de los representantes de los trabajadores como instrumento lícito para adquirir secretos

El único instrumento que, en la práctica, poseen los delegados del CEE para perfilar el objeto y las modalidades de información y consulta, así como los límites en cuanto a la utilización de las cláusulas de confidencialidad, es el acuerdo, con el fin de no dejar amplios márgenes de discrecionalidad a las políticas empresariales en términos de confidencialidad. Además de la capacidad que tengan los delegados para hacer que se respete lo que se haya establecido en el acuerdo durante el diálogo con la dirección. Normalmente los acuerdos se limitan a remitirse a las disposiciones de las Directivas europeas, con la consecuencia de que todas las dificultades existentes sobre los límites de la confidencialidad de las informaciones siguen inmutables.

comerciales. Dicha disposición se ve corroborada por el siguiente art. 5 que impone a la autoridad judicial que no considere posibles peticiones de protección por parte de la empresa por adquisición, utilización y divulgación ilícitas de secretos comerciales cuando ello se haya producido: “[...] a) en el ejercicio del derecho a la libertad de expresión y de información, tal como establece la Carta, incluido el respeto de la libertad y del pluralismo de los medios de comunicación; b) por revelar una conducta incorrecta, una irregularidad o una actividad ilícita, a condición de que el demandado haya actuado para proteger el interés público general; c) con la divulgación por parte de los trabajadores a sus representantes en el ámbito del ejercicio legítimo de las funciones de estos últimos, conforme al derecho de la Unión o al derecho nacional, a condición de que la divulgación resultare necesaria para dicho ejercicio; d) con el objeto de proteger un interés legítimo reconocido por el derecho de la Unión o el derecho nacional.”

II PARTE

Premisa

Las prácticas de diálogo social que se llevan a cabo en los distintos países de la UE y que permiten que los representantes de los trabajadores obtengan informaciones clave sobre las políticas de gestión adoptadas por las empresas multinacionales reflejan las tradiciones de los sistemas de relaciones laborales y de los marcos jurídicos nacionales, incluso por lo que respecta a los representantes de los trabajadores en las multinacionales. En las páginas siguientes se pondrán de relieve los resultados del sondeo que se ha llevado a cabo en los países implicados en el proyecto POWER, prestando especial atención no solo al contexto normativo de referencia en cuanto a derechos de información y consulta en las multinacionales, sino también con referencia a las prácticas efectivas de participación de los representantes de los trabajadores que se llevan a cabo en las multinacionales objeto de estudio. El cuadro que se obtiene es muy variado, considerando también el hecho de que los países socios del proyecto tienen culturas y sistemas distintos de relaciones laborales. En algunos casos, las relaciones laborales se ven favorecidas por marcos normativos más evolucionados; en otros, son precisamente las relaciones entabladas o consolidadas entre las partes sociales las que favorecen la implementación de buenas prácticas que implican a los representantes de los trabajadores en las decisiones de la empresa, al margen de que el contexto normativo de referencia sea más o menos favorable. En todo caso, lo que adquiere relevancia es un reconocimiento necesario del CEE, en concreto, como interlocutor privilegiado por parte de la multinacional y, por otro, que el organismo tome una mayor conciencia y postura en cuanto a su propio potencial. Es justamente aquí donde adquiere importancia también el papel del sindicato al poner a disposición todos los instrumentos-de comunicación, culturales, de formación- que puedan favorecer una mayor conciencia del papel que

desarrollan los representantes de los trabajadores a todos los niveles.

En Italia, los representantes en los lugares de trabajo se rigen por el estatuto de los trabajadores (Ley nº 300 de 1970) que ha previsto la representación sindical a nivel de empresa (RSA). Acuerdos posteriores entre las partes sociales, en 1993 y en 2014, han creado una nueva estructura de representación, la RSU, que une a todos los sindicatos en los lugares de trabajo. Pese a todo, en algunas empresas sigue existiendo la estructura que establece el estatuto de los trabajadores, en la que cada sindicato tiene su propio órgano de representación a nivel de la empresa, la RSA. A nivel europeo, los representantes italianos del CEE (y del GEN) los nombran los sindicatos que firman el convenio colectivo sectorial, que se aplica a la empresa y al órgano de representación sindical en la empresa (RSU), de existir. Cuando no lo hay, en sindicato y la dirección de la empresa acuerdan un procedimiento adecuado con vistas al nombramiento. En Bulgaria, el sindicato local sigue siendo el órgano principal de representación de los trabajadores dentro de la empresa. A tenor del apartado dos del artículo siete del código del trabajo, los trabajadores tienen la facultad de elegir a sus propios representantes dentro de la empresa, independientemente del número de trabajadores en plantilla, durante una asamblea general en la que se fija el número de delegados y las modalidades mediante las cuales se llevará a cabo la votación. La elección de los miembros del GEN y del CEE a nivel europeo se lleva a cabo de la misma manera. En 2006 se han introducido disposiciones en el código de trabajo para reforzar y promocionar el diálogo social, así como definir los derechos de información y consulta en supuestos como son los despidos colectivos o las cesiones de empresa. En los Países Bajos, toda empresa que tenga un mínimo de 50 trabajadores está obligada a crear un comité de empresa (WC) que es titular de una serie de derechos de información y consulta, a pesar de que no todas las empresas que están obligadas a ello instituyen, de hecho, una representación de los trabajadores en la empresa. Se le reconoce a los sindicatos el derecho de asamblea en un lugar de trabajo, pero, a diferencia de lo que ocurre en Italia y en España, no se han establecido organismos específicos por ley.

La ley reconoce a los comités de empresa derechos de información consulta y aprobación, como también de iniciativas sobre las cuestiones económico-financieras y sociales, y asimismo de implicación en la negociación colectiva sobre retribuciones o horarios laborales. Los WCs son los que eligen a los representantes de los trabajadores de los CEEs; a falta de ellos, los trabajadores eligen a los miembros con los sindicatos, que tienen derecho de nombramiento.

El artículo cuatro del estatuto de los trabajadores español establece que los trabajadores tienen derecho a la información, consulta y participación en los lugares de trabajo. Los representantes sindicales en la empresa tienen en España un marco jurídico bien definido (*Estatuto de los Trabajadores*, artículo 61-76, y *Ley Orgánica de Libertad Sindical*) y, además de las estructuras sindicales en el lugar de trabajo, la ley establece también que haya representantes elegidos de toda la fuerza de trabajo en todas las empresas, excepto en las más pequeñas. Los miembros españoles de los CEEs los nombran los sindicatos que, ya sea juntos o por separado, tienen la mayoría del respaldo las empresas en cuestión¹. Los desafíos que las partes sociales tienen que afrontar en la República de Macedonia del Norte son múltiples: algunos endógenos, relacionados con la capacidad de acción de las partes sindicales, mientras que otros dependen del contexto legal de referencia, modificado y complementado varias veces tras la independencia para satisfacer las necesidades actuales de la sociedad². El primer intento de reglamentar de forma sistemática los derechos de información y consulta se remonta a 2010. Se trata únicamente de una definición formal de representación de los

¹ Los sindicatos son quienes proponen la gran mayoría de los representantes elegidos y casi las tres cuartas partes de estos proceden de CCOO y UGT.

² En Macedonia del Norte las cuestiones referentes al empleo y a las relaciones laborales se rigen por la constitución y por la ley sobre relaciones laborales (*Ley de Relaciones Laborales*, 2005). La Ley, que regula los derechos fundamentales y laborales, la retribución, las condiciones de trabajo seguras, la igualdad retributiva y la representación de los trabajadores y de los empresarios a través de los sindicatos u otras organizaciones, así como la negociación colectiva, se ha enmendado 17 veces y la última modificación es de febrero de 2016.

trabajadores y derechos de información y consulta ya que, en la práctica, la legislación macedonia no establece ningún procedimiento para la elección de los representantes de los trabajadores o para la información y consulta, ni hace una distinción entre sus prerrogativas y las de los representantes sindicales. Ello lleva a concluir que la única representación de los trabajadores efectivamente existente es la de origen sindical, competente en cuanto a la negociación colectiva, el diálogo social bipartito y tripartito, las controversias en materia laboral, así como la información y consulta. Los propios conceptos de información y consulta están vacíos de significado ya que se conciben como meras modalidades para el intercambio de informaciones, no siéndole reconocido ningún papel al Comité de empresa europeo.

Informes financieros e informes no financieros: análisis comparativo

En el sistema jurídico italiano el tema de los informes financieros en las multinacionales ha evolucionado con la adopción de la Directiva 2013/34/UE, transpuesta mediante el Decreto legislativo 139/2015. El código civil regula cómo se han de redactar las cuentas anuales (art. 2423), e incluso antes de la reforma de 2015 ya se habían previsto obligaciones en cuanto a comunicar las informaciones financieras³. Hay, además, un código de autodisciplina de las sociedades cotizadas en bolsa, redactado en 1999⁴ por el Comité para la *Gobernanza Corporativa* y

³ Antes de que se enmendara la ley, los estados financieros formaban parte de la memoria de las cuentas anuales. Con la reforma de la normativa sobre las cuentas anuales se ha incorporado un nuevo art. 2425-ter del código civil, que establece que *los estados financieros reflejan, en cuanto al ejercicio a que se refieren las cuentas anuales y al anterior, la cuantía y composición del efectivo, al principio y al final del ejercicio, así como los flujos financieros del ejercicio que se deriven de la actividad operativa, la de inversión, la de financiación, incluidas, indicándolas por separado, las operaciones con los socios.*

⁴ Revisado en 2003 por el Comité para la Gobernanza Corporativa de las sociedades cotizadas en bolsa y en 2020, donde se habla por primera vez de "éxito sostenible".

promocionado por Borsa italiana, con recomendaciones que constituyen un modelo de buenas prácticas para la organización y el funcionamiento de las sociedades italianas cotizadas en bolsa. Las recomendaciones del código no son vinculantes pero las sociedades cotizadas en bolsa tienen que mantener informados tanto al mercado, como a sus propios accionistas en cuanto a su propia estructura de gobernanza y al nivel de adhesión al código. Para ello las sociedades cotizadas en bolsa están obligadas a publicar un informe expofeso junto con la publicación de los datos de los estados financieros, que se pone a disposición de la asamblea de socios y se remite simultáneamente a Borsa Italiana, que a su vez la pone a disposición del público. En cuanto a los informes de carácter no financiero, hasta 2007 no había ninguna obligación de divulgar informaciones de índole social y/o medioambiental; se encomendaba a la iniciativa voluntaria de aquellas empresas más orientadas hacia los valores de la sostenibilidad. Una primera previsión en cuanto a la posibilidad de introducir en el informe de gestión también indicadores no financieros sobre la actividad de la sociedad, incluidas las informaciones inherentes al medio ambiente y al personal, se remonta al Decreto legislativo 32/2007, documento de transposición de la Directiva 2003/51/CE (Directiva de modernización de las cuentas)⁵. El Decreto legislativo 254/2016 le da un alcance mayor a la obligación de presentar informes de carácter no financiero y de comunicar informaciones sobre la diversidad de los órganos de la empresa en el sector privado⁶. Según el documento de transposición italiano (Decreto legislativo

⁵ No obstante, el legislador no establece indicadores estándar en materia de información sobre el medio ambiente y el personal, debido a la diversidad de las empresas implicadas por actividades económicas, dimensión/territorio y grado de compromiso y sensibilidad en cuanto a la sostenibilidad.

⁶ Ya había ejemplos de informes obligatorios de carácter no financiero para las entidades del tercer sector (Decreto legislativo 117/2017), para las empresas sociales (Decreto legislativo 112/2017) y para las fundaciones bancarias (Decreto legislativo 153/1999). Más recientemente se han introducido en Italia las Società Benefit [B Corp] (Ley 208/2015), sociedades con fines lucrativos orientadas estatutariamente a la realización de beneficios comunes, que se obligan a presentar informes sobre la realización (o falta de realización) de los beneficios de índole social y/o medioambiental que promueven.

254/2016 que entró en vigor el 25 de enero de 2017), las informaciones que hay que proporcionar se refieren a temas medioambientales, sociales, inherentes al personal, respeto de los derechos humanos, lucha contra la corrupción activa y pasiva, teniendo en cuenta las actividades y características de la empresa. El legislador italiano ha aceptado la posibilidad de no proporcionar informaciones que se consideren sensibles. La omisión de dichas informaciones tiene que tener un carácter excepcional y no se podrá invocar la confidencialidad cuando esta pueda ir en detrimento de la comprensión de la marcha de la empresa y de sus resultados.

En España la publicación de los informes sobre la gobernanza corporativa por parte de las empresas es relativamente reciente. El primer código sobre la gestión empresarial (*gobernanza corporativa*) se ha publicado en 1998 (*Código Olivenza*), mientras que en 2003 se ha publicado la ley sobre la transparencia de las informaciones (Ley 206/2003), que obliga a las sociedades anónimas cotizadas en bolsa a publicar un informe anual sobre la gobernanza societaria. También es de 2003 el nuevo código sobre la *gobernanza corporativa*, que ha tenido una repercusión mayor sobre la transparencia en las multinacionales, haciendo que sea obligatoria la publicación (en las páginas web de la empresa) de las informaciones sobre asambleas generales y acuerdos adoptados y estableciendo que la sociedad en general sea la destinataria de estas informaciones. El código ya establece el principio de “*cumplir o explicar*”. La transposición de la Directiva europea 2014/95 se ha llevado a cabo mediante dos leyes: en un primer momento en 2017 (Ley 18/2017) y posteriormente en 2018, mediante una ley más ambiciosa (Ley 11/2018). Esta segunda actuación normativa se ha llevado a cabo según el procedimiento parlamentario ordinario, con un gobierno de distinta orientación política y un contenido que va más allá de la Directiva europea 2014/95/UE⁷. En primer lugar,

⁷ Merece la pena reseñar el hecho de que el procedimiento legislativo no ha previsto la intervención del órgano consultivo en cuanto a las cuestiones de responsabilidad social de la empresa, el Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas (CERSE). Se trata de un órgano creado en 2008 que depende del Ministerio de Trabajo y del que forman parte, entre otros, las organizaciones de la patronal y los sindicatos.

mediante norma transitoria se establece una aplicación progresiva de la obligación de emitir informes para las empresas que tengan más de 250 trabajadores, a partir del tercer año siguiente a la entrada en vigor de la ley. Asimismo, la nueva ley establece procedimientos para seleccionar los miembros del Consejo de administración, como protección de la diversidad. Otros ejemplos de presentación obligatoria de informes de carácter no financiero (y también financiero) son los que establece la Ley 2/2011 en cuanto a la economía sostenible, la Ley 13/2013 sobre transparencia, el acceso a las informaciones y el buen gobierno, y la Ley 26/2013 sobre las cajas de ahorros y las fundaciones bancarias.

En los Países Bajos, a tenor del libro II del código civil, toda empresa tiene la obligación de depositar un informe de gestión en la Cámara de Comercio, lo cual significa que, por disposición normativa, las informaciones son públicas. El modelo social y económico holandés (*modelo pólder*) es conocido por la intervención “blanda” del Estado en los asuntos de la empresa, prefiriendo en cambio la aplicación de directrices, códigos o acuerdos no vinculantes acordados entre las partes sociales. Un ejemplo de ello es el código sobre el gobierno societario, que en un principio era un código voluntario, y la implicación del Comité económico y social bipartito (CES) en las relaciones laborales y en las políticas de responsabilidad social de empresa (RSE). No obstante, en 2004 legislador ha indicado el código sobre el gobierno societario como código de conducta al que las sociedades cotizadas en bolsa tienen que hacer referencia en su informe anual. En el caso holandés también tienen que indicar en qué medida se han ajustado a los principios y a las disposiciones sobre las mejores prácticas (el principio de *“cumplir o explicar”*). Con respecto a las informaciones de carácter no financiero, la Directiva 2014/95/UE ha sido transpuesta mediante el decreto de 22 de diciembre de 2016 (*Decreto de divulgación de la política de diversidad*). El informe sobre las informaciones de carácter no financiero se añade al informe de gestión, al que están obligados los grandes organismos de interés público, y que en su conjunto forman los informes sobre el gobierno societario, ya entonces obligatorio para las sociedades

cotizadas en bolsa. El legislador holandés no amplía los temas objeto de información de carácter no financiero respecto a los que establece la directiva. Sin embargo, conforme a las políticas de dicho país en cuestiones de protección del medio ambiente, amplía el contenido de los informes sobre políticas medioambientales de la empresa hasta incluir incluso la utilización de los recursos naturales o las políticas empresariales en términos de economía circular y reutilización de las materias primas, además de los aspectos referentes a la protección de los animales. En cuanto a los informes sobre la diversidad, la Directiva 2014/95/UE no establece contenidos distintos y ulteriores con respecto a lo que ya recoge el código sobre el gobierno societario holandés. Por último, la directiva se aplica únicamente a las grandes sociedades cotizadas en bolsa, mientras que el código se aplica a todas las sociedades cotizadas en bolsa.

En Bulgaria la transposición de la directiva sobre las informaciones de carácter no financiero (vigente desde el 9 de junio de 2021) se ha llevado a cabo mediante dos leyes sucesivas: la ley complementaria del código del trabajo y la ley sobre la contabilidad (*Ley de modificación y complementación del código laboral – LC y Ley sobre la Contabilidad*), en cuyos arts. 48, apartados 1-3, 51 y 52, se establece que los informes de carácter no financiero habrán de contener las informaciones necesarias para entender el desarrollo, los resultados, la condición de la empresa y el impacto de sus actividades, por lo menos en cuanto a las cuestiones medio ambientales y sociales, referentes a los trabajadores, al respeto de los derechos humanos, a la lucha contra la corrupción y el soborno. Merece la pena poner de relieve la adopción, a nivel nacional en 2019, de la estrategia para la responsabilidad social de las empresas en cuanto al período 2019-2023. En el programa el gobierno búlgaro establece los objetivos prioritarios y el compromiso a promocionar la capacidad de las empresas para incorporar prácticas socialmente responsables en sus actividades con el fin de incrementar la competitividad, la sostenibilidad de la empresa, hasta incluir las cuestiones éticas, la protección de los consumidores y de los derechos humanos y respaldar el logro de los objetivos de desarrollo sostenible.

Finalmente, en la República de Macedonia del Norte la presentación y el contenido de las cuentas anuales o consolidadas, su revisión y publicación y la responsabilidad de la dirección en cuanto lo que allí se declara se rige por la ley nacional de sociedades, que entró en vigor en 2004. Las sociedades macedonias no están obligadas a divulgar informaciones de carácter social y/o medioambiental, ese tipo de informes se deja la iniciativa voluntaria de las empresas más orientadas hacia los valores de la sostenibilidad. Son varias las iniciativas que, sobre estos temas, promueven también las organizaciones de la patronal, pero al no tratarse de informaciones obligatorias no se comparten con los trabajadores; ni se han previsto tampoco autoridades competentes con vistas a la evaluación y aplicación de sanciones en caso de incumplimiento. No obstante, para las multinacionales asentadas en el país hay reglas distintas: además de estar sometidas al derecho societario nacional, las multinacionales europeas que tienen filiales en Macedonia del Norte se rigen por las directivas europeas en función del país en el que esté asentada su matriz.

De qué forma los informes financieros y de carácter no financiero pueden mejorar la implicación de los trabajadores y de sus representantes en las decisiones de la empresa

La lectura e interpretación de los informes financieros permite conocer la marcha de los mercados, el rendimiento y las estrategias del grupo, la situación financiera y patrimonial, las inversiones, los recursos humanos, las informaciones sobre la composición accionaria y el gobierno societario. Por su parte, mediante la comunicación no financiera, las empresas divulgan, en sus cuentas anuales, en los balances de sostenibilidad e integrados, datos e informaciones con el fin de ayudar a las partes interesadas a comprender y monitorear los resultados de las políticas empresariales inherentes a cuestiones medioambientales, aspectos sociales y de los trabajadores, al respeto de los derechos humanos,

a la lucha contra la corrupción y el soborno, referentes a la diversidad en el Consejo de administración.

Pero ¿por qué dichas informaciones técnicas son importantes para el ejercicio de los derechos de información y consulta? Porque saber es participar y participar es democracia.

Desde el punto de vista sindical tiene importancia obtener de forma completa inmediata las informaciones económico-financieras, pero también la tiene su capacidad de saber interpretar las y de detectar posibles dudas o complejidades que exigen un debate fructífero con la dirección antes de que se adopten determinadas decisiones estratégicas. Entre las partes interesadas, los representantes de los trabajadores, y más concretamente los miembros del CEE, son los principales destinatarios de dichas informaciones a tenor de la Directiva 2009/38, esto es, cuando se trate de tener que adoptar decisiones que influyen considerablemente en los intereses de los trabajadores europeos. Al igual que sucede con los informes sobre datos económico-financieros, en cuanto a las informaciones de carácter no financiero la normativa sobre los CEEs no ha proporcionado ninguna indicación específica en cuanto al objeto de los derechos de información y consulta, ni en cuanto a lo que tiene que establecer al respecto el acuerdo, dejando que las partes negocien libremente los aspectos sobre los cuales el CEE merece enfocar su atención y expresar un parecer. En esos mismos acuerdos también es importante establecer los límites para la utilización de las cláusulas de confidencialidad, la formación de los delegados sobre los temas objetos de información y consulta y/o establecer la posibilidad de recurrir a expertos para obtener asistencia en la lectura y comprensión de informes técnicos y complejos con el fin de permitir un intercambio eficiente con la dirección de la empresa.

La ley holandesa otorga los representantes de los trabajadores y a los delegados del CEE amplios derechos de información y consulta útiles para el ejercicio de su propio cometido, estando el empresario explícitamente obligado a proporcionar (como mínimo dos veces al año) las informaciones sobre los resultados económicos actuales y las perspectivas futuras, así como todas aquellas informaciones sobre el gobierno societario, sobre los

trabajadores y la estructura, útiles para comprobar que se cumplen los requisitos previstos para la constitución/renovación del CEE. Entre las multinacionales analizados en el ámbito de la investigación POWER, 3 de los CEEs sometidos a la ley holandesa⁸ se pueden considerar como mejores prácticas por la eficiencia del cometido llevado a cabo por los delegados y por el reconocimiento por parte de la dirección de la empresa de la importancia que tienen los procedimientos de información y consulta. Para el ejercicio de los derechos de información y consulta se han previsto como mínimo dos reuniones formales al año (en inglés) y comunicaciones no formales entre la dirección y los delegados. Se han previsto suficientes recursos para la formación, incluso lingüística, para la traducción de documentos, de ser necesario, y para la posibilidad de recurrir a un experto. En España, a los representantes de los trabajadores se les proporcionan informaciones sobre la situación económica de la empresa cada tres meses, mientras que, en los plazos adecuados, se les proporcionan informaciones sobre las cuentas anuales, la cuenta de resultados, el informe anual y otra documentación facilitada a los socios. Un instrumento muy útil para el acceso de los trabajadores a las informaciones sobre la diversidad es el registro de las retribuciones, que establece la ley sobre igualdad de retribución entre hombres y mujeres (2020). Éste contiene informaciones sobre las medidas adoptadas para fomentar la igualdad entre las mujeres y los hombres dentro de la empresa y, de haber un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo. Dichas informaciones se ponen a disposición de los representantes de los

⁸ En uno de los 3 acuerdos CEE susodichos se ha previsto un procedimiento muy potente para la consulta: este puede expresar un parecer sobre la cuestión respecto de la cual se le ha consultado, al término de la/las reunión/es o en un plazo razonable tras la reunión. La dirección central considerará los pareceres expresados por el CEE para el proceso de toma de decisiones. Así mismo, la dirección central está obligado a comunicar al CEE en qué medida se ha considerado y tomado en cuenta el parecer en el proceso final de toma de decisiones, o bien las razones por las que el parecer del CEE no se ha tomado en cuenta. Solo entonces, tras haber completado el procedimiento de consulta, la dirección pondrá en práctica las decisiones que haya tomado.

trabajadores como mínimo una vez al año. Un buen flujo de informaciones dentro del CEE los representa la existencia del Comité restringido y la constitución de grupos de trabajo temáticos con reuniones recurrentes a lo largo del año, además de la reunión anual del CEE en sesión plenaria. Al igual que sucede con los CEEs “italianos” entrevistados, las reuniones plenarias conjuntas tienen un calendario programado de como mínimo tres días. Durante dos de esos tres días los representantes de los trabajadores se reúnen por separado: uno antes de la reunión conjunta y otro después, con el fin de llevar a cabo una evaluación y una síntesis. En concreto, los entrevistados italianos de los CEE que se pueden considerar como buenas prácticas han puntualizado que en una o varias jornadas dedicadas a la reunión plenaria se organizan formaciones específicas sobre temas actuales y generales, pero también sobre la lectura de los estados financieros, todos ellos temas acordados por la dirección. En otros, se reserva poca formación a los temas relacionados con las informaciones económicas y no económicas. Estas últimas, tanto según los entrevistados italianos como los españoles, no se consideran informaciones relevantes para tratar durante las reuniones anuales. En uno de los casos italianos tomados en cuenta, la formación local no se contempla en absoluto, y tampoco la posibilidad de recurrir a un experto durante las reuniones. Además, a falta de acuerdo en el caso en concreto, el funcionamiento del organismo se remite a la aplicación de las prescripciones accesorias de la directiva refundida. Es evidente que en situaciones como estas, los derechos de información y consulta del Comité europeo están seriamente comprometidos.

En Macedonia del Norte, para la mayoría de las multinacionales la comunicación de informaciones no financieras no es una práctica obligatoria. No obstante, dichas informaciones se comparten de forma voluntaria gracias a las políticas de RSE: cuestiones medioambientales y cuestiones sociales, el trato a los trabajadores, el respeto de los derechos humanos, la lucha contra la corrupción y el soborno, así como la diversidad en los consejos de administración. La mayoría de las grandes empresas macedonias, una parte de organizaciones empresariales, participan en iniciativas sobre estos temas y redactan informes (no obligatorios), que se

comparten con los trabajadores únicamente cuando así se solicita. También es frecuente que las empresas macedonias organicen sesiones de formación en el ámbito de las cuales a los trabajadores se les proporcionan informaciones precisamente sobre temas de carácter no financiero.

En Bulgaria, los procesos de información y consulta en las empresas sin sindicatos se van desarrollando con relativa lentitud. En las cuatro empresas multinacionales entrevistadas hay estructuras sindicales que participan en el diálogo social a nivel empresarial y el flujo de las informaciones financieras y de carácter no financiero puede decirse que son satisfactorias desde el punto de vista empresarial. Sólo en una de ellas no hay un CEE. Además de los procedimientos de información y consulta, el CEE también está implicado en grupos de trabajo temáticos cuyo programa, objetivos y responsabilidades los definen conjuntamente entre el CEE y la dirección. El recurso a la figura del experto externo y a la asistencia de coordinadores sindicales pertenecientes a la Federación europea del sector es frecuente. Durante las reuniones del CEE, la dirección informa sobre las condiciones financieras de la empresa y sobre nuevos proyectos de inversión en fase inicial, así como sobre la gestión eficaz de la empresa y otras informaciones se pueden obtener gracias a la publicidad que se les dé a los informes de la empresa. Un papel importante en la comprensión de estos temas lo tiene la formación periódica. Entre las multinacionales tomadas en cuenta, las que no tienen CEE lamentan la falta de información y consulta sobre cuestiones transnacionales. Las informaciones económicas no son objeto de discusión, así como tampoco hay debate sobre las informaciones de carácter no financiero y sobre las políticas de RSE de la empresa.

Desde el punto de vista empresarial es necesario considerar la utilización de las cláusulas de confidencialidad por parte de la dirección para controlar el flujo de comunicaciones y evitar perjudicar a la empresa y a sus propios trabajadores haciendo públicas determinadas informaciones. No faltan supuestos, sobre todo en los acuerdos más recientes, en los cuales he intentado reglamentar de una forma más concreta la definición de

confidencialidad; en otros se define el procedimiento de adquisición y utilización de las informaciones reservadas; en otros distintos el acuerdo mismo define los procedimientos que se han de seguir en caso de desavenencia entre la empresa y el CEE sobre las informaciones que se han de considerar confidenciales.

Sobre este punto, todos los miembros de los CEEs holandeses entrevistados están de acuerdo sobre el hecho de que, si el CEE ha de ser informado desde el principio de un determinado proyecto o estrategia, es necesario mantener las informaciones reservadas durante cierto tiempo. En todos los acuerdos hay cláusulas de confidencialidad. Entre las experiencias más virtuosas hay que reseñar los acuerdos en los que, en caso de que la dirección de la empresa quiera mantener reservadas determinadas informaciones, tendrá que entregar sin demora a los miembros del CEE una declaración en la que indique el motivo por el cual las informaciones se consideran confidenciales y durante cuánto tiempo, además de los sujetos con los cuales, en cambio, no sea preceptivo respetar dicha confidencialidad. En otros supuestos de acuerdo, por ejemplo, de las multinacionales españolas, se especifica cuando no se pueden considerar confidenciales las informaciones, esto es: el delegado pueda demostrar que dichas informaciones ya se han divulgado públicamente, cuando dichas informaciones se hayan revelado por una resolución judicial, o bien cuando las informaciones hagan referencia a una infracción de la ley por parte de la empresa. En las multinacionales españolas también es frecuente la creación de un “departamento europeo” para mejorar el flujo de informaciones entre la empresa y el CEE y las informaciones por país de la dirección local. Según los entrevistados italianos, la confidencialidad no se regula concretamente en los acuerdos y ello le deja un amplio margen a la dirección, que suele etiquetar como confidenciales todos los documentos e informaciones compartidos, haciendo que para los delegados del CEE resulte imposible ejercer su cometido.

Mejores prácticas y ejercicio de los derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas multinacionales

El análisis de los datos proporcionados y las entrevistas realizadas a los representantes de las empresas y a los miembros de los CEEs en el marco del proyecto europeo POWER han revelado diferentes prácticas de participación de los trabajadores, pero también necesidades compartidas. Los estudios de caso italianos abarcaban multinacionales de los sectores textil-moda, construcción, informática, química, energía e infraestructuras. La empresa del sector textil-moda entrevistada es la única de las multinacionales analizadas en la que no hay un CEE pero que presume de buenas prácticas de participación de los trabajadores y sus representantes. El último acuerdo integrador, firmado para hacer frente a los nuevos escenarios derivados de la pandemia, confirma la existencia de unas relaciones laborales sólidas, en las que los representantes sindicales (RSU) son parte activa de la transformación de la empresa. En este caso, la participación de los trabajadores se consigue mediante el intercambio de información y la creación de grupos de trabajo temáticos. Todas las multinacionales experimentan con iniciativas voluntarias de RSE. En general, se considera que la formación es la herramienta esencial para la eficacia de los procesos de información y consulta, que también debería incrementarse en aquellas experiencias que ya representan una buena práctica en este sentido. Entre las mejores experiencias, los entrevistados italianos afirmaron que el proceso de información y consulta se realiza mejor cuando la participación del CEE tiene lugar en una fase temprana del proyecto, para contar con su opinión desde el principio. En otros casos, los delegados del CEE propusieron que se establecieran criterios más precisos para definir el contenido y el alcance del proceso de información y consulta. Hay diferentes niveles de implicación del CEE en las prácticas de información, consulta y participación en las empresas españolas analizadas. Del mismo modo, el alcance de la información sobre

cuestiones no financieras es más amplio en algunos CEEs que en otros. Entre los instrumentos que se priman en los acuerdos están la formación y el apoyo de expertos, incluyendo la participación de un representante de la federación europea del sector, aunque en la práctica su apoyo es bastante limitado. Muy a menudo, los informes no financieros son la única fuente oficial de información sobre las políticas de la empresa: en uno de los grupos multinacionales españoles analizados, los representantes de los trabajadores utilizan los informes no financieros como herramienta para controlar la aplicación del acuerdo marco global firmado con la federación mundial del sector. En otros casos, cuando no se dispone de información sobre el personal y el número de empleados en cada país, los informes no financieros pueden ser útiles para evaluar el cumplimiento de los requisitos para el establecimiento (o reconstitución) del CEE.

En las empresas búlgaras, el nivel de diálogo social europeo también difiere entre las empresas participantes en la investigación, al igual que la aplicación de los procedimientos de información y consulta. En general, en la mayoría de los casos examinados, la dirección central reconoce a las representaciones europeas de los trabajadores como sus interlocutores: hay voluntad de organizar reuniones y participación empresarial. Además de los procedimientos de información y consulta, el CEE también participa en grupos de trabajo creados para debatir cuestiones europeas específicas. En las multinacionales en las que no existe un CEE, la información financiera y no financiera se facilita a los representantes sindicales de la empresa durante las reuniones mensuales para tratar los temas de producción; cuando hay un CEE, la información se facilita normalmente durante las reuniones periódicas. Los encuestados afirmaron que siempre que se solicitan aclaraciones, la dirección está dispuesta a proporcionar toda la información adicional posible.

Aunque la legislación es muy favorable en cuanto a los derechos de información y consulta, la mayoría de los CEEs de las multinacionales holandesas siguen teniendo dificultades para manejar la información financiera. Los encuestados destacaron la diferencia entre la información ordinaria y la que se proporciona

dentro de los procesos de reestructuración o de los nuevos proyectos. La dirección central informa y consulta puntualmente a los miembros del CEE; las mayores dificultades se producen cuando son otros niveles de dirección los que toman las decisiones. Durante un procedimiento de consulta sobre un importante proyecto de reestructuración en una empresa del sector bancario y crediticio, el CEE quiso analizar la justificación del proyecto. La evaluación fue posible gracias a la existencia de un grupo ad hoc encargado de las cuestiones de riesgo económico y financiero, que pudo realizar un análisis de riesgos y asesorar al CEE. En general, al CEE se le da la oportunidad de participar en grupos creados específicamente para evaluar determinados proyectos sobre temas concretos, como la salud y la seguridad, las cuestiones de RSE o la conciliación de la vida laboral y familiar. En otros casos, el CEE se ha convertido en observador y portador de las reivindicaciones de los trabajadores no europeos. Por último, aunque la mayoría de las empresas holandesas publican informes de RSE, que incluyen cuestiones laborales y de derechos humanos, la mayoría de los CEEs no participan directamente en la elaboración de estas políticas sociales, medioambientales o de gobernanza.

No todas las multinacionales macedonias analizadas tienen un CEE. Utilizan varios instrumentos de participación de los trabajadores en las políticas de la empresa. Entre ellas destacan las sesiones informativas regulares, formales e informales, las consultas directas e indirectas y las reuniones técnicas centradas en una mejor organización de la comunicación. Además de las reuniones mensuales regulares, se programan otras reuniones según las necesidades específicas de los empleados, los sindicatos o el empresario. En una de las empresas del sector de la construcción encuestadas, se consulta e informa regularmente a los trabajadores, sobre todo en materia de seguridad y salud laboral. Además, una vez al año la dirección presenta los resultados de la empresa, la productividad y los planes para el año siguiente, así como las políticas ecológicas. Para ello, tanto la dirección como el sindicato organizan regularmente cursos de formación; otros temas objeto de formación son el liderazgo sindical y las herramientas de negociación colectiva. En cuanto a la información no financiera, la

dirección se centró principalmente en las cuestiones legales de salud y seguridad en el trabajo como consecuencia de la pandemia de Covid-19. Por último, en una de las empresas del sector del juego analizadas, al no estar sindicada, los empleados crearon por iniciativa propia una asociación de trabajadores cuya tarea es participar en el desarrollo de la empresa y de sus políticas a través de un "laboratorio de ideas". De este modo, los empleados tienen la oportunidad de ser proactivos e implicados, informados y consultados sobre cuestiones relacionadas con sus derechos y deberes, pero no participan plenamente en las decisiones de la empresa.

El sector textil-confección/moda y las micro, pequeñas y medianas empresas en el contexto italiano y europeo: visión de conjunto

Entre los sectores analizados en el marco del proyecto POWER puede mencionarse el sector textil-moda, para el que también se hizo hincapié en la importancia de la información no financiera con respecto a las pequeñas y medianas empresas italianas y su enfoque en cuanto al contexto europeo y a prioridades como el desarrollo sostenible y la economía circular.

El sector textil-moda europeo es una industria diversificada, compuesta principalmente por pequeñas empresas, que abarca los sectores y las cadenas de suministro del textil y la confección, en sus aspectos técnico e industrial, y el textil para el hogar⁹. La UE desempeña un papel importante como productora, exportadora e

⁹ Según Euratex (2022), hay en Europa unas 160.000 empresas del sector, que dan trabajo a 1,5 millones de trabajadores aproximadamente, con una facturación de unos 162.000 millones de euros. El 88,8% de ellas son microempresas y el 11% PYMES, a lo largo de las diferentes partes de la cadena de valor, desde la producción hasta la venta al por menor y la prestación de servicios; <https://euratex.eu/>.

importadora de productos semielaborados y productos terminados a nivel internacional¹⁰.

¿Cuál es el papel de Italia en la cadena de valor textil europea y mundial?¹¹. La cadena de suministro italiana de la moda y el textil tiene dos características predominantes que expresan una ventaja competitiva única en el contexto mundial: (i) es la única cadena de suministro del mundo que sigue intacta. Hay una organización empresarial local para cada fase de la producción, en la que se incluyen las PYMES y las empresas artesanales que trabajan desde la materia prima, pasando por las etapas del proceso de producción, hasta la distribución; (ii) cuenta con una tradición empresarial productiva y creativa basada en los preceptos de la "circularidad". En Italia, al igual que en el territorio eurounitario, el escenario económico se caracteriza por el predominio en número de microempresas y medianas y pequeñas empresas con un alto índice de artesanía, cuya contribución es decisiva en las acciones de cambio que afectan al sector textil. La concentración de empresas en distritos industriales representa una especialización de la producción nacional. Los distritos, lugares geográficos donde las PYMES se han concentrado históricamente, han visto cómo se iba originando la especialización de una o más fases de un proceso productivo en el que la calidad del trabajo está directamente relacionada con la red de interrelaciones entre empresas. Estas, unidas por una red común de intercambio de conocimientos técnico-productivos, trabajan para identificarse en los valores y

¹⁰ Analizando la capacidad productiva de la cadena de valor textil europea en términos de flujos de materiales, la UE ha producido (datos UE-27 2020 en 2018, en toneladas) 2.405.318 millones de toneladas de fibras, 1.458.168 millones de toneladas de hilos, 1.943.686 millones de toneladas de tejidos, 948.957 toneladas de productos terminados, en Köhler *et al.* 2021.

¹¹ Según la elaboración de los datos del ISTAT llevada a cabo por el Centro de Estudios CNA, con un volumen de negocio en constante aumento, 472.252 trabajadores que alcanzan el millón sumando los de las industrias de la distribución, y casi 58.000 empresas, el sector de la moda es una entidad significativa en el escenario económico-productivo italiano. Cabe destacar que el 98,1% de la base productiva de la moda está constituida por PYMES, que emplean al 83,9% de la mano de obra y generan el 67,5% del volumen de negocio.

objetivos del distrito. Su estructura en red tiende así a una búsqueda constante de formas de coordinación que conduzcan a la mejora y al análisis constante de las soluciones más eficientes que se han de adoptar según las demandas cambiantes del mercado.

Sin embargo, la propensión al cambio no es solo una característica, sino una necesidad comercial. Como componentes clave de la cadena de valor global, las PYMES italianas deben cumplir con las prácticas de sostenibilidad social, económica y medioambiental y con una gestión responsable, especialmente si operan en sectores B2B como clientes de los líderes de la industria. Las empresas que operan a lo largo de la cadena de producción tienen un poder de negociación diferente al de las marcas comitentes. Con frecuencia, la gestión de esta relación se traduce en que las PYMES se adaptan a plazos de producción cada vez más apremiantes, firman pliegos de suministro que contienen normas cada vez más complejas y constantemente actualizadas. El cambio y la adaptación continuos se han convertido en constantes para las PYMES: esto no siempre equivale a la consecución de mejores estándares operativos, sino más bien a una adaptación no planificada, no prevista y, por tanto, gestionada de forma ineficaz, y dictada por el único deseo de no perder la cuota de mercado conquistada. Así pues, en muchos casos, el resultado es el desempoderamiento de secciones enteras de la cadena de suministro, poco estables y con escasa capacidad de resiliencia, que tienen que hacer frente a las pequeñas y grandes perturbaciones del mercado, dejando importantes mermas en el PIB italiano.

El ámbito de aplicación de la Directiva 2014/95/UE: ¿qué pasa con las PYMES?

La Directiva 2014/95/UE sobre divulgación de información de carácter no financiero y sobre la diversidad por parte de las grandes empresas y grupos, que se inspira en la necesidad de mejorar la gobernanza corporativa, especialmente en lo tocante a la transparencia operativa de las grandes empresas europeas, les obliga a divulgar la información no financiera relevante.

La empresa sujeta a dicha obligación tiene que elaborar sus propias directrices estratégicas en los ámbitos económico, medioambiental y social, identificando las prioridades y elaborando un plan de sostenibilidad plurianual; los datos recogidos se refieren a un modelo de informe sobre la cantidad y calidad de la relación entre la empresa y las partes interesadas. De hecho, se reconoce la importancia de que las empresas informen sobre las externalidades negativas que se hayan producido y los factores sociales y medioambientales asociados, para identificar los riesgos de sostenibilidad y aumentar la confianza de los inversores y consumidores, poniendo de manifiesto la interdependencia entre los factores económicos y sociales en los que opera la empresa.

En el contexto de la transición hacia una economía global sostenible, la divulgación de información no financiera se reconoce como crucial para la gestión de los procesos industriales que combinan la rentabilidad a largo plazo, la justicia social y la protección del medio ambiente. Por lo tanto, la normativa actúa principalmente para ayudar a medir, controlar y gestionar el rendimiento de las empresas y su impacto en la sociedad y los ecosistemas. Describe no sólo el rendimiento de una organización, sino también cómo gestiona los aspectos más relevantes para el monitoreo de las externalidades negativas.

Al mismo tiempo, la directiva prevé un alto grado de flexibilidad en la actuación para tener en cuenta el carácter multidimensional de la responsabilidad social de las empresas (RSE) y la diversidad de las políticas de RSE aplicadas por las empresas en esos procesos de cambio, y la elección de excluir a las PYMES del ámbito de aplicación de la legislación tiene razones específicas.

En sus conclusiones de los días 24 y 25 de marzo de 2011, el Consejo Europeo pidió que se redujera, tanto a nivel europeo como nacional, la carga reglamentaria general que grava sobre todo a las pequeñas y medianas empresas (PYMES), y propuso medidas para aumentar la productividad, mientras que la estrategia Europa 2020 para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador tiene como objetivo mejorar el clima empresarial para las PYMES y promover su internacionalización. En consecuencia, de acuerdo con el principio de "pensar primero a pequeña escala", los nuevos

requisitos de divulgación solo deberían aplicarse a determinadas empresas y grupos grandes.

Además, el alcance de la obligación de divulgación de informes no financieros debe definirse con referencia al número medio de trabajadores, al total de las cuentas anuales y al volumen de negocios neto. Las PYMES deberían estar exentas de requisitos adicionales y la obligación de divulgar información no financiera sólo debería imponerse a las grandes empresas que sean entidades de interés público y a las entidades de interés público que sean empresas matrices de un gran grupo, que tengan en plantilla en cada caso una media de más de 500 trabajadores, tratándose de un grupo, que se calculará sobre una base consolidada.

Todo lo cual no debería impedir que los Estados miembros exigieran la divulgación de información no financiera a las empresas y grupos que no estén sujetos a esta directiva. El Decreto Legislativo nº 254/2016, que transpuso la Directiva 2014/95/UE de la UE en el ordenamiento italiano, introdujo la obligatoriedad de la presentación de informes para determinadas grandes empresas y grupos con más de 500 trabajadores con el fin de proporcionar información añadida y complementaria con respecto a lo que reflejan las cuentas anuales, lo cual es necesario para comprender la actividad realizada, la marcha de la empresa y los resultados obtenidos y poner a las partes interesadas en condiciones de tomar decisiones informadas.

En consecuencia, la comunicación de información de carácter no financiero y de información sobre la diversidad, hacia la cual se orienta la política de sostenibilidad de las PYMES y que, de hecho, afecta transversalmente al cumplimiento de las empresas con diversas obligaciones normativas, ha ido cobrando una importancia creciente incluso de forma voluntaria.

A la luz de las consideraciones anteriores sobre las características estructurales del sector textil-moda italiano, puede decirse que el efecto de la directiva que regula las operaciones de ciertas empresas y ciertos grandes grupos afecta indirectamente a las PYMES. Como se ha dicho anteriormente, esto está estrechamente relacionado con la estructuración real del sector, y las características de las dimensiones de los operadores.

El modelo de producción del sistema de la moda italiana se organiza sobre la cadena de suministro y sus distritos, que se articulan en los procesos previos y posteriores a la producción, garantizando la capacidad productiva y la calidad del producto que representan la ventaja competitiva estratégica que el país tiene y debe mantener en los mercados globales; lo configuran, por consiguiente, las empresas comitentes (normalmente de unas dimensiones más estructuradas) que diseñan y venden el producto acabado, y las micro, pequeñas y medianas empresas que operan por cuenta de terceros y, contratando a veces con un único cliente, pero más a menudo con varios, realizan el trabajo con materiales que les proporcionan los comitentes, en función de los pedidos recibidos, entregándoles el producto acabado.

Esta dinámica vincula directamente la obligación que debe cumplir la empresa comitente al ofrecer al mercado el producto acabado encargado a terceros con la producción del bien realizada por estos últimos (no sujetos a la disciplina), a los que, sin embargo, se les exige indirectamente el cumplimiento de los dictados ejecutivos que forman parte del ámbito de aplicación de la disciplina.

Hay que hacer hincapié en que este modelo productivo ocasiona graves desequilibrios de poder. Para las empresas de producción, el cambio podría traducirse en considerables obligaciones, así como en elevados costes. Las PYMES no están dotadas internamente de las capacidades técnicas, económicas y logísticas para afrontar directamente y con prontitud las nuevas dinámicas vinculadas a la elaboración de informes no financieros (y de sostenibilidad), tanto en lo que respecta al cumplimiento como a la interpretación normativa; en cambio, una empresa más estructurada está dotada de oficinas y áreas de la empresa dedicadas a ello. Debido a su menor tamaño y a sus recursos más limitados, deberían disponer de tiempo y recursos suficientes para prepararse a aplicar la obligación de elaborar informes de sostenibilidad.

Con la propuesta de Directiva sobre Informes de Sostenibilidad (CSRD), las empresas europeas estarán obligadas a divulgar información sobre los riesgos e impactos relacionados con las cuestiones de sostenibilidad de sus actividades empresariales. La

principal novedad de la propuesta de la Comisión Europea se refiere a la ampliación de la obligación de información no financiera a todas las empresas que cotizan en los mercados regulados, por lo tanto, también a las pequeñas y medianas empresas. La obligación no afectará a las microempresas, que quedarán totalmente excluidas de la obligación de informar, ni a las PYMES que no cotizan en bolsa, que podrán elaborar voluntariamente información estructurada sobre sostenibilidad basándose en normas acordes con sus características.

Las PYMES y los informes no financieros

Si bien el objetivo estratégico de la evolución de la disciplina es permitir la presentación de informes sin afectar significativamente a la estructura administrativa de las empresas, puede decirse que las PYMES y las microempresas han adoptado métodos y herramientas específicos para informar y comunicar la información no financiera, en particular la inherente a la sostenibilidad global de la organización, que dan fe de la adhesión de las PYMES a las prácticas de sostenibilidad, economía circular y, en general, a la gestión empresarial responsable.

En concreto, se pueden identificar dos motivaciones principales por las que los temas sujetos a la información no financiera obligatoria se han convertido en operativos incluso para las empresas menos estructuradas: la autodisciplina y la aptitud para la organización y la gestión. Si, por un lado, la redacción de informes de carácter no financiero y el cumplimiento de las prácticas de sostenibilidad subyacentes están vinculados a la necesidad comercial de mantener la cuota de mercado ganada en la cadena de valor global, por otro es necesario destacar la creciente concienciación sobre el papel del sector artesanal a la hora de prestar atención al impacto de su producción.

La producción artesanal se preocupa de generar más valor del que destruye. Las PYMES y las microempresas operan según una agenda sostenible que refleja los valores del fundador, como la responsabilidad social y medioambiental y el respeto a la dignidad

del trabajo. El sector textil y el del curtido han adoptado, por razones históricas y culturales, pero sobre todo por su puesta en valor económica, prácticas artesanales y creativas de recuperación de los residuos de la transformación que, gracias a los procesos de desarrollo de los sectores industriales, actualmente han dado lugar a modelos de negocio consolidados.

En particular, en función de su flexibilidad estructural, las PYMES representan casos piloto para la experimentación de modelos de negocio basados en nuevos núcleos, como el intercambio de ropa o de residuos, o basados en el reciclaje de los residuos para utilizarlos como un nuevo material.

Las características estructurales de las PYMES hacen que estén en condiciones de impulsar el cambio: control directo de la dirección estratégica, flexibilidad en la experimentación, libertad en los procesos de toma de decisiones, agendas sostenibles que reflejan los valores del fundador como la responsabilidad social y medioambiental y el respeto a la dignidad del trabajo, responsabilidad en el uso de los recursos a través de la mejora constante de la calidad del producto que hace de su posibilidad de reparación una forma de prolongar la vida del bien.

El territorio, la artesanía y la comunidad, y por tanto la sistematización de la individualidad, son cruciales en este proceso. Una empresa que opera en el sector del cuero, el calzado y la marroquinería, perteneciente al sistema CNA Federmoda, situada en el distrito de San Mauro Pascoli¹², declaró a este respecto que *"la visión de nuestra organización es expresar el territorio de la artesanía italiana a través de la comunidad de San Mauro Pascoli, un lugar donde el arte, la cultura y el know-how conviven con la tradición. La síntesis es un servicio "hecho y pensado" en Italia, "hecho y estudiado" con el corazón, dedicado a quienes no buscan sólo un producto, sino un complemento con estilo capaz de caracterizar una identidad"*. Por tanto, es el factor humano el que produce la sostenibilidad. *"El factor humano expresa la*

¹² Entrevista realizada por CNA Federmoda (como parte del proyecto POWER) a Smart Leather Sas <https://tomassinibags.com/>

centralidad de nuestro know-how. Son las personas las que contribuyen a aportar la energía adecuada a la empresa, y a través de las personas se encuentran las mejores soluciones técnicas. El desarrollo emprendido por nuestra empresa se centra en soluciones destinadas al bienestar de los recursos humanos junto con la necesidad de una formación técnica y humanística constante".

La empresa opera implicando totalmente a los trabajadores en los valores empresariales, así como en los objetivos de la organización, a través de la puesta en común constante de la información en el tablón de anuncios para que se pueda consultar continuamente, ya sea de forma individual o mediante reuniones colectivas cuando se trate de información de carácter general: *"... los objetivos de la empresa, así como las soluciones que se han de acometer ante posibles opciones que exijan pedidos extraordinarios, se comparten regularmente con los trabajadores. Los valores de la empresa se comparten con los trabajadores y se les pide que se esfuercen por respetarlos (sostenibilidad, respeto, equipo, colaboración, resolución de problemas...)"*.

El bienestar individual como piedra angular de la organización de la empresa, el justo reconocimiento económico y social del trabajo realizado y, para la plena sostenibilidad, las prácticas de internalización de las principales externalidades ambientales negativas: *"en la empresa se ha creado una línea de merchandising museístico para recuperar todos los residuos de la transformación, evitando así que el cuero utilizado como materia prima predominante se destine a residuos especiales"*.

En conclusión, cuando una organización está estructurada sobre valores éticos cercanos a la visión individual de su fundador, la posibilidad de una perfecta alineación entre la elaboración y la narración de la historia es mayor. En las microempresas y en las pequeñas y medianas empresas, es efectivamente común observar el equilibrio entre los que producen la sostenibilidad y los que la comunican, con un reconocimiento cada vez mayor de lo que corresponde a los informes no financieros. Esto se lleva a cabo a través de diversas vías y prácticas, es decir, a través de normas coherentes con sus características y necesidades comerciales.

Es el caso de las empresas que hacen juegos malabares con las distintas certificaciones de productos/servicios, y/o procesos, y/o sistemas de gestión; en la adhesión a diversos protocolos como la Lista de Sustancias Restringidas (RSL), la Lista de Sustancias Restringidas de Fabricación (MRSL) y el Compromiso Detox de Greenpeace, para la gestión responsable de las sustancias químicas en los productos y procesos, así como los pliegos de condiciones a través de los cuales las marcas comitentes hacen sus pedidos de suministro. También hay casos de informes de sostenibilidad voluntarios. Sin embargo, incluso en el mare magnum originado por la sobreproducción reguladora de los procesos productivos, hasta en ese caso, la flexibilidad y la organización reticular de la cadena de suministro italiana han proporcionado el impulso para responder eficazmente a la grave adhesión y al cumplimiento de lo anterior. La cadena de suministro ha respondido concentrando estas especificidades técnicas en la aparición de nuevos oficios en la cadena de suministro del sector textil-confección-calzado para ofrecer servicios especializados que respondan a las demandas cambiantes y cada vez más técnicas del mercado.

Notas bibliográficas

De Spiegelaere S., Jagodziński R. (2016), *The right and duty of European Works Councils to report back to the workforce: broad uptake, little specificity*, Policy Brief. European Economic, Employment and Social Policy 2/216, Brussels, ETUI

De Spiegelaere S. (2016), *Too little, too late? Evaluating the European Works Councils Recast*

Directive, Report 138, Brussels, ETUI

De Spiegelaere S., Meylemans L. (2020), *EWC Confidential Confidentiality in European Works Councils and how representatives deal with it: case study and survey insights*, Working Paper 2020.02, ETUI, Brussels

Kaliga A., Oberdieck A. (2020), *Non-financial reporting: how can it be a resource for workers?*, ETUI Policy Brief

Köhler A., Watson D., Trzepacz S., Löw C., Liu R., Danneck J., Konstantas A., Donatello S. & Faraca G. (2021), *Circular Economy Perspectives in the EU Textile sector*, Publications Office of the European Union, Luxembourg

European Commission (2014a), *Directive 2014/95/EU of the European Parliament and the Council of 22 October 2014 Amending Directive 2013/34/EU as Regards Disclosure of Non-Financial and Diversity Information by Certain Large Undertakings and Groups*, Brussels, Belgium

Guarriello F., Stanzani C., Zingone G. (2002), *L'informazione, la consultazione e la partecipazione dei lavoratori nel diritto dell'Unione Europea*, SindNova, Quaderno19

Jagodzinski R. (2015), *Monitoring implementation of the EWC Recast Directive*, ETUI, Brussels.

Stoop S. (2004) *'Thriving on diversity' revisited*, in Fitzgerald I. and Stirling J. (eds.) *European Works Councils: pessimism of the intellect, optimism of the will?*, London, Routledge

Waddington J. (2011), *European Works Councils: a transnational industrial relations institution in the making*, London, Routledge

Zito M. (2022), *Il ruolo del dialogo sociale e della contrattazione collettiva transnazionale nella gestione delle tematiche legate all'ambiente e alla transizione verde*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 3/XXXII, Giuffrè Francis Lefebvre, Milano

Zito M. (2018), *I diritti di informazione e consultazione dei lavoratori nelle multinazionali: il ruolo dei Comitati Aziendali Europei e dei Global Works Councils nella contrattazione transnazionale*, in Guarriello F., Stanzani C. (a cura di), *Sindacato e contrattazione nelle multinazionali*, Milano, Franco Angeli



POWER. Empresas multinacionales: mejorar los conocimientos de las y los trabajadores sobre la información financiera y no financiera para fomentar sus derechos, con el objetivo de investigar las prácticas de divulgación de información

económica y no financiera como herramientas para la participación de las los trabajadores y sus representantes en las empresas multinacionales de los distintos sectores implicados en cinco países: Italia, Países Bajos, España, Bulgaria y Macedonia del Norte.

El proyecto POWER está cofinanciado por la Comisión Europea, DG. Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, en el marco de la convocatoria de propuestas VP/2020/008 (VS/2021/0066), Información, consulta y participación de los representantes de los trabajadores en las empresas.

Para más información:

www.sindnova.it

SindNova

via Tagliamento 9
00198 Rome Italy
0039 06491087