

LOS DERECHOS DE IMPLICACIÓN COMO REALIZACIONES DEL VALOR DE LA SOLIDARIDAD. NOTAS SOBRE EL PAPEL DE LOS SINDICATOS

Alex SANS DALMAU

1. INTRODUCCIÓN

Bajo la rúbrica de «Solidaridad», el Capítulo IV de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en adelante, CDFUE o «la Carta») recoge la mayoría de los derechos laborales, tanto de carácter individual como de carácter colectivo. Una primera aproximación a la estructura de la Carta y, en particular, al capítulo mencionado, lleva a interrogarse no solo sobre el significado y alcance del término «solidaridad» (¿qué hay que entender por solidaridad?), sino también acerca de la relación entre la rúbrica y el contenido de esta parte del texto, así como a buscar una cierta coherencia entre las disposiciones que lo integran y entre estas y otras partes de la Carta.

Siguiendo esta senda, se plantea la cuestión de si la solidaridad debe entenderse en un sentido exclusivamente horizontal, como una realidad que afecta únicamente a los sujetos individuales —y colectivos— o si, por el contrario, es un valor que también concierne a los poderes públicos (¿solidaridad, de quién y para con quién?) y en qué medida (¿qué obligaciones se derivan de ella?). Finalmente, ya en un plano más concreto, cabría preguntarse cómo se realiza, en la práctica o en ámbitos específicos, la solidaridad de la Carta.

Si se observa en una visión de conjunto el Derecho originario contenido en los Tratados, se puede apreciar que la solidaridad es un valor

y un objetivo de la Unión,¹ un punto de partida y, a la vez, de llegada de la unión entre unos Estados que desean «acrecentar la solidaridad entre sus pueblos» (Preámbulo del Tratado de la Unión Europea, en adelante, TUE), para crear una «ciudadanía europea común» que integra una sociedad caracterizada por esa misma solidaridad (art. 2 TUE). La solidaridad a que se refiere la Carta, más que una mera obligación de reciprocidad entre iguales, guiada por la lógica del intercambio, de la racionalidad económica, constituye un vínculo social llamado a trascender los límites territoriales, especialmente ante situaciones de desigualdad².

Una primera idea que se extrae de la lectura de la Carta es, como se decía, que esta hace suyos los principios del constitucionalismo social, al admitir, por un lado, la existencia de realidades intermedias entre los individuos y los poderes públicos y, por otro, por atribuir derechos debido a la pertenencia de estos individuos a estas realidades plurales, supraindividuales. En consecuencia, no solo los ciudadanos individualmente considerados son sujetos de los derechos reconocidos en la Carta, sino también los sujetos colectivos son titulares de derechos recogidos en ella.

De este modo, esta pieza fundamental del constitucionalismo europeo supone una clara superación, integrándolos, de los parámetros propios del constitucionalismo liberal, no solo por incluir los derechos sociales en su elenco, sino también por integrarlos en un mismo texto normativo, poniendo en valor así su indivisibilidad con respecto a los derechos civiles³. Por tanto, estamos ante el reconocimiento explícito del hecho de que la ciudadanía europea comprende, de manera indisoluble, tanto los derechos civiles y políticos como los derechos económicos y sociales⁴, constatando así que, para el modelo social europeo, las condiciones materiales de este ciudadano europeo no resultan indiferentes⁵.

Como ya se ha apuntado, bajo la rúbrica de «Solidaridad» encontramos la mayoría de derechos relativos al ámbito específicamente

¹ DORSSEMONT (2012: 45–60).

² AMENGUAL COLL (1999: 221–230).

³ Contrariamente a lo que sucede en el ámbito de las Naciones Unidas, con la aprobación separada del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y, en el ámbito del Consejo de Europa, con el Convenio Europeo de Derechos Humanos y la Carta Social Europea, de contenido específicamente social.

⁴ BERCUSSON (2002: 17–18), «*The EU Charter will reflect international sources of trade union rights, and may go beyond these. In the EU Charter, social and economic rights are recognised as having the same status as civil and political rights. The Charter puts pressure on EU institutions to promote a European social model [...] Implementation of the Charter aims to build a bridge between programmatic (social and economic rights) and justiciable (civil and political) rights. Justiciable rights equate to effective and enforceable rights*».

⁵ HAGER (2009: 106–124).

laboral, de lo que se desprende que para la Carta, las relaciones de trabajo constituyen un lugar preeminente de realización de este valor y esto vale tanto para la dimensión individual de dichas relaciones como, sobre todo, para su dimensión colectiva; precisamente, esta última será el objeto de las páginas que siguen, debiendo establecerse que, por más que ambas facetas sean teóricamente pensables, estas se condicionan recíprocamente en la práctica. En todo caso, a la luz de la Carta y los Tratados, resulta evidente que el trabajo constituye una faceta esencial de la ciudadanía europea y esa misma ciudadanía mantiene su plena vigencia dentro del ámbito de la empresa⁶.

No obstante, otro de los objetivos de la Unión, el establecimiento de un mercado interior (art. 3.3 TUE), se sustenta en las cuatro libertades económicas fundamentales, protegidas y fomentadas por las instituciones comunitarias, dando lugar al auge del fenómeno de las empresas transnacionales: una realidad creciente en el seno de la UE. Mientras dichas empresas parecen operar sin apenas restricciones, buena parte de los aspectos relativos a las relaciones laborales siguen siendo competencia de los Estados miembros, lo que conlleva ciertas dificultades a la hora de dar respuesta a un nivel adecuado a los desafíos que plantea esta realidad. En consecuencia, las libertades comunitarias se han convertido en un factor de erosión de la solidaridad, empeorando las condiciones de trabajo y generando agravios comparativos en el ejercicio de la libertad de circulación en un fenómeno usualmente denominado *dumping social*.

Ello demanda, por un lado, una acción legislativa que no se circunscriba únicamente al ámbito interno de los Estados miembros, sino que sea capaz de abordar satisfactoriamente los escenarios exigentes que ofrece el mercado común a fin de preservar y fomentar el valor de la solidaridad. Por otro lado, esta situación pone de manifiesto que el radio de acción de la representación de los trabajadores ya no puede limitarse al marco geográfico tradicional, el Estado-nación, sino que debe pensarse y proyectarse hacia una realidad que lo trasciende.

En fin, ya se ha escrito mucho sobre solidaridad, ciudadanía en la empresa, democracia económica⁷ y, en cierto modo, siguen siendo temas inagotables. El objetivo de este trabajo es, por el contrario, bastante más prosaico y se encuentra más acotado materialmente. Las páginas que siguen versarán sobre realizaciones concretas del principio de solidaridad a través de los derechos —colectivos— de participación de los trabajadores en la empresa, al hilo de dos recientes sentencias

⁶ CONCHON (2011: 10), «[...] enabling employees to have a say in the running of the company and to become citizens at their workplace corresponds to a broader project of justice and democracy».

⁷ HYMAN (2019: 91-100).

del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) sobre el sistema alemán de cogestión.

Estos derechos, aun cuando tienen un origen eminentemente nacional, cuentan con un lugar específico en el sistema multinivel de protección de los derechos sociales. Así, a partir del ejemplo concreto de los derechos de participación es posible esbozar en parte la posición de los sindicatos en el marco de la UE, en tanto que sujetos llamados a desenvolverse en el contexto de este sistema multinivel y en su condición de portadores del valor de la solidaridad. En definitiva, al tiempo que integrantes del contenido de la libertad sindical en un sentido amplio⁸ —junto con los derechos de información, consulta, negociación y acción colectiva (arts. 27 y 28 CDFUE)—, los derechos colectivos que en adelante nos ocuparán constituyen una buena muestra de los desarrollos normativos del contenido de la Carta⁹.

2. LA CARTA COMO FUENTE DE DERECHOS SOCIALES

2.1. La protección de los derechos sociales en un sistema multinivel

El largo e inacabado proceso de integración europea no ha estado exento de tensiones, discontinuidades y desequilibrios¹⁰. Fruto de este proceso de paulatinas transacciones políticas y soluciones de compromiso encontramos un ordenamiento jurídico caracterizado por su complejo sistema de fuentes, con distinto grado de vinculación de los respectivos textos normativos y muy variados mecanismos de implementación de los referidos instrumentos.

Inicialmente, la Carta, proclamada en Niza el 7 de diciembre del año 2000, estaba llamada a ser parte del fallido proyecto de Constitución Europea. Sin embargo, el Tratado de Lisboa reconoció a la Carta el mismo valor jurídico que los Tratados (art. 6.1 TUE), aunque sin incorporarla en su articulado. La Carta participa de esta complejidad antes apuntada, en tanto que se dirige a las instituciones y órganos de la Unión y a los Estados miembros «*únicamente cuando apliquen el Derecho de la Unión*» (art. 51.1 CDFUE) y es por ello que su naturaleza es relativamente distinta a la de las declaraciones de derechos que se

⁸ OJEDA AVILÉS (2020).

⁹ LÓPEZ LÓPEZ (2022: 9), «*An important element of the new formulation is the inscription of solidarity in the provision of collective rights such as labour organisation and collective action. Participation, information, freedom of association, and collective action are all now found in the Chapter of Solidarity*».

¹⁰ RUIZ MIGUEL (2003: 61–72).

contienen en los textos constitucionales de los Estados miembros.¹¹ De este modo, aunque constituye un salto cualitativo en la dirección emprendida por Ámsterdam y Maastricht, no es posible extrapolar la lógica de los sistemas de justicia constitucional al ordenamiento europeo.¹²

Así pues, la Carta constituye una pieza fundamental del intrincado sistema multinivel de protección de los derechos sociales y debe leerse como parte de un entramado más amplio, dado que, por un lado, el Derecho de la UE no se construye aisladamente en el universo de las organizaciones internacionales, sino que lo hace en diálogo con otras instancias de este carácter (arts. 6.2 TUE y 151 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, en adelante, TFUE)¹³ y, por otro, lejos de desconocer los ordenamientos internos de los Estados miembros, prevé un sistema de reparto competencial que opera bajo la divisa de «*unidad en la diversidad*».

En este contexto, si bien las instituciones comunitarias han llevado a cabo significativos avances en materia laboral, mediante la promulgación de un amplio repertorio de Reglamentos y Directivas que transforman sustancialmente las relaciones laborales de los Estados miembros, la producción normativa en esta materia sigue siendo básicamente nacional, toda vez que las competencias en materia de política social son de carácter compartido, con la reserva de importantes aspectos de este ámbito a favor de los Estados (art. 4.2.b y Título X TFUE). En cualquier caso, a pesar de la aparición tardía de los derechos sociales en el proyecto comunitario,¹⁴ el importante recorrido legislativo en términos de estos derechos permite hablar de una verdadera europeización del Derecho del trabajo.

Pero el reparto competencial presenta en la práctica no pocas tensiones y colisiones entre ambos planos que son objeto de controversias jurisdiccionales, así como también redunda en una cierta abstención en el ejercicio de los poderes normativos en aras a reservar un margen para la diversidad de las prácticas nacionales de los Estados miembros,

¹¹ Véanse, en este sentido, los apartados 35 a 46, ambos inclusive, de las conclusiones del abogado general Pedro Cruz Villalón en el asunto *Åkerberg Fransson* (C-617/10), presentadas el 12 de julio de 2012.

¹² RODRÍGUEZ-PÍÑERO Y BRAVO-FERRER (2023: 115–116).

¹³ BURGOS ADURIZ (2018: 259–272). No obstante, este diálogo presenta algunos desajustes. Tal es el caso de la discordancia entre el ordenamiento comunitario y la Carta Social Europea, apreciada por el Comité de Derechos Sociales del Consejo de Europa en su Decisión de 3 de julio de 2013 (reclamación 85/2012) en el asunto *Confederación General del Trabajo de Suecia (LO)* y *Confederación General de Cuadros, Funcionarios y Empleados (TCO) contra Suecia*, al hilo del caso *Laval*.

¹⁴ NOGUEIRA GUASTAVINO (2012: 23): «[...] el Derecho social de la Unión Europea no solo es tardío e incompleto sino, sobre todo, accesorio al objetivo último que sostuvo la constitución de las Comunidades Europeas basada en la creación de un mercado común, fundado en la libre competencia y, en el que el trabajo [...] se concibe como un factor más de producción para su buen funcionamiento».

cosa que suscita algunos interrogantes, tales como si puede respetarse tal diversidad mediante la aproximación de sus legislaciones y, si es así, hasta qué punto es posible esta labor por parte de las instituciones comunitarias. Sin embargo, como se verá en las sentencias abordadas en el siguiente apartado, el recorrido de la Unión Europea también permite la formulación de la primera de las preguntas a la inversa: ¿Puede respetarse dicha diversidad sin realizar una labor de aproximación o armonización?

2.2. Fenómeno sindical e implicación en el Derecho Social de la Unión Europea

De la progresiva atención sobre los aspectos sociales de la integración europea ha resultado la plasmación de los distintos consensos alcanzados en un *corpus* normativo que, *ratione materiae*, se ha venido a denominar «Derecho Social de la UE». Este sector del ordenamiento comunitario se ocupa de aspectos tan variados como el desplazamiento de trabajadores, la seguridad y salud en el trabajo, la contratación temporal y trabajo a tiempo parcial o la coordinación de sistemas de seguridad social, así como los aspectos colectivos de las relaciones de trabajo, incluida la participación.

En este sentido, el propio Capítulo IV de la Carta se inicia con dos artículos que contienen derechos específicamente de carácter colectivo, como son los derechos de información y consulta y los derechos de negociación y acción colectiva (arts. 27 y 28 CDFUE, respectivamente). Cabe observar que, si bien la libertad sindical, en su dimensión organizativa (art. 12.1 CDFUE), aparece recogida entre los derechos del Capítulo II («Libertades»), también se reconoce específicamente la vertiente funcional de la libertad sindical, que se encuentra en el Capítulo IV de la Carta.¹⁵ Por consiguiente, los sindicatos son un género específico de asociaciones entre personas que cuentan con unos instrumentos concretos ordenados a una finalidad, que es «la defensa de sus intereses» (art. 12.1 CDFUE).

Si bien el ámbito básico de la actividad de estas organizaciones lo constituyen las relaciones de trabajo, el ordenamiento jurídico comu-

¹⁵ Esta relación ya fue establecida en su día por el Tribunal de Justicia en su sentencia de 8 de octubre de 1974 (*Union syndicale et al contra el Consejo de las Comunidades Europeas*, C-175/73), en sintonía con la doctrina del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) que, en desarrollo de una libertad sindical recogida de una manera un tanto genérica, reconoce la libertad específicamente sindical y los derechos que les son inherentes a tales organizaciones. A título de ejemplo, baste citar las SSTEDH de 27 de octubre de 1975 (*Syndicat national de la police belge contra Bélgica*), de 2 de julio de 2002 (*Wilson, National Union of Journalists y otros contra Reino Unido*), de 12 de noviembre de 2008 (*Demir y Baykara contra Turquía*) y de 21 de abril de 2009 (*Enerji Yapi-Yol Sen contra Turquía*).

nitario, además de reconocer este fenómeno, lo integra y lo promueve a diferentes niveles, reservándoles una posición específica en las instituciones europeas¹⁶. Por tanto, para el Derecho de la UE los sindicatos son algo más que organismos privados dotados de unos derechos de actividad y representativos de su base afiliativa: presentan una dimensión pública que trasciende la mera relación de asociación para proyectarse hacia lo institucional a través de canales formales¹⁷.

Volviendo a la Carta, una segunda observación que cabe formular en este punto es que, además de conferir derechos a las organizaciones sindicales, el texto prevé la existencia de otros sujetos colectivos, denominados genéricamente como «representantes» de los trabajadores, a los que les corresponden los derechos de información y consulta. Este término más amplio apunta a las representaciones unitarias o electivas (típicamente, los comités de empresa). Los derechos de información y consulta¹⁸ son derechos colectivos de carácter instrumental, puestos al servicio de los trabajadores, a través de sus representantes¹⁹, para el adecuado ejercicio de su labor, en tanto que portadores de un interés supraindividual, que se desenvuelve en unas relaciones dinámicas de

¹⁶ MARTÍN ARTILES (2003: 9–10): «La CES [Confederación Europea de Sindicatos] trata de influir en los procesos de decisión política, en la legislación impulsada por las autoridades europeas (Comisión, Parlamento, Consejo) y asegurar la participación de los sindicatos en los asuntos relacionados con el empleo, la política social y la política macroeconómica. La CES también coordina la participación de los sindicatos en las numerosas instituciones de la Unión Europea [...]. Además la CES promueve los derechos de participación y consulta de los trabajadores y la creación de nuevos órganos de representación, como los Comités de Empresa Europeos. En segundo lugar, la CES trata de contribuir a la construcción de un sistema de relaciones laborales europeo a través del Diálogo Social con la representación de los empresarios (UNICE, CEEP). En este sentido, a través del diálogo social se viene generando acuerdos marcos a nivel europeo, tales como los acuerdos sobre permisos parentales, trabajo a tiempo parcial y contratos de duración determinada, que posteriormente han sido ratificados por el Consejo de Ministros y transformados en Directivas que hoy forman parte de la legislación europea. Y, en tercer lugar, la CES impulsa la unidad de acción sindical y la movilización de los trabajadores en el ámbito europeo para alcanzar nuevos objetivos en la legislación, tales como la inclusión del empleo en los Tratados de la Unión Europea, los derechos de información y consulta de los trabajadores y la mejora de las condiciones que figuran en la Carta de los Derechos Fundamentales».

¹⁷ VENEZIANI (2012: 123–161).

¹⁸ De acuerdo con el art. 2.1, letras *e*) y *f*) de la Directiva 2009/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 6 de mayo, sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, por «información» y «consulta» debe entenderse «la transmisión de datos por el empleador a los representantes de los trabajadores para que estos puedan tener conocimiento del tema tratado y examinarlo [...] en un momento, de una manera y con un contenido apropiados, de tal modo que permita a los representantes de los trabajadores realizar una evaluación pormenorizada del posible impacto y, en su caso, preparar las consultas» y «la apertura de un diálogo y el intercambio de opiniones entre los representantes de los trabajadores y la dirección central o cualquier otro nivel de dirección más apropiado, en un momento, de una manera y con un contenido que permitan a los representantes de los trabajadores emitir un dictamen sobre la base de la información facilitada sobre las medidas propuestas acerca de las cuales se realiza la consulta».

¹⁹ GARRIDO PÉREZ (2008: 11–20).

carácter dialéctico con su contraparte en las relaciones de trabajo. Estos dos derechos, junto con el derecho de participación, forman parte de un conjunto más amplio, denominado «implicación».

En la práctica, no existe una contraposición o una separación tajante entre las «organizaciones» —sindicales— (art. 28 CDFUE) y los antedichos «representantes», toda vez que, por un lado, estos derechos también son reconocidos a las organizaciones sindicales en distintos ordenamientos (como es el caso del doble canal de representación de los trabajadores en España)²⁰ y, por otro, porque los órganos de representación electiva se nutren casi en exclusiva a partir de las organizaciones sindicales. En definitiva, dado que el término «representantes de los trabajadores» empleado por el Derecho de la UE remite a las legislaciones o prácticas nacionales, directa o indirectamente las organizaciones sindicales son titulares de estos derechos colectivos.

Tanto en el ámbito comunitario como en muchos de los sistemas de relaciones laborales de los Estados miembros conviven distintas instancias representativas, que básicamente se podrían reconducir a dos: la unitaria o electiva y la sindical, de relación afiliativa. Si bien los sindicatos comparten de algún modo con los órganos de representación unitaria o electiva estas funciones de participación o implicación, la doctrina señala la existencia de algunas disfunciones²¹ y desequilibrios entre ambas cuando coexisten y de los problemas inherentes a la tradicional preferencia del legislador comunitario por las representaciones unitarias o de base electiva frente a los canales sindicales. No en vano, ya el Convenio 135 de la OIT (1971) y la Recomendación 143 a él aparejado señalaban la necesidad de adoptar determinadas cautelas cuando convivan los dos canales de representación²².

El legislador europeo ha hecho suya la experiencia de los sistemas nacionales de relaciones laborales admitiendo que, debido a las transformaciones sociales, económicas y productivas (tales como la internacionalización de las relaciones de trabajo, la digitalización o la terciarización de la economía) que se han sucedido a lo largo de más de medio siglo, el papel de los sindicatos ya no puede entenderse únicamente desde los derechos de negociación colectiva y de huelga. Una somera comparación entre dichos sistemas lleva fácilmente a advertir que no existen modelos puros: todos cuentan, al mismo tiempo —aun-

²⁰ VILLA GIL (1980).

²¹ OJEDA AVILÉS (2005: 343–363).

²² Art. 5 del Convenio 135 de la OIT: «Cuando en una misma empresa existan representantes sindicales y representantes electos, habrán de adoptarse medidas apropiadas, si fuese necesario, para garantizar que la existencia de representantes electos no se utilice en menoscabo de la posición de los sindicatos interesados o de sus representantes y para fomentar la colaboración en todo asunto pertinente entre los representantes electos y los sindicatos interesados y sus representantes».

que en distinta proporción—, con elementos de conflicto y cooperación entre los agentes sociales.²³ De ahí que los derechos de negociación y acción colectiva se completen con los de implicación en distintos niveles (desde el centro de trabajo hasta el nivel supraempresarial).

Si bien las competencias en materia de política social son compartidas entre la Unión y los Estados, aspectos fundamentales de las relaciones laborales como el derecho de huelga o el de sindicación no son parte del elenco competencial de la UE y caen —al menos teóricamente— dentro del espacio que corresponde a los Estados miembros (153.5 TFUE), por lo que la actuación de los poderes comunitarios se lleva a cabo dentro de su ámbito competencial. Dentro de este margen, el Derecho de la UE dispone de un espacio interesante para la intervención en materia de derechos laborales colectivos, como es el caso de los derechos de implicación de los trabajadores.

De este modo, el art. 153.1.f) TFUE establece que «[...] la Unión apoyará y completará la acción de los Estados miembros en [...] la representación y la defensa colectiva de los intereses de los trabajadores y de los empresarios, incluida la cogestión [...]». De ello se desprende una obligación positiva de las instituciones de promover, dentro del ámbito de las competencias de la UE, gran parte de la vertiente funcional de la que hacía referencia más arriba. A su vez, también la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores (CCDSFT) de 1989, a pesar de carecer de eficacia normativa, prevé en su articulado los derechos de implicación de los trabajadores²⁴.

Siguiendo el mandato contenido en el art. 153 TFUE, el Derecho derivado se ocupa de la participación de los trabajadores en las empresas de relevancia a nivel comunitario aunque la práctica revela hasta cierto punto una acción limitada de las instituciones en esta materia; en cambio, en materia de derechos de información y consulta (art. 153.1.e TFUE),²⁵ el desarrollo normativo llevado a cabo a nivel europeo se revela significativamente más amplio,²⁶ como se expondrá al hilo de las sentencias tratadas en el apartado siguiente.

²³ El derecho a la participación de los trabajadores en la empresa se encuentra recogido en muchas normas de carácter nacional (en el caso español, además de la libertad sindical, la propia Constitución incluye, en su art. 129.2, la participación, que ha sido objeto de algunos desarrollos legislativos).

²⁴ Art. 17 CCDSFT: «La información, la consulta y la participación de los trabajadores deben desarrollarse según mecanismos adecuados y teniendo en cuenta las prácticas vigentes en los diferentes Estados miembros. Ello es especialmente aplicable en aquellas empresas o grupos de empresas que tengan establecimientos o empresas situados en varios Estados miembros de la Comunidad Europea». Fuera del ámbito de la UE, en la órbita del Consejo de Europa, encontramos los arts. 21 y 22 de la Carta Social Europea revisada, relativos a los derechos de información, consulta y participación.

²⁵ STJUE de 29 de marzo de 2001, *Bofrost*, C-62/99.

²⁶ Baste mencionar aquí, sin ánimo de exhaustividad, la Directiva 2009/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 6 de mayo, sobre la constitución de un comité de empresa

3. LOS DERECHOS DE COGESTIÓN EN ALEMANIA EN LA DOCTRINA DEL TJUE

Todos los sistemas de relaciones laborales de nuestro entorno presentan, a la vez, elementos de negociación y acción colectiva —definidores de un modelo típicamente orientado al conflicto— y elementos más bien propios de una lógica de integración o cooperación de los actores colectivos²⁷. Por tanto, en mayor o menor medida, los contenidos de dichos sistemas guardan una relación directa con el Derecho Social de la UE en general y con la Carta en particular. Dentro de aquellos últimos, encontramos explícitamente recogidos en esta los de información y consulta, sin perjuicio de otros derechos colectivos previstos por el ordenamiento jurídico comunitario en su conjunto, que confieren a los representantes de los trabajadores unas facultades de intervención más intensas que los primeros.

La participación de los trabajadores en la empresa admite tanto distintos niveles como distintos grados de intensidad por lo que cada sistema es el resultado de un equilibrio determinado de fuerzas entre los agentes sociales, condicionado por prácticas y tradiciones particulares y sujeto a los cambiantes contextos sociales y productivos. De este modo, los distintos Estados de la UE presentan un nivel desigual de derechos colectivos y, en especial, de participación de los trabajadores²⁸, disparidad que, ante el escenario del mercado común, constituye el sustrato de prácticas elusivas de los sistemas nacionales, menoscabando así los derechos de los trabajadores y erosionando los incipientes vínculos de solidaridad entre los trabajadores de los Estados miembros.

Ello ha llevado a las autoridades de la UE a poner el foco de atención sobre esta materia, así como a un amplio repertorio de pronunciamientos del TJUE sobre aspectos tanto nucleares como tangenciales de los derechos colectivos de los trabajadores, algunos de los cuales se citan a lo largo de este trabajo.

3.1. El sistema de cogestión alemán

Alemania cuenta con una larga tradición en materia de participación de los trabajadores en la empresa y, en particular, en materia de coges-

européo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria o la Directiva (UE) 2017/1132 en lo que atañe a las transformaciones, fusiones y escisiones transfronterizas (modificada por la Directiva (UE) 2019/2121 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de noviembre).

²⁷ MONEREO PÉREZ *et al.* (2011: 147–150).

²⁸ CONCHON (2011: 7–19).

ción²⁹. Ya la propia constitución de la República de Weimar diseñó un sistema de democracia económica a diferentes niveles, al amparo de la cual se llevaron a cabo desarrollos pioneros —aunque modestos— en materia de democracia en la empresa, que constituyen los precedentes más directos de las instituciones jurídicas actuales. Tras la Segunda Guerra Mundial, la República Federal retomó, con las debidas adaptaciones al nuevo contexto social y político, la senda participativa iniciada en Weimar, instaurando un sistema de cogestión que afecta a las principales compañías del país y que constituye, sin duda, el modelo de referencia para los sistemas de nuestro entorno³⁰.

En la actualidad existen básicamente tres regímenes de derechos de cogestión: el régimen aplicable a las empresas del sector de la minería y la industria siderúrgica (1951); la llamada Ley de cogestión en un tercio (2004), prevista para empresas con entre 500 y 2 000 trabajadores; y la Ley de cogestión de 1976, aplicable a las principales empresas del país que superan el umbral máximo de la anterior.

Contrariamente a lo que sucede en el Derecho de sociedades español, el modelo societario alemán es de carácter dualista, lo que significa que la estructura orgánica de las sociedades de capital cuenta, además de la asamblea general, con dos órganos de gobierno: el consejo de administración y el consejo de vigilancia, regulados por la Ley alemana de sociedades anónimas. Si al consejo de administración le corresponde la gestión diaria, ordinaria de la sociedad, el consejo de vigilancia es el órgano encargado de supervisar la actividad del primero. Así, el consejo de vigilancia nombra y revoca los miembros del consejo de administración, solicita informes (derechos activos y pasivos de información) y algunos de los actos societarios requieren de la autorización del consejo de vigilancia para su materialización. En definitiva, el consejo de vigilancia tiene por principal cometido la fiscalización de la gestión llevada a cabo por la administración de la sociedad. Es en este órgano en el que se desenvuelven las dinámicas de participación de los trabajadores, que se encuentran en él representados con los mismos derechos que el resto de miembros.

Según la Ley de gestión alemana (MitbestG), en aquellas empresas —principalmente sociedades anónimas (AG) y sociedades de responsabilidad limitada (GmbH)— que emplean regularmente a más de 2 000 trabajadores, estos tienen derecho a elegir a sus representantes en el consejo de vigilancia de dichas empresas, cuya composición es paritaria: una mitad de los miembros representan a los accionistas y la otra, a los trabajadores.

²⁹ HEPPLE (1994: 297–326).

³⁰ OJEDA AVILÉS (1978).

Así pues, estos últimos tienen, en virtud de la MitbestG, un derecho de sufragio activo y pasivo en orden a la elección de sus representantes al consejo de vigilancia de las compañías incluidas dentro del ámbito de aplicación de la Ley. Asimismo, en función del tamaño de la plantilla, los sindicatos tienen derecho a proponer una parte de los candidatos del banco social que finalmente compondrán el consejo de vigilancia, representantes estos que pueden ser externos a la empresa.³¹ En la dinámica de los derechos de cogestión, los sindicatos desempeñan un papel muy destacado, tanto por el hecho de tener reservados algunos de los asientos de los consejos de vigilancia como por encontrarse normalmente el conjunto del banco social de dichos órganos altamente sindicalizados, tal y como sucede con los órganos de representación unitaria (comités de empresa). Así pues, directa o indirectamente los sindicatos influyen de manera decisiva en la formación de la voluntad del banco social de las empresas cogestionadas y toman parte en los procesos decisorios de dichas compañías. Además, la posibilidad de contar con representantes externos a la empresa acentúa la dimensión del sindicato como organismo de defensa y promoción de los intereses de los trabajadores tanto dentro como fuera de la empresa y como puente entre la empresa y la sociedad.

Como ya se ha expuesto más arriba, ni las empresas ni los derechos de participación de los trabajadores en ellas quedan al margen de los escenarios que presenta el mercado único, lo que en la práctica ha generado numerosas situaciones de impacto del plano comunitario en los ordenamientos nacionales y, a la inversa, contextos nacionales con elementos de relevancia para el Derecho de la Unión. Es por ello que el TJUE ha tenido la oportunidad de pronunciarse sobre aspectos centrales del sistema alemán de cogestión en dos ocasiones, a través de las dos sentencias que se examinan a continuación³². Ambas sentencias presentan una gran vinculación entre sí, no solo por la norma que da lugar a su planteamiento (MitbestG) o por tener un mismo origen geográfico, sino porque ambas abordan la interacción entre el ordenamiento jurídico comunitario y los sistemas nacionales poniendo de manifiesto una insuficiencia de la actividad de las autoridades comunitarias para preservar los derechos que aquí se abordan, al tiempo que abren nuevos horizontes en materia de participación, acentúan el papel que están llamados a desempeñar los sindicatos en ella y la necesidad de fomentar un diálogo intrasindical a nivel comunitario.

³¹ Para una exposición detallada de la regulación que reciben los derechos de cogestión en Alemania, véase MENDOZA NAVAS (2002).

³² Se excluye aquí el caso *Volkswagen* (STJUE de 23 de octubre de 2007, C-112/05), por abordar esta aspectos tangenciales y particularmente específicos del sistema alemán de cogestión que solamente hacen referencia a la citada compañía *ex* § 25.1.3 MitbestG.

3.2. El asunto *Erzberger* (C-566/15)

En su redactado, la MitbestG no explicita si, dentro del ámbito de aplicación de la Ley, debería incluirse o no a los trabajadores de grupos de empresas alemanes empleados en filiales radicadas en el extranjero. Sobre este punto, no existe una posición unánime ni en la doctrina científica ni en la práctica de los tribunales, si bien la interpretación mayoritariamente sostenida por ambas se decanta por entender que los derechos de cogestión previstos en la ley corresponden únicamente a los trabajadores empleados en Alemania.

Si se atiende a un criterio teleológico, la Comisión de Trabajo y Asuntos Sociales del Parlamento Federal alemán, previa aprobación de la MitbestG (1976)³³, descartó la aplicación extraterritorial de la Ley de cogestión. Así pues, aparentemente, en virtud del principio de territorialidad, la legislación alemana en materia de participación no sería aplicable más allá de sus fronteras. Esta tesis se ve apoyada por la interpretación del concepto de «trabajador» previsto en la Ley alemana de comités de empresa que lleva a cabo el Tribunal Federal Laboral Alemán, a la que la propia MitbestG se remite, por cuanto solo considera comprendidos en este término a los empleados en centros de trabajo radicados en territorio alemán³⁴. No obstante, durante los años de andadura de la Ley alemana de cogestión la dimensión transnacional de las relaciones laborales ha cobrado una importancia tal que es imposible de desconocer, lo que incide directamente sobre los derechos colectivos, en este caso, de cogestión.

La cuestión plantea problemas de distinto orden. Por un lado, admitiendo la tesis mayoritaria, una determinada distribución de la plantilla entre las distintas filiales de un mismo grupo de empresas radicadas en diferentes Estados miembros en los que opera dicho grupo puede tener como consecuencia la reducción de los derechos de cogestión de los trabajadores, cuando no la falta de aplicación de la propia Ley de cogestión, por la falta de superación de los umbrales numéricos. Asimismo, como se argumenta en el caso, una parte importante de la plantilla del grupo queda automáticamente excluida de las dinámicas participativas, lo que conlleva una situación en la que un determinado grupo de trabajadores decide quiénes serán los representantes de un conjunto más amplio. Por otro lado, si se opta por reconocer el alcance extraterritorial de los derechos de cogestión previstos en una norma nacional, sería necesario un acto positivo de adaptación del articulado de la Ley y sus disposiciones de desarrollo en materia electoral para

³³ Véase el Informe de la Comisión de Trabajo y Asuntos Sociales del Parlamento Federal alemán de 10 de marzo de 1976 (BT-Drucksache 7/4845, p. 4).

³⁴ Sentencia del Tribunal Federal Laboral alemán de 22 de marzo de 2000 (7 ABR 34/98).

integrar en los procesos a los trabajadores de filiales extranjeras, lo que suscitaría a su vez cuestiones de legitimación procesal o competencia judicial, entre otros. En cualquier caso —y este es uno de los temas de fondo que se le plantea al tribunal—, la postura restrictiva en este debate entraña una potencial discriminación por razón nacionalidad.

En el caso que nos ocupa, el grupo de empresas TUI AG, con sede en Berlín y Hannover, contaba con aproximadamente 50 000 empleados (10 103 en territorio alemán y 39 536 en otros Estados miembros de la Unión Europea), distribuidos entre la sociedad matriz y las distintas empresas filiales del grupo. De acuerdo con la MitbestG (§7) y de los estatutos sociales de TUI AG, el consejo de vigilancia de la compañía estaba compuesto por 20 miembros, diez en representación de los accionistas y diez en representación de los trabajadores (entre los cuales tres son elegidos a propuesta de los sindicatos).

Tal y como se ha expuesto más arriba, únicamente los trabajadores empleados en Alemania pueden ser electores y elegibles para el consejo de vigilancia de la empresa, quedando excluidos de estos procesos los trabajadores empleados en filiales radicadas fuera del país germano. Así pues, los empleados en filiales del grupo TUI radicadas en países como Francia no pueden elegir a sus representantes en el consejo de vigilancia del grupo ni pueden ser elegidos para ostentar dicha representación, con lo que un 80 por 100 de la plantilla de la empresa no se encuentra directamente representada en el consejo de vigilancia.

Como resultado de un largo periplo judicial en los tribunales inter-nos, en lo podría entenderse como el reverso de la litigación estratégica, el Sr. Konrad Erzberger adquirió acciones del grupo TUI AG a fin de obtener la legitimación activa requerida para plantear la cuestión ante los tribunales alemanes, en busca de alcanzar la instancia jurisdiccional europea. Básicamente, el actor alega que la composición del consejo de vigilancia de TUI AG es indebida (§98 de la Ley alemana de sociedades anónimas), por cuanto no integra a los trabajadores de las filiales situadas en otros Estados miembros y esta exclusión haría incompatible la Ley alemana de cogestión con las exigencias del Derecho comunitario.

Si en instancia el Tribunal Regional Civil y Penal de Berlín³⁵ desestimó la demanda, el Tribunal Superior Regional Civil y Penal de Berlín sí accedió a plantear la cuestión prejudicial ante el TJUE, al amparo del art. 267 TFUE. De este modo, el órgano jurisdiccional de apelación trasladó la cuestión acerca de si la ley alemana de cogestión

³⁵ Por tratarse de cuestiones societarias, en general, estas no se dirimen en un proceso laboral, sino ante la jurisdicción ordinaria. En cambio, según la Ley de la jurisdicción laboral alemana (*Arbeitsgerichtsgesetz*, ArbGG), sí conoce la jurisdicción de trabajo de aquellos asuntos relativos a la elección y remoción de los representantes de los trabajadores en el consejo de vigilancia (§ 2a ArbGG).

es compatible con los arts. 18 (no discriminación por razón de la nacionalidad) y 45 (libre circulación de trabajadores) TFUE cuando priva de los derechos de sufragio activo y pasivo a los trabajadores de otros Estados miembros y el traslado de un trabajador representante a otro Estado miembro implica pérdida de su mandato. Tras la intervención de las distintas partes, el abogado general Henrik Saugmandsgaard Øe presentó sus conclusiones el 4 de mayo de 2017 que, en lo sustancial, fueron íntegramente acogidas por parte del TJUE en su sentencia³⁶, por lo que su contenido se aborda aquí de manera conjunta.

El art.45.2 TFUE³⁷ prohíbe la discriminación por razón de nacionalidad entre trabajadores de los Estados miembros con respecto a las condiciones de trabajo, entendidas en un sentido amplio, incluidos los derechos de sufragio activo y pasivo de los trabajadores para el consejo de vigilancia³⁸, toda vez que estos se ostentan debido a la condición de trabajador. De este modo, según se desprende de los razonamientos del Tribunal, los derechos de representación de los trabajadores, de naturaleza colectiva, son inescindibles del contrato de trabajo. La finalidad del precepto es facilitar el ejercicio de todo tipo de actividad profesional dentro del territorio de la UE, sin que una medida nacional pueda obstaculizar o hacer menos atractivo el ejercicio de esta libertad fundamental³⁹, lo que supone, por un lado, el derecho a disfrutar del mismo trato que los trabajadores nacionales y, por otro, la prohibición a los Estados miembros de origen de imponer restricciones a la libre circulación de los trabajadores.

A la hora de analizar la cuestión jurídica de fondo, se abordan las repercusiones que esta proyecta sobre dos tipos genéricos de situaciones: (i) trabajadores empleados en filiales establecidas en otros Estados miembros y (ii) trabajadores empleados en Alemania que sean trasladados a otro Estado miembro.

El Tribunal entiende que el supuesto (i) no presenta ningún factor de conexión con las situaciones contempladas en el Derecho de la Unión, por cuanto la situación de dichos trabajadores no es el resultado del ejercicio de su libertad de circulación⁴⁰, sin que quepa tomar en consideración el control que ejerce la empresa matriz alemana sobre las filiales radicadas en otros Estados miembros. Por tanto, el juicio acerca de la discriminación pretendida debe hacerse desde una pers-

³⁶ STJUE de 18 de julio de 2017.

³⁷ Art. 45.2 TFUE: «La libre circulación supondrá la abolición de toda discriminación por razón de la nacionalidad entre los trabajadores de los Estados miembros, con respecto al empleo, la retribución y las demás condiciones de trabajo».

³⁸ STJUE de 8 de mayo de 2003, *Wählergruppe Gemeinsam*, C-171/01.

³⁹ STJUE de 10 de marzo de 2011, *Casteels*, C-379/09.

⁴⁰ STJUE de 1 de abril de 2008, *Gouvernement de la Communauté française y Gouvernement wallon*, C-212/06.

pectiva dinámica —en atención al ejercicio efectivo o potencial de la libertad de circulación— y no estática, por la comparación abstracta de la situación de trabajadores empleados en distintos territorios, para concluir así que no rige el art. 45.2 TFUE a este supuesto, al tratarse de una situación meramente interna que no afecta al Derecho de la Unión.

De mayor interés resulta el supuesto (ii), en el que se considera si la eventual pérdida de los derechos de sufragio y de un posible mandato representativo por el ejercicio de la libertad de circulación suponen una discriminación o, cuanto menos, una restricción de la libre circulación de los trabajadores, por cuanto la pérdida de los derechos reconocidos en la *MitbestG* podría disuadir al trabajador del ejercicio de la movilidad o hacer menos atractiva la aceptación de un puesto de trabajo dentro del grupo.

La conclusión del Tribunal en este punto consiste en que, atendida la disparidad existente entre los distintos Estados miembros en lo que a la legislación laboral se refiere, las desigualdades que surgen en esta situación no entrañan necesariamente discriminación, puesto que no cabe obligar a un Estado miembro a inclinarse por la aplicación extraterritorial de su legislación en materia de participación. Por consiguiente, el desplazamiento de trabajadores entre Estados miembros no es neutro desde el punto de vista de las condiciones laborales, siendo determinante la legislación laboral del Estado de destino.

En definitiva, la Sentencia del caso *Erzberger* declara la compatibilidad de la legislación alemana en cuanto que opta por privar de los derechos de sufragio activo y pasivo a los trabajadores empleados en filiales situadas fuera de Alemania, con la consiguiente pérdida del mandato representativo del miembro del consejo de vigilancia que sea trasladado a otro Estado miembro, sin que ello entrañe discriminación alguna en los términos del art. 45 TFUE.

Más allá del fallo de la sentencia, lo más interesante del proceso se encuentra en los apartados 82 y 83 de las conclusiones del abogado general. En ellos, expresa su opinión favorable a una armonización a nivel europeo de los derechos de participación, a fin de que en un supuesto como el examinado —el de un trabajador empleado por un grupo de sociedades en la UE—, el trabajador en cuestión pueda disfrutar de los mismos derechos de participación en el grupo independientemente del lugar donde se encuentre. Por un lado, dicha armonización, en opinión del Sr. Saugmandsgaard Øe, no solo sería deseable sino también perfectamente posible.

Por otro lado, otra de las conclusiones que cabe extraer del proceso es que el principio de territorialidad no es óbice para la extensión de la legislación nacional en materia de cogestión a filiales de una misma empresa radicadas en distintos Estados miembros como, de hecho, ya

sucede en la práctica⁴¹. Que una determinada legislación nacional opte o no por ampliar sus efectos es una decisión que cae en el terreno de la discrecionalidad de las autoridades legislativas nacionales, sin que la resolución en sentido afirmativo suponga una injerencia en asuntos de soberanía de otros Estados miembros.

3.3. El asunto *IG Metall y ver.di* o *SAP SE* (C-677/20)

Como resultado de más de treinta años de negociaciones y con objetivo de eliminar obstáculos a los intercambios para la realización del mercado interior, vio la luz la figura de la Sociedad Anónima Europea (Societas Europaea, SE). Se articuló mediante la promulgación simultánea del Reglamento (CE) núm. 2157/2001 del Consejo, de 8 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea (SE) y la Directiva 2001/86/CE del Consejo, de 8 de octubre, por la que se completa el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores, texto este último que, por su naturaleza, precisó de transposición a los respectivos ordenamientos jurídicos de los Estados miembros⁴².

Una SE es una sociedad con personalidad jurídica propia que puede ser constituida a través de distintos procedimientos (fusión, *holding*, filial, transformación —supuesto, este último, que ocupará las líneas que siguen—) y cuyo capital social mínimo, dividido en acciones, es de 120 000 euros. En el plano del gobierno de la sociedad, las SE pueden tener un sistema monista o dual, además de una junta de accionistas. La SE se regula básicamente por el Reglamento mencionado más arriba, por el ordenamiento jurídico del Estado miembro donde la SE tenga su domicilio social y por sus propios estatutos sociales. La finalidad de este tipo social es facilitar el funcionamiento de las empresas mediante la simplificación de los procesos que conlleva la operación bajo una única legislación, al tiempo que favorece su movilidad dentro de la UE.

Salvo algunas excepciones, el Reglamento impone el deber de concluir un Acuerdo de implicación que defina los términos de la implicación de los trabajadores en la nueva SE, en ausencia de un marco nacional. De acuerdo con el art. 2.*h*) de la Directiva, el término «implicación» engloba los derechos de información, consulta y participación, así como «[...] cualquier otro mecanismo mediante el cual los representantes de los trabajadores pueden influir en las decisiones que se adopten en la empresa». Por «participación» debe entenderse el de-

⁴¹ LAFUENTE HERNÁNDEZ (2023).

⁴² En España, la Directiva fue transpuesta por la Ley 31/2006, de 18 de octubre, sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas. Contrariamente a lo que sucede en algunos países de la UE, en España esta figura ha tenido escaso éxito. GONZÁLEZ BEGEGA (2015: 70–82).

recho de los representantes de los trabajadores a influir en una sociedad mediante el derecho a «elegir o designar determinados miembros en los órganos de administración o control de la sociedad» o a «recomendar u oponerse a la designación de una parte o de todos los miembros del órgano de administración o de control» de dicha sociedad (art. 2.k de la Directiva)⁴³.

El Acuerdo de implicación debe ser negociado entre los órganos de dirección o administración de las sociedades que toman parte en el proceso de constitución de la SE y una comisión negociadora representativa de los trabajadores empleados en cada Estado miembro por las sociedades participantes y las filiales y establecimientos afectados; entre dichos representantes, pueden incluso designarse —si así lo disponen los Estados miembros— representantes sindicales externos a la empresa. Estamos, pues, ante una norma de carácter pactado o convencional, concluida al amparo de la legislación europea de carácter promocional y orientada por una legislación nacional de referencia a la que está llamada a sustituir una vez consumada la transformación⁴⁴.

El art. 4.4 de la Directiva establece el llamado «principio de antes–después» (*before and after principle*, *Vorher–Nachher–Prinzip*)⁴⁵, según el cual, cuando una SE se constituya mediante transformación, el nivel de implicación de los trabajadores en la empresa deberá ser «[...] al menos equivalente al de todos los elementos de implicación existentes [...]» en la sociedad originaria. Esta previsión busca mantener un nivel similar de participación de los trabajadores al que prevén las legislaciones nacionales de origen, especialmente cuando se trata de la constitución de una SE mediante transformación, ante el riesgo de vaciamiento de estos derechos.

Sin embargo, la finalidad de garantizar que la transformación de una empresa en SE no suponga ni desaparición ni reducción de los derechos de los trabajadores en materia de implicación en las decisiones de la empresa (Considerandos 3 y 18 de la Directiva) se ha visto cuestionada por la práctica. Como vienen denunciando fuentes vinculadas al movimiento sindical, este tipo social constituye un factor de erosión, cuando no directamente de elusión, de los derechos nacionales de participación de los trabajadores en los sistemas más avanzados, como el alemán⁴⁶, hasta el punto de que, parte del auge del recurso a esta figura puede explicarse por la desaparición de los derechos de implicación de origen nacional tras la transformación de las sociedades en SE⁴⁷.

⁴³ PREIS (2012: 890–898).

⁴⁴ GÓMEZ GORDILLO (2007: 27–40); INSA PONCE DE LEÓN (2010).

⁴⁵ Véase el Considerando 18 de la Directiva.

⁴⁶ ROSE y KÖSTLER (2014).

⁴⁷ SICK (2020: 13–17).

En el caso que nos ocupa, la compañía de software SAP AG, con sede en Walldorf, acordó transformarse en SE en 2014 una vez concluido un acuerdo de implicación con la comisión negociadora. Inicialmente, de acuerdo con la MitbestG, el consejo de vigilancia de SAP AG estaba compuesto por 16 miembros, ocho en representación de los accionistas y ocho en representación de los trabajadores (dos de los cuales habían sido elegidos a propuesta de los sindicatos).

El Acuerdo de implicación de SAP SE preveía un consejo de vigilancia compuesto de forma paritaria por 18 miembros que, tras una modificación estatutaria, sería sustituido por un «consejo de vigilancia reducido», también paritario, pero con 12 integrantes. De acuerdo con el apartado 3.4 del Acuerdo, los sindicatos conservaban la posibilidad de proponer candidatos, aunque estos no se elegirían de manera separada, perdiendo así los asientos reservados que les confiere la Ley alemana de cogestión (§§ 7.2 y 16.2 MitbestG). Precisamente la supresión de este derecho exclusivo de nominación de una parte de los candidatos al consejo de vigilancia mediante la votación separada constituye el objeto de la presente controversia resuelta por el TJUE.

Del litigio conoció en primera instancia el Tribunal Laboral de Mannheim, que desestimó la demanda, criterio por el que también optó en vía de recurso el Tribunal Laboral Regional de Baden-Württemberg hasta que finalmente, en 2020, el Tribunal Supremo Federal Laboral alemán (*Bundesarbeitsgericht*, BAG), con sede en Erfurt, decidió suspender el procedimiento para someter la cuestión al TJUE acerca del alcance del principio antes–después previsto en la Directiva⁴⁸ y de la Ley sobre la implicación de los trabajadores en una Sociedad Anónima Europea (SEBG) que la transpone al ordenamiento alemán⁴⁹. En otras palabras, el problema planteado reside en determinar si el art. 4.4 de esta última permite negociar la supresión del derecho de votación separada de los candidatos sindicales al consejo de vigilancia de la SE previsto por la legislación nacional de referencia⁵⁰. Tras la intervención de las partes, el abogado general Jean Richard De la Tour presentó sus conclusiones el 28 de abril de 2022, que fueron acogidas por el Tribunal en sentencia⁵¹.

El análisis de la cuestión jurídica versa sobre qué debe entenderse por «nivel de implicación al menos equivalente» y por «todos los elementos de implicación» en tanto que aspectos del principio antes–des–

⁴⁸ ALES (2021: 71–83).

⁴⁹ § 21.6 SEBG: «[...] cuando la SE se constituya mediante transformación, el acuerdo deberá estipular un nivel de implicación de los trabajadores que sea al menos equivalente al de todos los elementos de implicación existentes en la sociedad que vaya a transformarse en SE. Esto mismo se aplicará cuando cambie la estructura de organización de la sociedad de una dual a una monista o viceversa».

⁵⁰ El término empleado tanto por el Reglamento como por la Directiva es *Aufsichtsorgan*, traducido al castellano por «órgano de control» o «consejo de control».

⁵¹ STJUE de 18 de octubre de 2022.

pués establecido por la Directiva ante la desaparición del derecho de los sindicatos a una votación separada de sus candidatos tras el proceso de transformación de SAP.

A la hora de interpretar el primero de estos aspectos el Tribunal señala, por un lado, que las normas en materia de implicación inicialmente aplicables a la sociedad van a ser sustituidas por las disposiciones del Acuerdo, sin que puedan verse reducidos o suprimidos estos derechos. Por otro lado, determina que corresponde al Derecho nacional la determinación de aquellos elementos esenciales del sistema que deben ser preservados en un proceso de transformación para garantizar que el nivel de implicación resultante sea equivalente. En definitiva, tanto el art. 4.4 de la Directiva como la propia legislación nacional operan como límite a la autonomía de las partes a la hora de configurar los términos por los que en adelante se regirá la implicación de los trabajadores.

En lo tocante al segundo aspecto, cuando la Directiva hace referencia a «todos los elementos de implicación», esta expresión no se reduce meramente a sus términos cuantitativos, es decir, a la proporción de representantes de los trabajadores en los órganos decisorios de la empresa. Al contrario: si bien este es un elemento de indiscutible relevancia a la hora de verificar el cumplimiento del principio de antes–después, existen otros factores procedimentales que inciden directamente en el nivel de influencia de los trabajadores en la toma de decisiones de la sociedad. Por consiguiente, según el tribunal remitente, la inclusión expresa de los sindicatos en este proceso supone un salto cualitativo respecto del factor numérico (paridad) contribuyendo a «reforzar la influencia de los representantes de los trabajadores en la toma de decisiones dentro de una empresa, garantizando que, en tales representantes, haya personas que posean un alto grado de conocimiento de las circunstancias y de las necesidades de la empresa y que, al mismo tiempo, dispongan de pericia externa» (apartado 21 de la Sentencia).

Finalmente, el Tribunal hace una velada referencia al caso *Erzberger* para recordar que, en el caso de las Sociedades Europeas, es necesario ampliar los derechos de implicación a todos los trabajadores afectados⁵².

4. LOS SINDICATOS COMO SUJETO DE SOLIDARIDAD: EMPRESAS TRANSNACIONALES Y DEMOS «LABORAL» EUROPEO

En los debates relativos a las vías de intensificación de la integración europea, una de las cuestiones clave que se suscitan es la de la

⁵² STJUE de 20 de junio de 2013, *Comisión Europea/Países Bajos*, C-635/11, apartados 40 y 41.

eventual existencia de un *demos* europeo, es decir, de si existe una comunidad política europea que constituya el sustrato político de la integración jurídica, social y económica, toda vez que, dada la pertenencia de una multiplicidad de Estados-nación, no pueden ser los vínculos nacionales los que sustenten esa comunidad⁵³. Por tanto, es necesario buscar estos vínculos transnacionales en realidades de otro orden, una de las cuales es, de acuerdo con la Carta, la de las relaciones de trabajo.

Se apuntaba más arriba el auge de las empresas transnacionales como un producto resultante en parte del mercado único, configurado a partir tanto del propio Derecho originario y el Derecho derivado de la UE como por una jurisprudencia comunitaria tradicionalmente comprometida con las libertades económicas y especialmente favorecedora de su ejercicio.⁵⁴ Las empresas transnacionales aparecen como una realidad transversal, cada vez menos condicionadas por las fronteras geográficas al tiempo que, como se apuntaba más arriba, las legislaciones de trabajo que constituyen el marco jurídico para las relaciones laborales siguen siendo, en gran medida, competencia de los respectivos Estados. En cierta medida, las dos sentencias tratadas en el apartado precedente son una buena muestra de esta realidad y de los efectos que ella genera en la eficacia de los derechos colectivos.

En el terreno de las relaciones de trabajo, que constituyen un lugar común de las sociedades avanzadas de los Estados miembros, lo individual y lo colectivo son dimensiones teóricamente pensables, pero inescindibles en la práctica: lo determinado colectivamente afecta la realidad concreta y cotidiana de cada trabajador perteneciente al colectivo. De este modo, la ciudadanía en la empresa, en tanto que traslación al ámbito de las relaciones laborales de la ciudadanía política, adquiere en el contexto del mercado integrado un carácter indiscutiblemente transnacional⁵⁵.

Esta determinación colectiva de lo individual se lleva a cabo a partir del ejercicio de unos derechos colectivos que se encuentran condicionados tanto por su contexto como por su configuración jurídica. Así, como se decía al inicio, los derechos de implicación no pueden entenderse completamente sin aquellos otros derechos que más bien exteriorizan el conflicto inherente en las relaciones de trabajo: la negociación y la acción colectiva. Sin embargo, estas herramientas también se han visto erosionadas y debilitadas en su vocación de construir espacios de soli-

⁵³ AGUILERA DE PRAT (2004: 157-163).

⁵⁴ Véanse, a título de ejemplo, las SSTJUE de 9 de marzo de 1999, *Centros*, C-212/97, y de 5 de noviembre de 2002, *Überseering*, C-208/00.

⁵⁵ BERCUSSON (2002: 27): «*The protection of the work identity of citizens relies heavily, in many cases exclusively, on trade unions. Formulation, implementation and enforcement of the rights of worker-citizens requires collective organisation of the social partners at both national and EU levels*».

daridad por la realidad del mercado único y por la línea interpretativa emprendida por el TJUE a partir de los casos *Viking* y *Laval*⁵⁶, que supuso una ruptura de la relación de fuerzas entre los agentes sociales, tanto a nivel comunitario como en el seno de los sistemas nacionales de relaciones laborales⁵⁷, limitando seriamente la posibilidad de ejercitar el derecho de huelga en el plano transnacional.

En el caso *Viking*, una compañía finlandesa alteró el pabellón de uno de sus buques, que llevaba a cabo el recorrido entre Helsinki y Tallinn para acogerse a las ventajas en términos de reducción de costes salariales que ofrece la negociación colectiva con arreglo al Derecho estonio, aun cuando la propiedad efectiva y el control del buque permanecían en Finlandia. A fin de evitar el empeoramiento de las condiciones de trabajo como consecuencia del cambio de pabellón, un sindicato finlandés (FSU) convocó una huelga, contando con la solidaridad de la federación sindical internacional del transporte a la que se encontraba afiliada (ITF), lo que supuso una restricción a la libertad de establecimiento de la compañía que el TJUE juzgó incompatible con la legislación comunitaria.

En línea similar, la controversia en el caso *Laval* versó sobre la acción colectiva de los sindicatos suecos contra la compañía letona que resultó adjudicataria de una obra en territorio sueco, empleando para ello a trabajadores letones que percibían su remuneración de acuerdo con el convenio colectivo de su país de origen y no según el convenio sueco del sector. La huelga de solidaridad emprendida para la equiparación de las condiciones de trabajo limitaba la libertad de prestación de servicios, lo que el TJUE consideró contrario al Derecho de la UE.

En *Viking* y *Laval*, los respectivos sindicatos eran portadores de un interés colectivo amplio, transfronterizo⁵⁸. Estos dos supuestos son un buen ejemplo de que una misma realidad empresarial afecta simultáneamente a los trabajadores de distintos Estados miembros y en la que ni el margen para las competencias estatales ni la pretendida voluntad de preservar los derechos constitucionales y prácticas nacionales de dichos Estados por parte de la UE implican una garantía absoluta de los derechos sociales ante su colisión con las libertades económicas. Puesto que, en los casos mencionados, las condiciones de unos trabajadores eran susceptibles de afectar a las condiciones de un conjunto más

⁵⁶ SSTJUE de 11 de diciembre de 2007, *Viking*, C-438/05, y de 18 de diciembre de 2007, *Laval*, C-341/05.

⁵⁷ BÜCKER y WARNECK (2010).

⁵⁸ BAYLOS GRAU (2023: 1678): «[...] las huelgas funcionan también como formas de garantizar los derechos reconocidos en convenios colectivos firmados en un determinado país e ignorados por las empresas que desplazan trabajadores desde aquel país pese a estar vinculadas por las obligaciones del acuerdo. La huelga se emplea por tanto como un instrumento sindical y colectivo contra el *dumping* social».

amplio, queda claro que lo que estaba en juego en esas controversias era precisamente la solidaridad transnacional entre los trabajadores de los distintos Estados, vínculo social del que los sindicatos eran depositarios⁵⁹.

A la vista de estas sentencias, no resulta injustificado decir que la orientación jurisprudencial del TJUE confiere en la práctica una fuerte primacía de las libertades económicas sobre los derechos sociales, ahondando en los desequilibrios existentes y erosionando la solidaridad. Desde luego, no es un secreto la preferencia del TJUE por la integración de los mercados, en claro detrimento de los derechos sociales.⁶⁰ Si bien las resoluciones no supeditan de manera absoluta los derechos de acción colectiva a las libertades económicas⁶¹, sí es cierto que aquellas quedan seriamente limitadas ante una colisión entre ambos intereses, a pesar de que este tipo de huelgas se encuentran plenamente admitidas a la luz del Derecho puramente interno de varios Estados miembros.

5. CONSIDERACIONES FINALES

El sistema multinivel de protección de los derechos sociales presenta un panorama harto complejo: la distinta naturaleza y valor de los instrumentos que lo integran plantean problemas de articulación de las fuentes que componen un sistema que no puede leerse simplemente desde los tradicionales esquemas de jerarquía normativa. Sin embargo, a partir de las diferentes normas que componen el sistema pueden esbozarse los contenidos de la libertad sindical en términos de Derecho social de la UE, contenidos que presentan una gradación muy variada, puesto que no todos los derechos tienen el mismo nivel, ni la misma eficacia, ni cuentan con el mismo grado de desarrollo y de protección.

Al tiempo que el proceso de integración europea ofrece ejemplos de notables avances en términos sociales, también presenta algunos déficits significativos. En este sentido, las dos sentencias analizadas en materia de participación revelan los problemas de interacción entre el plano comunitario y el nivel normativo nacional, lo que en el caso que nos ocupa conlleva una grave erosión de los derechos colectivos de los trabajadores, cuyo origen se encuentra en las legislaciones internas de los Estados miembros. Ambas sentencias —y las respectivas conclusiones de los abogados generales—, a su vez, señalan un amplio espacio

⁵⁹ WADDINGTON *et al.* (2023: 1093–1132).

⁶⁰ Esta línea jurisprudencial de debilitamiento de los derechos de los trabajadores en sus tensiones con la realización del mercado común continúa con otros asuntos como *Ruffert* (C-346/06), *Comisión contra Luxemburgo* (C-319/06) o *Fonship* (C-83/13).

⁶¹ STJUE de 21 de septiembre de 1999, *Albany*, C-67/96.

para pensar la implicación de los trabajadores en clave transnacional,⁶² no solo mediante la aplicación extraterritorial de una determinada legislación nacional en esta materia, sino también a través de una necesaria labor de armonización por parte de las instancias legislativas europeas que dé respuesta a los desafíos que supone el mercado único para el modelo social europeo⁶³.

A la luz de las sentencias analizadas, la pregunta de si puede respetarse la diversidad de legislaciones y prácticas de los Estados miembros sin realizar una labor de armonización, la respuesta parece ser negativa. De hecho, las circunstancias por las que atraviesa el movimiento sindical, en un contexto marcado fuertemente por la dimensión transnacional de las relaciones de trabajo revelan un abordaje insuficiente al problema, al tiempo que ponen de manifiesto la necesidad de una legislación promocional del fenómeno sindical, a riesgo de debilitar aún más su posición en unas relaciones laborales europeas y «europeizadas»⁶⁴ y, con ello, erosionar los vínculos de solidaridad que la práctica sindical se ocupa de tejer a distintos niveles⁶⁵.

La vertiente funcional de la libertad sindical la integran, de forma nuclear, los derechos de negociación y acción colectiva. Junto con ellos, encontramos otros de naturaleza más instrumental, cuales son los derechos de información y consulta. A la vista del ordenamiento comunitario y de las sentencias analizadas, se aprecia que la participación de los trabajadores forma parte de la vertiente funcional de la libertad sindical, aunque con un grado de protección menor que otros derechos, necesitado de unos desarrollos legislativos comunitarios que hasta ahora han sido más bien modestos y con una fuerte dependencia de los ordenamientos internos de los Estados para completar la imagen de conjunto⁶⁶.

Los derechos de implicación de los trabajadores —de los que los sindicatos son sujetos protagonistas— son una traslación de la lógica de la democracia política al ámbito de las relaciones de trabajo y, por tanto, una manifestación irrenunciable de la ciudadanía europea. Esta democratización de las relaciones de trabajo se presenta como un proceso dinámico y de carácter bidireccional en el que los sindicatos y el resto de sujetos colectivos constituyen un factor clave: en un sentido descendente, mediante una legislación promocional y en un sentido

⁶² LAFUENTE HERNÁNDEZ (2023); LAFUENTE HERNÁNDEZ *et al.* (2022).

⁶³ WINCOTT (2003: 279–291).

⁶⁴ MONEREO PÉREZ *et al.* (2011: 129–144).

⁶⁵ THELEN (2012: 137–159); LETAMENDIA BELZUNCE (2009).

⁶⁶ MARKEY y TOWNSEND (2013: 479–480), «*In Europe, government policy and legislation provides a statutory right to voice in certain defined areas among both union and non-union establishments [...] in coordinated market economies, representative forms of employee voice —union and non-union— are more strongly institutionalised and embedded in IR than in the liberal market economies [...]*».

ascendente, a través del ejercicio de los derechos colectivos en los espacios de acción que abre y garantiza el plano normativo.

A la vista de lo expuesto en las páginas anteriores, no es casualidad que la mayoría de los derechos laborales se encuentren incardinados en el Capítulo de Solidaridad de la Carta; ello se hace especialmente patente en el caso de los derechos colectivos, toda vez que su ejercicio es susceptible de afectar a la esfera individual de una amplia pluralidad de trabajadores, más allá de su pertenencia a un determinado Estado miembro de origen. Las dinámicas del ejercicio de los derechos colectivos muestran su ordenación a la consecución de objetivos materiales, tales como la igualdad o la solidaridad y es que, no en vano, este valor es considerado el «objetivo central del Derecho colectivo del trabajo»⁶⁷, en cuya construcción y realización contribuyen decisivamente los sindicatos⁶⁸.

En fin, las sentencias del TJUE que más arriba han sido objeto de análisis, son una buena prueba de que el proceso de integración se encuentra, en gran medida, incompleto, al tiempo que señalan nuevos horizontes de realización de los valores de la Carta en los que aún queda mucho por profundizar.

6. BIBLIOGRAFÍA

- AGUILERA DE PRAT, C. (2004), «¿Existe un "demos" europeo?: una propuesta normativa», *Revista de Estudios Políticos (Nueva Época)*, 125: 157–179.
- ALÉS, E. (2021), «Who is afraid of unions' representation? Some considerations on the SAP SE case in the light of EU Labour Law», *Italian Labour Law E-Journal*, vol. 14, 2: 7–83.
- AMENGUAL COLL, G. (1992), «La solidaridad según Habermas», *Cuadernos salmantinos de filosofía*, 19: 221–239.
- BAYLOS GRAU, A. (2023), «Capítulo 41. Derecho de huelga y medidas de conflicto», en CASAS BAAMONDE, M.^a E. et al., (dirs.), *Derecho Social de la Unión Europea. Aplicación por el Tribunal de Justicia*, Madrid, Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado.
- BERCUSSON, B. (2002), *European labour law and the EU Charter of Fundamental Rights*, Bruselas, European Trade Union Institute.
- BÜCKER, A. y WARNECK, W. (2010), *Viking — Laval — Rüffert: consequences and policy perspectives*, Bruselas, European Trade Union Institute.
- BURGOS ADURIZ, A. (2018), «La protección del contenido esencial de la libertad sindical en la Unión Europea: ¿Cómo afectaría esta situación a la futura adhesión de la Unión Europea al Convenio Europeo de Derechos Humanos? Contradicciones con la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos», *Revista de Estudios Europeos*, 71: 259–272.

⁶⁷ ZIMMER (2022: 43–62).

⁶⁸ ROSETTI (2019: 84–101), «Trade unions are socio-economic actors with a dual purpose: to serve the interests of their members and to promote a more egalitarian social model in society as a whole».

- CONCHON, A. (2011), *Board-level employee representation rights in Europe: facts and trends*, Bruselas, European Trade Union Institute.
- DORSEMENT, F. (2012), «Values and objectives», en BRUUN, N.; LÖRCHER, K.; y SCHÖMANN, I., (eds.), *The Lisbon Treaty and Social Europe*, Oxford, Hart Publishing, pp. 45–60.
- FREGE, C.; HEERY, E. y TURNER, L. (2004), «The new solidarity? Trade union coalition-building in five countries», en FREGE, C. y KELLY, J., *Varieties of unionism: Strategies for union revitalization in a globalizing economy*, Oxford, Oxford University Press.
- GARRIDO PÉREZ, E. (2008), «Los cambios sistemáticos, materiales y funcionales en los derechos de información y consulta de los representantes unitarios del personal», *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 95: 11–44.
- GÓMEZ GORDILLO, R. (2007), «La implicación de los trabajadores en la Sociedad Anónima Europea en el ordenamiento laboral español», *Temas Laborales*, 90: 27–76.
- GONZÁLEZ BEGEGA, S. (2015), «La sociedad europea (SE). ¿Una oportunidad perdida para la democracia industrial en Europa?», *Cuadernos de relaciones laborales*, vol. 33, 1: 65–91.
- HAGER, S. B. (2009), «"New Europeans" for the "New European Economy": Citizenship and the Lisbon Agenda», en APELDOORN, B. (VAN); DRAHOKOUPIL, J.; y HORN, L., (eds.), *Contradictions and limits of neo-liberal European Governance: from Lisbon to Lisbon*, Londres, Palgrave Macmillan, pp. 106–124.
- HEPPLE, B. (1994), *La formación del Derecho del trabajo en Europa. Análisis comparado de la evolución de nueve países hasta el año 1945*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- HYMAN, R. (2019), «Democracy in trade unions, democracy through trade unions?», *Economic and Industrial Democracy*, vol. 40 (I): 91–110.
- INSA PONCE DE LEÓN, F.–L. (2010), *Los derechos de implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas europeas*, Valencia, Tirant lo Blanch.
- LAFUENTE HERNÁNDEZ, S.; SPIEGELAERE, S. (de); y JAGODZIŃSKI, R. (2022), *Friends in high places. Relations between European works councils and board-level employee representatives*, Bruselas, European Trade Union Institute.
- LAFUENTE HERNÁNDEZ, S. (2023), *The quiet transnationalisation of board-level employee representation in national law and practice. A case for pan-European legislation*, Bruselas, European Trade Union Institute.
- LETAMENDIA BELZUNCE, F. (2009), *Estructura política del mundo del trabajo: fordismo y posfordismo*, Madrid, Tecnos.
- LÓPEZ LÓPEZ, J. (2022), «Inscribing solidarity in Labor Law», en LÓPEZ LÓPEZ, J. (ed.), *Inscribing Solidarity. Debates on Labour Law and beyond*, Cambridge, Cambridge University Press, pp. 1–23.
- MANGAS MARTÍN, A. (2008), *Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Comentario artículo por artículo*, Bilbao, Fundación BBVA.
- MARKEY, R. y TOWNSEND, K. (2013), «Contemporary trends in employee involvement and participation», *Journal of Industrial Relations*, vol. 55 (4): 475–487.

- MARTÍN ARTILES, A. (2003), *La Confederación Europea de Sindicatos y la construcción de la Unión Europea (Working Paper núm. 229)*, Barcelona, Institut de Ciències Polítiques i Socials.
- MENDOZA NAVAS, N. (2002), *Los derechos de cogestión en el ordenamiento alemán*, Cuenca, Ediciones de la Universidad de Castilla-La Mancha.
- MONEREO PÉREZ, J. L. et al., (2011), *Manual de Teoría de las Relaciones Laborales*, Madrid, Tecnos.
- NOGUEIRA GUASTAVINO, M. et al., (2012), *Lecciones de Derecho Social de la Unión Europea*, Valencia, Tirant lo Blanch.
- OJEDA AVILÉS, A. (1978), *La cogestión de las grandes empresas en Europa: la experiencia alemana y la ley de cogestión de 1976*, Sevilla, Publicaciones de la Universidad de Sevilla.
- (2005), «La representación unitaria: el *faux ami*», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 58: 343–363.
- (2020), *Compendio de Derecho Sindical*, 4.^a ed., Madrid, Tecnos.
- PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. (2009), «El reconocimiento de los derechos sociales fundamentales en la Unión Europea», *Foro (Nueva Época)*, 9: 13–31.
- PRECIADO DOMÈNECH, C. H. (2017), «La aplicación judicial de los derechos de información, consulta y control sindical», *Lan Harremanak*, 35: 13–112.
- PREIS, U. y GREINER, S. (2012), *Arbeitsrecht: Kollektivarbeitsrecht – Lehrbuch für Studium und Praxis*, Colonia, Verlag Dr. Otto Schmidt, pp. 890–898.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. (2023), «Capítulo 1. Constitucionalismo laboral europeo», en CASAS BAAMONDE, M. E. et al., (dirs.), *Derecho Social de la Unión Europea. Aplicación por el Tribunal de Justicia* Madrid, Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, pp. 75–114.
- ROSE, E. y KÖSTLER, R. (2014), *Mitbestimmung in der Europäischen Aktiengesellschaft (SE)*, Frankfurt am Main, Bund Verlag.
- ROSETTI, N. (2019), «Do European trade unions foster social solidarity? Evidence from multilevel data in 18 countries», *Industrial Relations Journal*, vol. 5, 1: 84–101.
- RUIZ MIGUEL, C. (2003), «El largo y tortuoso camino hacia la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea», *Revista europea de derechos fundamentales*, 2: 61–90.
- SICK, S. (2020), «Erosion als Herausforderung für die Unternehmensmitbestimmung», *Mitbestimmung der Zukunft. Hans Böckler Stiftung Mitbestimmungsreport*, 58: 13–17.
- STREECK, W. (1998), *Mitbestimmung und neue Unternehmenskulturen – Bilanz und Perspektiven: Empfehlungen der Kommission Mitbestimmung – Empfehlungen zur zukünftigen Gestaltung der Mitbestimmung*, Gütersloh, Verlag Bertelsmann Stiftung.
- THELEN, K. (2012), «Varieties of Capitalism: Trajectories of Liberalization and the New Politics of Social Solidarity», *Annual Review of Political Science*, 15: 137–159.
- VENEZIANI, B. (2012), «The role of social partners in the Lisbon Treaty» en BRUUN, N.; LÖRCHER, K.; y SCHÖMANN, I., (eds.), *The Lisbon Treaty and Social Europe*, Oxford, Hart Publishing, pp. 123–161.
- VILLA GIL, L. E. (1980), *La participación de los trabajadores en la empresa*, Madrid, Instituto de Estudios Económicos.

- WADDINGTON, J.; MÜLLER, T. y VANDAELE, K., (eds.) (2023), *Trade unions in the European Union. Picking up the pieces of the neoliberal challenge*, Bruselas, Peter Lang Éditions scientifiques internationales.
- WINCOTT, D. (2003), «The idea of the European Social Model: limits and paradoxes of Europeanization», en FEATHERSTONE, K. y RADAELLI, C., *The politics of Europeanization*, Oxford, Oxford University Press, pp. 279–302.
- ZIMMER, R. (2022), «Solidarity as a central aim of Collective Labour Law?», en LÓPEZ LÓPEZ, J. (ed.), *Inscribing Solidarity. Debates on Labour Law and beyond*, Cambridge, Cambridge University Press, pp. 43–62.