

## **El estatuto de las sociedades anónimas europeas**

**J. ALBERTO PAREJO GAMIR**

Durante su reunión del 30 de abril, en Luxemburgo, la Comisión ha adoptado la proposición de un estatuto de las sociedades anónimas europeas. El texto inicial de la proposición de la Comisión, del 30 de junio de 1970, ha sido considerablemente enmendado: las modificaciones siguen, en gran medida, la opinión emitida por el Parlamento europeo en julio de 1974.

Desde esta fecha, grandes consultas han tenido lugar con numerosas organizaciones patronales y sindicales, gobiernos y partidos políticos, así como con expertos independientes en los dominios de la participación de los trabajadores y del derecho de sociedades.

El estatuto de las sociedades anónimas europeas suministrará a las sociedades europeas un modelo de organización racional y moderno y contribuirá a la creación de lo que no existe aún: un mercado común para las empresas europeas más allá del mercado común para los bienes y servicios.

### **I. LA SOCIEDAD ANONIMA EUROPEA: UNA NUEVA POSIBILIDAD**

El estatuto propuesto tiene por objeto permitir las fusiones y la creación de sociedades holding y de filiales comunes más allá de las fronteras: las sociedades así creadas existirían y funcionarían como sociedades anónimas europeas. La proposición está destinada a ayudar a la industria a reestructurarse mediante crecimiento externo y reorganización interna y adaptarse a las dimensiones del mercado común y a las exigencias de nuestra época.

Hasta ahora, las empresas europeas no tienen la posibilidad de ejercer sus actividades a través de la Comunidad como lo hacen en el interior del Estado miembro en el que están inscritas. Se enfrentan a graves dificultades de orden jurídico, práctico y psicológico cuando desean comprometerse en ciertas operaciones transnacionales.

El estatuto de las sociedades anónimas europeas no trata de reemplazar

los derechos de las sociedades nacionales. Se trata de un derecho completo de las sociedades europeas que existirá al lado de los derechos nacionales. Ofrece una posibilidad nueva a las empresas europeas que deseen remontar las disparidades jurídicas actuales y las dificultades prácticas que presentan las operaciones transnacionales.

El estatuto de las sociedades anónimas europeas es facultativo. Las empresas no están obligadas a elegir este marco legal. Pueden decidir recurrir a él si cumplen las condiciones requeridas por el estatuto, comprendidas las concernientes a la participación de los trabajadores en el proceso de decisión de la empresa en el seno del consejo de vigilancia y del comité europeo de empresa, así como por la vía de los convenios colectivos.

## II. NECESIDAD DE UN MARCO JURIDICO

La capacidad de la Comunidad de resolver eficazmente los problemas políticos que se plantean hoy y que se plantearán, sin ninguna duda, en el porvenir, depende en gran medida de la existencia de estructuras sólidas. En ausencia de tales estructuras, la Comunidad se parecería a un inmueble moderno desprovisto de estructura metálica y amenazado de derrumbarse por el fuerte viento. Uno de los elementos, si no esencial al menos muy importante, de esta estructura es un marco jurídico común. Los acuerdos comerciales más débiles que podían bastar en los años 50 y 70 no permitirán ya a la Comunidad afrontar los grandes desafíos que se plantearán en los años 70 y 80. Las instituciones de la Comunidad deben emprender la construcción de un mercado común en el pleno sentido de la palabra: un fundamento económico, social y jurídico sólido para la Comunidad.

El estatuto de las sociedades anónimas europeas representa una parte importante de este marco jurídico común.

Las empresas no pueden actualmente adoptar estructuras jurídicas apropiadas a las dimensiones y a las exigencias del mercado común en el cual ejercen sus actividades o desean hacerlo. El estatuto de las sociedades anónimas europeas les proporcionará una estructura tal y, lo que es más importante, una estructura moderna y elaborada que asegure la protección de los intereses legítimos de todas las personas afectadas por la marcha de los asuntos de la empresa. Volviendo accesible una estructura tal, el estatuto de las sociedades anónimas europeas contribuirá realmente a estimular la actividad económica en el conjunto de la Comunidad. Las empresas tendrán, en efecto, la posibilidad de elegir una forma moderna de orga-

nización que les permitirá funcionar como empresas europeas y por ahí acrecentar su eficacia, su competitividad respecto a las empresas extracomunitarias y su solidez, y esto en su propio interés y, lo que es aún más importante, en el interés del conjunto de la sociedad.

El estatuto de las sociedades anónimas europeas no tiene por objeto animar el gigantismo en la industria, sino liberar a las empresas de las sujeciones jurídicas, prácticas y psicológicas resultantes de la existencia de nueve órdenes jurídicas distintas. Estas sujeciones impiden actualmente a las empresas organizar sus negocios y sus relaciones con otras empresas de la forma más eficaz y más beneficiosa, como puede hacerlo no importa qué sociedad nacional en el marco de un mercado interior. Las pequeñas y medianas empresas pueden beneficiarse de estas posibilidades lo mismo que las grandes empresas.

El estatuto facilitará la formación de nuevas sociedades multinacionales, pero éstas serán de tipo diferente. Las sociedades multinacionales que elijan recurrir a la nueva forma europea tendrán una estructura transparente y obligaciones precisas con respecto a los accionistas, a los acreedores, a los trabajadores y al conjunto de la sociedad. Se trata de una etapa hacia el establecimiento de un derecho de sociedades moderno, uniforme, aplicable a todas las sociedades multinacionales europeas en toda la Comunidad.

### III. NECESIDAD DE UNA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES

Los intereses de la colectividad están ligados cada vez más a consideraciones más amplias que la eficacia económica.

No hay ningún campo en el que esto sea más cierto que en el del derecho de las sociedades. En el curso de los últimos años, nos hemos percatado cada vez más que si se quería que las sociedades actuaran en beneficio del conjunto de la colectividad, era necesario que intereses distintos a los de los inversores, los empresarios y los directores pudieran influir sobre el proceso de decisión de la sociedad. El funcionamiento de la empresa interesa a los trabajadores lo mismo que a los accionistas y quizás incluso más. Ellos no solamente obtienen sus rentas de la empresa que les ocupa, consagran también a ella una parte importante de su vida cotidiana.

Las decisiones tomadas por la empresa tienen graves repercusiones so-

bre su situación económica, su salud y su condición psíquica, la satisfacción que obtienen de su trabajo, el tiempo y la energía que pueden consagrar a su familia y a las actividades extraprofesionales e incluso sobre su dignidad y su autonomía como seres humanos.

No es, pues, sorprendente que la cuestión de saber cómo y hasta qué punto convendría permitir a los trabajadores influir sobre las decisiones de la empresa en la cual trabajan haya llegado a ser un problema de importancia mayor en todos los Estados miembros. Las Comunidades europeas pueden y deberían presentar un papel señalado en la búsqueda de los medios prácticos que permiten asegurar la participación de los trabajadores.

Es esto tanto más cierto en la época actual, en que el mundo conoce transformaciones económicas y sociales profundas. La nueva situación que se ha creado en el plano de la energía y de otras materias de base ha modificado el contexto económico de las empresas. La necesidad de una reorganización industrial aumenta en el mismo momento en el que la perspectiva de alzas salariales inmediatas se ha rebajado. En consecuencia, los conflictos de intereses entre las diversas categorías se dejan sentir de forma más aguda.

Es precisamente en un período tal de tensiones económicas y sociales cuando la necesidad de un mecanismo eficaz que permita a los industriales y a los trabajadores responder rápida y juiciosamente a las exigencias de la situación se hace aún más imperiosa. Será más fácil resolver ciertos problemas espinosos de forma apropiada, equitativa y con un mínimo de enfrentamientos inútiles, si existen mecanismos que hagan participar a todas las personas interesadas en la búsqueda de soluciones. A este respecto, los mecanismos de toma de decisión a nivel de la empresa y en el seno de la misma están, sin ninguna duda, encaminados a representar un papel importante. La Comunidad faltaría a su deber de contribuir al progreso económico y social si descuidara el intentar reconciliar a los principales grupos de intereses que se enfrentan en nuestra sociedad.

#### IV. OPINION DEL PARLAMENTO EUROPEO

En julio de 1974, el Parlamento europeo ha aprobado, por una amplia mayoría, la política, la concepción y los principios que estaban en la base de la proposición inicial de la Comisión de junio de 1970. Ha propuesto, sin embargo, tres clases de enmiendas:

- Numerosas enmiendas de orden técnico.
- Varias enmiendas de tipo económico, legal y (o) político.
- Algunas enmiendas de tipo político importante.

En lo que concierne a las enmiendas de orden técnico, la mayoría de ellas han sido aceptadas por M. Gundelach, en nombre de la Comisión, en el curso de los debates en asamblea plenaria, porque representaban mejoras o no planteaban problemas. Las pocas enmiendas técnicas que no han podido ser aceptadas eran de menor importancia.

En cuanto a las enmiendas de tipo económico, legal y (o) político, la Comisión se ha adherido igualmente a la opinión del Parlamento europeo, salvo en dos puntos:

La Comisión desea mantener:

- La posibilidad ofrecida a las sociedades anónimas europeas de elegir varias sedes estatutarias.
- Y ella estima que las sanciones que recaen sobre las infracciones de las disposiciones del estatuto de las sociedades anónimas europeas no deben ser reguladas en detalle a nivel comunitario.

### 1. *Acceso.*

En lo que concierne al acceso a la sociedad anónima europea, la Comisión propone abrirlo no solamente a las sociedades anónimas (como lo había preconizado en 1970), sino igualmente a las sociedades de responsabilidad limitada y a otras sociedades en el caso de la creación de una filial común y bajar el capital mínimo requerido a 250.000 UC en el caso de la fusión y de la creación de una sociedad holding, y a 100.000 UC en el caso de la creación de una filial común.

### 2. *Régimen fiscal.*

Las sociedades anónimas europeas estarán sometidas a las mismas reglas de imposición que las sociedades nacionales y se beneficiarán, como las sociedades nacionales, de las disposiciones de la directriz concerniente al régimen fiscal común aplicable a las sociedades matrices y filiales de los Estados miembros diferentes y de la directriz concerniente al régimen fiscal común aplicable a las fusiones, escisiones y aportaciones de activo entre sociedades de Estados miembros diferentes, que han sido propuestas por la Comisión al Consejo en 1969 (J. O., núm. C 39, de 22 de marzo de 1969).

Por esto es por lo que la Comisión, apoyada por el Parlamento europeo, aprovechó la ocasión para atraer la atención del Consejo sobre el calendario que se había fijado, en su resolución de diciembre de 1973, para eliminar las barreras fiscales que se oponen al acercamiento de las empresas.

## V. ENMIENDAS DE ALCANCE POLITICO

Estas enmiendas se centran en tres puntos:

- La representación de los trabajadores en el Consejo de vigilancia de la sociedad anónima europea.
- El problema de la elección de los representantes de los trabajadores en el Consejo de vigilancia y de los miembros del Comité europeo de empresa.
- Las competencias del Comité europeo de empresa.

La Comisión ha decidido modificar su proposición inicial conforme a la opinión del Parlamento.

### 1. *Composición del Consejo de vigilancia.*

El Consejo de vigilancia se compondrá en una tercera parte de representantes de los accionistas, en una tercera parte de representantes de los trabajadores y, en una última parte, de miembros cooptados por estos dos grupos, quienes deberán ser independientes respecto a los accionistas y a los trabajadores y representar "intereses de carácter general".

El reparto del número de puestos del Consejo de vigilancia en tres partes iguales trata de evitar ciertos problemas de organización y ciertas dificultades políticas y psicológicas que podrían resultar, a nivel europeo, de una representación paritaria de los accionistas y trabajadores. La proposición trata en particular de prevenir un bloqueo eventual de las decisiones que comprometería lógicamente la eficacia económica de la empresa. La disposición suplementaria que prevé que el número total de puestos del Consejo de vigilancia debe ser impar y divisible por tres tiene igualmente por objeto reducir este riesgo. Además, la fórmula de reparto tripartita propuesta presenta la ventaja de permitir a otros intereses más amplios que los de los accionistas y trabajadores, ser representados en el Consejo de vigilancia.

Por otro lado, se ha hecho valer que si la representación de los accionistas era reducida a una tercera parte, siendo reservado otro tercio a los trabajadores y el último tercio a ciertas categorías de intereses bien definidos, la forma de la sociedad anónima europea se arriesgaría a perder una parte de su atractivo para las sociedades. Conviene, sin embargo, no perder de vista que ningún miembro del último tercio puede ser cooptado sin el consentimiento de algunos representantes al menos de los accionistas, dado que cada miembro cooptado debe recibir al menos los dos tercios de los votos combinados de los representantes de los accionistas y de los trabajadores.

Los miembros cooptados deben representar "intereses de carácter general". En esta noción se entiende que se engloban todos los intereses afectados por las actividades de una sociedad anónima europea, distintos a los de los accionistas y de los trabajadores directamente implicados. Esta noción debe ser considerada como un elemento al cual se añaden otras dos condiciones, saber que estos representantes no estén "directamente ligados a los intereses de los accionistas, de los trabajadores o de sus organizaciones respectivas" y que tengan "la competencia necesaria". Esta fórmula se basa en la idea de que los representantes del último tercio permitirán al Consejo de vigilancia tomar decisiones que tengan en cuenta todos los intereses afectados por las actividades de la sociedad anónima europea o, en otros términos, reconocer la responsabilidad particular de la empresa respecto a estos intereses.

Dado que los "intereses de carácter general" no están definidos de forma concreta, el sistema propuesto presenta una cierta analogía con el del "onceavo hombre" que es aplicado en la industria alemana del carbón y del acero desde 1951: este onceavo hombre es cooptado por los representantes de los accionistas y de los trabajadores en el Consejo de vigilancia. Existen de todas formas diferencias importantes entre los dos sistemas. Dado que el último tercio de los miembros del Consejo de vigilancia de la SE se compondrá normalmente de tres personas por lo menos, tendrá no uno solo sino varios miembros independientes, todos encargados igualmente de prevenir un bloqueo de las decisiones en el seno del Consejo de vigilancia de la SE.

El sistema propuesto comprende también ciertos elementos importantes del sistema holandés que se aplica desde 1973. Los candidatos elegibles por cooptación deben ser propuestos por la asamblea general, el comité de empresa y el directorio, como en el derecho holandés de sociedades. En consecuencia, se puede esperar que la asamblea general, el comité eu-

ropeo de empresa y el directorio propondrán, cada uno, candidatos que tendrán la competencia necesaria, que defenderán los intereses a largo plazo del conjunto de la empresa y que serán, por tanto, susceptibles de ser aceptados, a la vez, por los representantes de los accionistas y los representantes de los trabajadores.

Está permitido creer que los representantes de los accionistas y de los trabajadores en el Consejo de vigilancia elegirán entonces, entre los candidatos propuestos por los tres órganos, aquellos de los que se puede esperar que actuarán como mediadores y conciliadores más bien que como una verdadera "tercera fuerza", al menos en lo que concierne a la tercera persona a cooptar, ya que el número total de los miembros del Consejo de vigilancia debe ser impar. La experiencia adquirida en la industria alemana del carbón y del acero muestra que un número impar de miembros tiende a actuar en favor de los candidatos sobre los cuales se ha realizado un compromiso y que actuarán posteriormente en calidad de mediadores y de conciliadores.

La cláusula según la cual los representantes de los accionistas y de los trabajadores deben elegir los miembros a cooptar sobre listas de candidatos presentados por la asamblea general, el comité de empresa y el directorio constituye, en cierta medida, una garantía suplementaria contra la elección de personas desprovistas de todo valor. En razón de la publicidad que rodeará probablemente el establecimiento de las listas de los candidatos, los órganos encargados de presentarlas se sentirán obligados a proponer candidatos que gocen de una buena reputación y que no se expondrán a críticas del propio órgano electoral.

Los trabajadores no estarán obligados a hacerse representar en el Consejo de vigilancia. Los trabajadores tienen derecho a decidir, por mayoría simple, si desean o no participar en la composición del Consejo de vigilancia de la SE. Si rechazan participar, el Consejo de vigilancia se compondrá únicamente de representantes de los accionistas, cumpliendo sus funciones normales. Sería contrario a las reglas normales de la democracia que una minoría de trabajadores favorables a la representación del personal pudieran imponer sus puntos de vista a una mayoría reticente.

## *2. Representación de los sindicatos por personas no ocupadas en la sociedad anónima europea.*

El estatuto de las sociedades anónimas europeas concede a los sindicatos representados en los establecimientos de la SE el derecho de presen-



tar listas de candidatos para la elección de los representantes de los trabajadores en el Consejo de vigilancia. Estas listas pueden comprender una minoría de delegados sindicales extraños a la empresa, conservando los electores toda la libertad en la expresión de sus preferencias.

Es, pues, a los electores, y no al estatuto, a quienes pertenece decidir si personas no ocupadas en la SE deben ser llamadas para representar a los trabajadores en el Consejo de vigilancia.

La legitimación de todos los representantes de los trabajadores en el Consejo de vigilancia depende de su elección, es decir, de la voluntad expresada por la mayoría de los trabajadores de la sociedad anónima europea.

### 3. *Elección de los representantes de los trabajadores en el Consejo de vigilancia.*

Según las reglas electorales, la elección de los representantes de los trabajadores tiene lugar normalmente en dos etapas.

Primera etapa: todos los trabajadores eligen en las instalaciones de la SE, por sufragio directo y en escrutinio secreto, un cierto número de electores del segundo grado. La elección tiene lugar según los principios de la elección por representación proporcional. Las listas de candidatos pueden ser propuestas por los sindicatos representados en el seno de la empresa y por grupos de trabajadores que tengan derecho de voto.

Para poder ser presentada, es necesario que una lista de candidatos recoja la firma del 10 por 100 de los trabajadores de una instalación o de 100 de ellos.

Segunda etapa: los electores del segundo grado eligen en común y en escrutinio secreto los representantes de los trabajadores en el Consejo de vigilancia. Ejercen su derecho de voto libremente y no están obligados por ninguna instrucción. La elección tiene lugar según los principios de la elección por representación proporcional.

Las listas de candidatos pueden ser presentadas por el Comité europeo de empresa, por los sindicatos representados en las instalaciones de la SE, por una veintena de los electores del segundo grado o por una decena al menos de los trabajadores de la SE.

#### 4. *Elección de los representantes de los trabajadores en el Comité europeo de empresa.*

Los miembros del Comité europeo de empresa son elegidos, por sufragio directo y en escrutinio secreto, por todos los trabajadores de la SE. Las listas de candidatos pueden ser presentadas por los sindicatos representados en la instalación y por grupos de trabajadores (10 por 100 ó 100 trabajadores). La elección tiene lugar según los principios de la elección por representación proporcional.

El Comité europeo de empresa está destinado a ser el órgano representativo de *todos* los trabajadores ocupados en los establecimientos de la SE, estén sindicados o no. Es por esto por lo que es necesario que las elecciones tengan lugar por sufragio directo y en escrutinio secreto y que todos los trabajadores de los diversos establecimientos puedan participar en ellas. Este elemento es particularmente importante cuando las empresas tienen establecimientos en varios Estados miembros, que, por lo demás, es el único caso en que un Comité europeo de empresa debe ser creado. El grado de sindicalización de los trabajadores varía tanto de un Estado miembro a otro como de una rama de la actividad a otra. Por el contrario, el grado de legitimación de los miembros del Comité europeo de empresa no debería, en cuanto a él, variar, en función del grado de sindicalización de los trabajadores en cada establecimiento.

Además, todos los trabajadores de la SE deberían beneficiarse de los mismos derechos en materia de información, de consulta y de cogestión. Estos deben llegarles de pleno derecho; no podrían, pues, estar reservados a ciertos grupos organizados: todos los trabajadores deben beneficiarse conforme a los principios democráticos.

Esto no significa que los sindicatos estén molestos de alguna manera porque esto sea delegar miembros al Comité europeo de empresa. Allí donde una elección tiene lugar, ellos tienen también el derecho de presentar listas de candidatos. Además, el Comité europeo de empresa puede en todo momento decidir por mayoría invitar a un delegado de un sindicato representado en un establecimiento de la SE a participar en ciertas reuniones con voz consultiva. Además, puede llamar a expertos para estudiar ciertas cuestiones difíciles y estos expertos pueden ser reclutados en los medios sindicales.

### 5. *Competencias del Comité europeo de empresa.*

La competencia del Comité europeo de empresa se extiende a todas las cuestiones que conciernen al conjunto de la SE o a varios de sus establecimientos. Debe ser informado regularmente de la situación económica general de la SE y de sus perspectivas de evolución. Debe ser consultado antes de que sean tomadas ciertas decisiones económicas importantes que afectan a los intereses de los trabajadores. El directorio no puede tomar decisiones concernientes a ciertos asuntos sociales más que con el consentimiento del Comité europeo de empresa. Si éste rechaza su consentimiento, el mismo puede ser dado por una jurisdicción de arbitraje cuyos miembros son designados por el Comité europeo de empresa y por el directorio.

El Comité europeo de empresa debe dar su acuerdo sobre las decisiones afrontadas por el directorio en el marco del establecimiento del plan social exigido en caso de cierre de la SE o de parte de la misma. Antes de tomar cualquier decisión de puesta en liquidación o de fusión con otras empresas, el directorio debe pedir la opinión del Comité europeo de empresa.

Por otro lado, la competencia del Comité europeo de empresa se limita a las materias que no dependen de la negociación o de la conclusión de acuerdos de empresa o de convenios colectivos sobre las condiciones de trabajo del personal. Una línea de demarcación clara ha sido trazada, pues, entre las competencias del Comité europeo de empresa y la de los sindicatos.

El Comité europeo de empresa no debe usurpar ni el papel de los sindicatos ni las funciones de los representantes de los trabajadores organizados a nivel del establecimiento, según las reglas nacionales.

Estos representantes continuarán ejerciendo sus funciones, salvo disposiciones contrarias del estatuto. Tales disposiciones no existen más que en el caso en que una representación uniforme de todos los trabajadores afectados por una decisión del directorio sea deseable a la vez para la protección de los intereses de los trabajadores y para la viabilidad del proceso de decisión en el seno de la sociedad anónima europea. La negociación de convenios colectivos sobre las condiciones de trabajo no depende en absoluto de la competencia del Comité europeo de empresa. La proposición modificada prohíbe expresamente al Comité europeo de empresa comprometerse en tales negociaciones, a menos que haya sido autorizado por las partes contratantes en un convenio colectivo europeo. Estas dispo-

siones tratan de prevenir todo conflicto eventual con las funciones de los sindicatos.

De hecho, el estatuto propuesto de las sociedades anónimas europeas va mucho más lejos y abre a los sindicatos una nueva posibilidad de actuar eficazmente en la esfera de una sociedad que ejerce sus actividades a nivel transnacional. Con este fin, comprende ciertas disposiciones que autoriza a la sociedad anónima europea a concluir con los sindicatos representados en sus diversos establecimientos convenios colectivos sobre las condiciones de trabajo que serán obligatorios en el conjunto de la comunidad para todos los trabajadores afiliados a un sindicato que hayan suscrito el convenio.

Este régimen refleja la opinión de que la sociedad anónima europea funcionará mejor si los sindicatos están suficientemente organizados y se benefician de los derechos específicos en el nivel transnacional en que la sociedad ejerce sus actividades y están, por tanto, en posición de tomar parte activa en la vida de la empresa.

## **RESULTADOS DE UNA ENCUESTA SOBRE EL PROYECTO DE SOCIEDAD EUROPEA**

La Conferencia permanente de las Cámaras de Comercio y de Industria de la Comunidad Económica Europea ha opinado, el 11 de junio de 1971, sobre el proyecto de sociedad anónima europea publicado por la Comisión en junio de 1970. Felicitándose por la iniciativa tomada por la Comisión, dudaba que el proyecto respondiera a las necesidades de las empresas, en razón al acceso demasiado restrictivo y al carácter rígido y apremiante del estatuto propuesto.

Desde entonces la Conferencia permanente ha querido aprovechar el plazo abierto por la consulta del Comité económico y social y del Parlamento europeo para precisar las necesidades y los deseos de las empresas que representa.

Encuestas por sondeo han sido efectuadas por las Compañías consulares en Alemania, Gran Bretaña, Italia, Luxemburgo, Países Bajos, cuyos resultados se añaden a los de una encuesta realizada anteriormente en Francia. Se ha tomado, pues, aquí la opinión de las empresas en seis países de la Comunidad.

Las opiniones expresadas por países pueden ser consideradas como representativas para el conjunto de las empresas que han realizado ya operaciones con los otros países de la Comunidad, tanto según el tamaño de estas empresas como por los diferentes campos de sus actividades. Se ha interrogado a 1.170 empresas en total, de las cuales se han recibido 329 respuestas totalmente utilizables para las necesidades de la encuesta. El porcentaje más elevado de estas respuestas estaba en Alemania (88 por 100), seguida por los Países Bajos (50 por 100) y Luxemburgo (43,75 por 100). El número absoluto de respuestas en Francia y en Italia era, sin embargo, de tal forma importante que son perfectamente comparables a los resultados obtenidos en los otros países.

La Conferencia permanente estima necesario, aparte de cualquier toma de posición nueva, llamar la atención de los expertos sobre la opinión de las empresas.

## I. LA ACTITUD DE LAS EMPRESAS RESPECTO A UN PROYECTO DE SOCIEDAD EUROPEA

Salvo en Gran Bretaña, una mayoría de empresas, muy fuerte en ciertos países (por ejemplo, un 93 por 100 en Luxemburgo, y el 90 por 100 en Italia), es favorable a la elaboración de un estatuto de sociedad europea, no prejuzgando esta actitud su opinión sobre el proyecto publicado por el Comité en 1970.

Sin embargo, esperan más ventajas del acercamiento de las legislaciones nacionales, que de un estatuto de SE. Parece que las empresas esperan de una forma de SE ventajas sobre todo psicológicas, especialmente de seguridad, y que la solución de los problemas técnicos depende más bien, para ellas, de la armonización de los derechos nacionales. Es por esto, sobre todo, que la mitad de las empresas no creen que la forma de la SE facilite el llamamiento público al ahorro en el conjunto del Mercado Común.

## II. LAS MODALIDADES DE APROXIMACION DE LAS EMPRESAS Y EL RECURSO A LA S. E.

La utilización de una forma europea de sociedad está considerada tanto por las empresas como por el proyecto de la Comisión europea, como destinada a servir de marco a operaciones comunes con socios de Estados

miembros diferentes. La encuesta ha permitido precisar qué operaciones comunes afrontan éstas.

Primeramente, las empresas han señalado su preferencia por las formas jurídicamente flexibles, que no impliquen creación de una nueva sociedad, incluso cuando tienen a la vista una integración económica estimulada: acuerdos contractuales y tomas de participación que pueden ir hasta la toma de control. Cuando la creación de nuevas sociedades es considerada, la preferencia va hacia las soluciones que dejan subsistir a las sociedades constitutivas: creación de holdings o de filiales comunes, fórmula que triunfa ampliamente en Francia y en los Países Bajos. La fusión propiamente dicha no consigue un número de votos apreciable, aunque siempre minoritario, más que en Luxemburgo y en Alemania.

Teniendo la SE vocación a aplicarse en los únicos casos en que son constituidas nuevas sociedades, las empresas no consideran (salvo en Gran Bretaña y, en mayoría, en los Países Bajos) que la SE sea en principio destinada a la integración directa de muy grandes empresas. Las opiniones están ampliamente repartidas, con un interés muy señalado hacia la integración de pequeñas y medianas empresas en Italia y para la integración de filiales en Alemania y en Francia.

La impresión que prevalece es, pues, que las empresas desean poder recurrir a la forma de la SE en casos variados, tanto en el plano económico como en el jurídico.

### III. LAS OPINIONES SOBRE EL ESTATUTO DE LA S. E.

Esta voluntad de apertura y de flexibilidad se manifiesta muy claramente en las opiniones emitidas sobre el propio estatuto. En primer lugar, en lo que concierne al acceso: la mayoría de las empresas piden que la forma europea sea accesible a sociedades distintas a las sociedades anónimas y especialmente a las sociedades "cerradas" y a las cooperativas.

En seguida, en lo que concierne al régimen mismo de la SE: las empresas que se declaran interesadas por un estatuto de SE piden, ya la flexibilización del proyecto de la Comisión, ya, alternativa o acumulativamente al estatuto propuesto por la Comisión, la creación de una forma flexible, expresamente asimilada, por las empresas de ciertos países (Francia, Alemania), a la s. a. r. l.

En este sentido, las disposiciones del proyecto han sido objeto de críticas bastante diversas según los países, salvo en lo que concierne a los

poderes y al funcionamiento de los órganos sociales, para los cuales la petición de flexibilización o de una opción ha sido presentada unánimemente.

Parece, pues, muy claramente que si el conjunto de las empresas reconoce el interés del proyecto de la Comisión, éste no les parece susceptible de responder al conjunto de sus necesidades. Para responder a las que consideran esenciales, las empresas desean disponer de una forma de sociedad más flexible, adaptada especialmente a operaciones parciales o de importancia media.

