

Asunto C-677/20

Petición de decisión prejudicial

Fecha de presentación:

11 de diciembre de 2020

Órgano jurisdiccional remitente:

Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral, Alemania)

Fecha de la resolución de remisión:

18 de agosto de 2020

Partes demandantes:

Industriegewerkschaft Metall (IG Metall)
ver.di — Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Otros intervinientes:

SAP SE
SE-Betriebsrat der SAP SE (Comité de Empresa SE de SAP SE)

BUNDESARBEITSGERICHT (TRIBUNAL SUPREMO DE LO LABORAL)

[*omissis*]

RESOLUCIÓN

[*omissis*]

En el Beschlussverfahren (procedimiento especial en materia de Derecho laboral colectivo) con las siguientes partes

1. Industriegewerkschaft Metall, [*omissis*]

[*omissis*] Fráncfort del Meno (Alemania),

demandante, recurrente y recurrente en casación,

2. ver.di — Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, [omissis] Berlín (Alemania),

demandante, recurrente y recurrente en casación, [omissis]

3. SAP SE, [omissis] Walldorf (Alemania),

[omissis]

4. SE-Betriebsrat der SAP SE (comité de empresa SE de SAP SE), [omissis] Walldorf (Alemania),

[omissis]

5. Konzernbetriebsrat der SAP SE (comité del grupo de empresas de SAP SE), [omissis] Walldorf (Alemania),

[omissis]

6. Deutscher Bankangestellten-Verband e. V., [omissis] Düsseldorf (Alemania),

7. Christliche Gewerkschaft Metall (CGM), [omissis] Stuttgart (Alemania),

8. Verband angestellter Akademiker und leitender Angestellter der chemischen Industrie e. V., [omissis]

[omissis] Colonia (Alemania),

la Sala Primera del Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral, Alemania) [omissis] ha resuelto:

I. Solicitar al Tribunal de Justicia de la Unión Europea que con arreglo al artículo 267 TFUE se pronuncie sobre la siguiente cuestión:

¿Es compatible el apartado 6 del artículo 21 de la Gesetz über die Beteiligung der Arbeitnehmer in einer Europäischen Gesellschaft (Ley sobre la implicación de los trabajadores en una sociedad europea), del que resulta que, en caso de constitución mediante transformación de una SE establecida en Alemania, debe garantizarse un procedimiento de selección separado para una determinada proporción de los miembros del consejo de control que representan a los trabajadores en virtud de candidaturas propuestas por los sindicatos, con el artículo 4, apartado 4, de la Directiva 2001/86/CE del Consejo, de 8 de octubre de 2001, por la que se completa el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores?

II. Suspender el procedimiento de casación hasta que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea resuelva la cuestión prejudicial.

Fundamentos

A. Objeto del procedimiento principal

Las partes discuten, en lo que interesa a efectos del procedimiento de decisión prejudicial, sobre la validez de las disposiciones de un acuerdo celebrado por el empresario y la comisión negociadora sobre la implicación de los trabajadores en una Societas Europaea (acuerdo de implicación) en el sentido del artículo 21 de la Gesetz über die Beteiligung der Arbeitnehmer in einer Europäischen Gesellschaft (Ley sobre la implicación de los trabajadores en una sociedad europea; en lo sucesivo, «SEBG»).

El empresario (parte n.º 3) es una SE con un sistema dual. En esta empresa se han constituido un comité de empresa SE (parte n.º 4) y un comité del grupo de empresas (parte n.º 5). Los demandantes son dos sindicatos con representación en la empresa. Además, también son parte en el procedimiento otros sindicatos con representación en la empresa o en el grupo de empresas (partes números 6 a 8).

Inicialmente, el empresario tenía la forma legal de una sociedad anónima constituida conforme al Derecho alemán. Con arreglo al artículo 7, apartado 1, primera frase, punto 2, de la Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer (Ley de participación de los trabajadores en la empresa; en lo sucesivo, «MitbestG») contaba con un consejo de control integrado por dieciséis miembros, representantes a partes iguales de los accionistas y de los trabajadores. De conformidad con el artículo 7, apartado 2, punto 2, de la MitbestG, entre los miembros del consejo de control que representaban a los trabajadores, seis eran trabajadores de la empresa y dos eran representantes de los sindicatos. Los dos representantes de los sindicatos habían sido propuestos por los sindicatos con representación en el grupo de empresas y elegidos en una votación separada de la elección de los otros seis representantes de los trabajadores en el consejo de control, de conformidad con el artículo 16, apartado 2, de la MitbestG.

En 2014, el empresario fue transformado en una SE. Desde entonces, su consejo de control consta de 18 miembros. Según el acuerdo de implicación celebrado por el empresario y la comisión negociadora el 10 de marzo de 2014, nueve de estos miembros del consejo de control son representantes de los trabajadores. El acuerdo de implicación establece requisitos más detallados para su nombramiento. A tenor de la parte II, número 3.1, del acuerdo de implicación, solamente pueden ser propuestos y nombrados como representantes de los trabajadores en el consejo de control trabajadores de SAP o representantes de los sindicatos que tengan representación en el Grupo SAP. A tal efecto, la parte II, número 3.3, del acuerdo de implicación, reconoce en exclusiva a los sindicatos el derecho a proponer candidatos para cubrir una determinada cuota de los representantes de los trabajadores correspondientes a Alemania. La elección por los trabajadores de los candidatos propuestos por aquellos tiene lugar en una votación separada.

Además, en su parte II, número 3.4, el acuerdo de implicación contiene disposiciones para la formación de un consejo de control reducido, con doce miembros. En ese caso, seis miembros del consejo de control deben ser representantes de los trabajadores. De los primeros cuatro miembros que representan a los trabajadores, los trabajadores de Alemania elegirán el número de miembros del consejo de control que corresponden a Alemania. En ese contexto, los sindicatos representados en el grupo de empresas pueden proponer candidatos para una parte de los puestos asignados a Alemania. Sin embargo, no se realiza una votación separada de los candidatos que propongan.

Las demandantes han afirmado en el procedimiento especial en materia de Derecho laboral colectivo iniciado por ellas que no son válidas las disposiciones del acuerdo de implicación relativas al nombramiento de los representantes de los trabajadores en un consejo de control de doce miembros. Opinan que vulneran el artículo 21, apartado 6, de la SEBG en la medida en que no brindan a los sindicatos el derecho a proponer de forma exclusiva candidatos (es decir, asegurado por una votación separada) para representar a los trabajadores en el consejo de control.

El empresario considera que el artículo 21, apartado 6, de la SEBG no protege el derecho de los sindicatos a proponer de forma exclusiva candidatos previsto en el artículo 7, apartado 2, en relación con el artículo 16, apartado 2, de la MitbestG.

Las instancias inferiores han desestimado las solicitudes de las demandantes. Con su recurso, las demandantes insisten en su pretensión.

B. Disposiciones nacionales pertinentes

I. La Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer (Ley de participación de los trabajadores en la empresa; en lo sucesivo, «MitbestG») de 4 de mayo de 1976 (BGBl. I p. 1153, modificada por última vez por la Ley de 24 de abril de 2015 — BGBl. I p. 642) reza como sigue:

«Artículo 7

Composición del consejo de control

- (1) El consejo de control de una empresa
 1. que habitualmente no tenga más de 10 000 trabajadores se compondrá de seis miembros que representarán a los socios y de seis miembros que representarán a los trabajadores;
 2. que habitualmente tenga más de 10 000, pero no más de 20 000 trabajadores, se compondrá de ocho miembros que representarán a los socios y de ocho miembros que representarán a los trabajadores;

3. que habitualmente tenga más de 20 000 trabajadores se compondrá de diez miembros que representarán a los socios y de diez miembros que representarán a los trabajadores.

(2) Entre los miembros del consejo de control que representen a los trabajadores deberán figurar

1. en un consejo de control que cuente con seis representantes de los trabajadores, cuatro trabajadores de la empresa y dos representantes de los sindicatos;

2. en un consejo de control que cuente con ocho representantes de los trabajadores, seis trabajadores de la empresa y dos representantes de los sindicatos;

3. en un consejo de control que cuente con diez representantes de los trabajadores, siete trabajadores de la empresa y tres representantes de los sindicatos.

(5) Los sindicatos mencionados en el apartado 2 deben tener representación en la propia empresa o en otra empresa cuyos trabajadores participen en la elección de los miembros del consejo de control de la empresa de conformidad con la presente ley.

Artículo 16

Elección de los representantes de los sindicatos en el consejo de control

(2) La elección se efectuará en virtud de propuestas de candidaturas por parte de los sindicatos que tengan representación en la propia empresa o en otra empresa cuyos trabajadores participen en la elección de los miembros del consejo de control de la empresa de conformidad con la presente ley. [...]»

II. La Gesetz über die Beteiligung der Arbeitnehmer in einer Europäischen Gesellschaft (Ley sobre la implicación de los trabajadores en una sociedad europea; en lo sucesivo, «SEBG») de 22 de diciembre de 2004 (BGBl. I p. 3675, 3686, modificada por última vez por la Ley de 20 de mayo de 2020 — BGBl. I p. 1044) reza como sigue, en su versión aplicable desde el 1 de marzo de 2020:

«Artículo 2

Definiciones

(8) Implicación de los trabajadores: designa la información, la consulta y la participación, y cualquier otro mecanismo mediante el cual los representantes de los trabajadores pueden influir en las decisiones que adopte la empresa;

[...]

(12) Participación: se refiere a la influencia de los trabajadores en una sociedad mediante

1. el derecho a elegir o designar a determinados miembros del órgano de control o de administración de la sociedad; o
2. el derecho a recomendar u oponerse a la designación de una parte o de todos los miembros del órgano de control o de administración de la sociedad.

Artículo 21

Contenido del acuerdo

(1) En el acuerdo escrito entre los órganos de dirección y la comisión negociadora se estipulará, sin perjuicio de la autonomía de las partes en todo lo demás y con sujeción a la reserva del apartado 6:

(3) En el caso de que las partes lleguen a un acuerdo relativo a la participación, se especificará su contenido. Se acordará en particular lo siguiente:

1. el número de miembros del órgano de control o de administración de la SE que los trabajadores pueden elegir o designar o cuya designación pueden recomendar o a la que se pueden oponer;
2. el procedimiento por el cual los trabajadores pueden elegir o designar a dichos miembros o recomendar u oponerse a su designación, y
3. los derechos de dichos miembros.

(6) Sin perjuicio de la relación de la presente Ley con otras normas sobre la participación de los trabajadores en la empresa, 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. [omissis].»

C. Disposiciones pertinentes del Derecho de la Unión

El artículo 4 de la Directiva 2001/86/CE del Consejo, de 8 de octubre de 2001, por la que se completa el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores [*omissis*] presenta el siguiente tenor:

«Contenido del acuerdo

1. Los órganos competentes de las sociedades participantes y la comisión negociadora deberán negociar con espíritu de colaboración para llegar a un acuerdo sobre las normas de implicación de los trabajadores en la SE.
2. Sin perjuicio de la autonomía de las partes, y con sujeción a lo dispuesto en el apartado 4, el acuerdo mencionado en el apartado 1 entre los órganos competentes de las sociedades participantes y la comisión negociadora establecerá:
4. Sin perjuicio de lo dispuesto en la letra a) del apartado 3 del artículo 13, 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.»

D. Pertinencia y motivación de la cuestión prejudicial

La resolución del litigio depende de si los requisitos resultantes del artículo 21, apartado 6, de la SEBG para la configuración de un acuerdo de implicación relativo a la participación de los trabajadores, con ocasión de la constitución de una SE mediante la transformación de una sociedad anónima con arreglo al Derecho alemán, son compatibles con el artículo 4, apartado 4, de la Directiva 2001/86/CE.

I. La pretensión de las demandantes, mediante la cual solicitan, por lo que aquí interesa, que se declare la ineficacia de las disposiciones contenidas en el acuerdo de implicación de 10 de marzo de 2014 sobre la designación de los representantes de los trabajadores en un consejo de control de doce miembros, prosperaría en caso de aplicar exclusivamente la legislación nacional.

1. La pretensión es admisible.

[*omissis*] [*omissis*]

2. Asimismo la pretensión estaría fundada. Las disposiciones del acuerdo de implicación con el empresario de 10 de marzo de 2014 relativas a la designación

de los representantes de los trabajadores en un consejo de control de doce miembros no serían válidas. Violarían el artículo 21, apartado 6, de la SEBG.

a) En principio, con arreglo al artículo 21, apartado 1, de la SEBG, las partes de un acuerdo de implicación pueden configurar con autonomía procedimientos para la implicación de los trabajadores en el sentido del artículo 2, apartado 8, de la SEBG. Esto les permite establecer normas adaptadas específicamente a las necesidades de la SE proyectada y, además de utilizar sistemas de implicación conocidos, desarrollar formas mixtas o nuevos conceptos o procedimientos. Con ello se pretende garantizar un equilibrio razonable de las situaciones jurídicas existentes en los diferentes Estados miembros y, al mismo tiempo, asegurar una adaptación adecuada a las necesidades y estructuras de la SE que se constituya [*omissis*].

b) No obstante, a tenor del artículo 21, apartado 1, de la SEBG, la autonomía concedida a las partes de un acuerdo de implicación está sujeta a la reserva expresa de la garantía prevista en el apartado 6 de dicha disposición. Por consiguiente, en el caso de la constitución de una SE mediante la transformación de una sociedad anónima, el acuerdo debe 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 (artículo 27, apartado 6, primera frase, de la SEBG). De este modo, en la constitución de una SE mediante la transformación de una sociedad anónima, la ley limita la autonomía negociadora de las partes en favor de una mayor protección de los derechos preexistentes [*omissis*].

c) A juicio de la Sala, de conformidad con los métodos de interpretación aplicables en el Derecho nacional, el artículo 21, apartado 6, primera frase, de la SEBG exige que en la constitución una SE mediante transformación las partes del acuerdo de implicación deben asegurarse de que en la SE que se constituye se mantengan con un alcance equivalente los elementos de un procedimiento para la implicación de los trabajadores, en el sentido del artículo 2, apartado 8, de la SEBG, que determinan la influencia de los trabajadores en el proceso de toma de decisiones de la empresa. Estos elementos deben constatarse primero con arreglo al Derecho nacional aplicable en relación con los procedimientos para la implicación de los trabajadores, en el sentido del artículo 2, apartado 8, de la SEBG, ya existentes en la sociedad anónima que se va a transformar. Los elementos que, según lo que antecede, determinan la influencia de los trabajadores en la toma de decisiones de la empresa también deben garantizarse en la misma medida en la SE. A este respecto, procede tener en cuenta que el artículo 21, apartado 6, primera frase, de la SEBG no obliga a mantener íntegramente los procedimientos y la situación jurídica existentes en la empresa que se va a transformar. Por consiguiente, en el acuerdo de implicación aplicable a la SE, los elementos del procedimiento que caracterizan de manera decisiva la influencia de los representantes de los trabajadores en la empresa que se va a transformar deberán garantizarse en un grado cualitativamente equivalente.

d) De acuerdo con lo anterior, las disposiciones relativas a la designación de los representantes de los trabajadores en un consejo de control compuesto por doce miembros, que recoge el acuerdo de implicación con el empresario, no serían compatibles con los requisitos del artículo 21, apartado 6, de la SEBG.

aa) El procedimiento separado para la elección de los miembros del consejo de control que representan a los trabajadores y que son propuestos por los sindicatos previsto por el § 16 MitbestG es uno de los elementos del procedimiento para la participación de los trabajadores que determinan la influencia de estos en la empresa en el caso de una sociedad anónima de Derecho alemán a la que resulta de aplicación la participación de los trabajadores según lo dispuesto por el artículo 7, apartado 1, primera frase, punto 2, en relación con el apartado 2, punto 2, de la MitbestG.

1. De conformidad con el artículo 7, apartado 2, punto 2, de la MitbestG, en un consejo de control integrado por ocho representantes de los trabajadores y otros ocho representantes de los socios, seis de los miembros del consejo de control que representan a los trabajadores tienen que ser trabajadores de la empresa y dos, representantes de los sindicatos. La elección de los representantes sindicales tiene lugar en una votación separada de la elección de los demás miembros del consejo de control que representan a los trabajadores y se realiza en virtud de propuestas de candidatura por parte de los sindicatos con representación en la empresa o en otra empresa cuyos trabajadores participen en la elección (artículo 16, apartado 2, primera frase, de la MitbestG). Mientras que los demás miembros del consejo de control que representan a los trabajadores deben ser trabajadores de la empresa o de una de las empresas del grupo, los sindicatos tienen derecho a proponer para la elección a candidatos externos; sin que sea necesario que estén afiliados al sindicato que los propone ni que estén empleados por este.

2. El derecho de los sindicatos a proponer candidaturas para una determinada proporción de los miembros del consejo de control que representan a los trabajadores, previsto en la Mitbestimmungsgesetz y garantizado mediante un procedimiento electoral separado, se fundamenta en el reconocimiento por el legislador alemán de que la participación de los representantes de los trabajadores propuestos por los sindicatos constituye un elemento importante para la formación de la opinión en el consejo de control, precisamente por la independencia de estos [omissis]. Desde su entrada en vigor el 1 de julio de 1976, la ley considera de forma invariable que la participación de los trabajadores y de los socios con los mismos derechos y, sobre todo, también con el mismo peso en los consejos de control de las empresas incluye imperativamente la implicación de los representantes de los trabajadores organizados a escala supraempresarial, es decir, de los sindicatos con representación en la empresa o en el grupo de empresas [omissis]. Por lo tanto, limitar los posibles representantes de los trabajadores exclusivamente a personas que formen parte de la agrupación de empresas no respondería a los intereses de los propios trabajadores [omissis]. De conformidad con la valoración legislativa, los representantes de los trabajadores en el consejo de control propuestos por los sindicatos —cuya representación está legitimada al

ser elegidos por los trabajadores— tienen una función de refuerzo de la participación de los trabajadores. De este modo se asegura que entre los representantes de los trabajadores en el consejo de control haya personas que tengan un alto grado de familiaridad con las circunstancias y necesidades de la empresa y que al mismo tiempo se disponga de pericia externa [omissis].

bb) Así pues, el derecho de los sindicatos, que se garantiza mediante una votación separada, de presentar propuestas para la elección de una determinada proporción de los miembros del consejo de control que representan a los trabajadores constituye para el procedimiento de participación de los trabajadores en una sociedad anónima a la que resulta de aplicación la participación de los trabajadores según lo dispuesto artículo 7, apartado 1, primera frase, punto 2, en relación con el apartado 2, punto 2, de la MitbestG un elemento determinante, que en el marco de la transformación en una SE deberá garantizarse en el acuerdo de implicación en un grado cualitativamente equivalente de conformidad con lo dispuesto por el artículo 21, apartado 6, de la SEBG [omissis] [omissis].

1. En consecuencia, en el acuerdo de implicación habría que garantizar el derecho de los sindicatos a proponer candidatos para una determinada proporción de los representantes de los trabajadores en el consejo de control. Además, a este respecto resultaría necesario un procedimiento de selección de esas personas por los trabajadores o sus representantes, separado del proceso de designación de los demás representantes de los trabajadores. Solo si se garantiza así el derecho a proponer un candidato, es posible mantener también en la SE la implicación de los trabajadores en los consejos de control con los mismos derechos y con el mismo peso, que es el objetivo perseguido por el legislador alemán con el artículo 7, apartado 2, punto 2, en relación con el artículo 16, apartado 2, de la MitbestG, y, por consiguiente, la influencia de los trabajadores en la toma de decisiones de la empresa (en el sentido del artículo 2, apartado 8, de la SEBG, en el marco de la participación en el sentido del artículo 2, apartado 12, de la SEBG) existente antes de la transformación.

2. La garantía del artículo 21, apartado 6, de la SEBG también afectaría al número de representantes de los trabajadores propuestos por los sindicatos que tendrían que ser seleccionados mediante un procedimiento de designación separado. De conformidad con el artículo 7, apartado 2, puntos 1 y 2, de la MitbestG, en el caso de un consejo de control de una sociedad anónima alemana compuesto por doce o dieciséis miembros, de los que, respectivamente, seis u ocho son representantes de los trabajadores en el consejo de control, dos son representantes de los sindicatos. En el caso de un consejo de control integrado por veinte miembros, de los diez miembros del consejo de control que representan a los trabajadores, tres son representantes de los sindicatos (artículo 7, apartado 1, primera frase, punto 3, en relación con el apartado 2, punto 3, de la MitbestG). Esta ponderación efectuada por el legislador alemán determina el alcance de la influencia de los trabajadores en la toma de decisiones de la empresa, que está garantizada por el artículo 21, apartado 6, de la SEBG. Por lo tanto, en la medida en que sea aritméticamente posible, debe seguir garantizándose esta influencia en

el consejo de control de la SE en proporción al número de miembros del consejo de control que representen a los trabajadores en función del tamaño de dicho consejo. En el caso de una reducción del consejo de control —como sería posible en el procedimiento principal— de los 16 miembros que tenía en la sociedad anónima a 12 en la SE, las partes en el acuerdo de implicación estarían obligadas, por lo tanto, a conceder a los sindicatos el derecho a proponer de forma exclusiva al menos un miembro del consejo de control en representación de los trabajadores.

3. El derecho de los sindicatos a proponer con carácter exclusivo un cierto número de miembros del consejo de control en representación de los trabajadores, que se ha de garantizar en el acuerdo de implicación, no deberá limitarse a los sindicatos alemanes con representación en la empresa o en el grupo de empresas. Con la solución negociada, las partes en el acuerdo de implicación —teniendo en cuenta los requisitos del artículo 21, apartado 6, de la SEBG— tienen la oportunidad de adoptar disposiciones que responden específicamente a las necesidades de la SE proyectada, a fin de permitir una adecuada adaptación las estructuras de esta. Las peculiaridades de una SE incluyen la implicación de los trabajadores en toda la Unión y la subsiguiente internacionalización de los representantes de los trabajadores en el consejo de control. Sería contrario a lo que antecede que solo se tuvieran en cuenta los sindicatos alemanes.

e) Las disposiciones relativas al consejo de control de doce miembros contenidas en el acuerdo de implicación con el empresario de fecha 10 de marzo de 2014 no cumplen estos requisitos derivados del artículo 21, apartado 6, de la SEBG. Es cierto que los sindicatos con representación en el grupo del empresario pueden proponer candidatos para la elección de los miembros del consejo de control que representan a los trabajadores. Sin embargo, dado que no se prevé un procedimiento de selección separado para estos últimos, las disposiciones de la parte II, número 3.4, del acuerdo de implicación no garantizan suficientemente que entre los representantes de los trabajadores en el consejo de control haya efectivamente un candidato propuesto por los sindicatos.

II. No obstante, la cuestión que se plantea para la Sala es si esta interpretación del artículo 21, apartado 6, de la SEBG, que le corresponde realizar, es compatible con las exigencias del artículo 4, apartado 4, de la Directiva 2001/86/CE.

La norma de la Unión prevé que, sin perjuicio de lo dispuesto en la letra a) del apartado 3 del artículo 13 de la Directiva, 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. En caso de que la norma se fundamente en una interpretación diferente que, en su caso, deberá ser garantizada en la misma medida por todos los Estados miembros, con un nivel de protección uniforme e inferior en toda la Unión, la Sala estaría obligada a interpretar en consecuencia el artículo 21, apartado 6, de la SEBG de conformidad con el Derecho de la Unión.

Sin embargo, no es posible apreciar con la certeza exigible a un tribunal de última instancia cuáles son los requisitos derivados del artículo 4, apartado 4, de la Directiva 2001/86/CE en cuanto al nivel de protección que debe garantizarse en el acuerdo de implicación a favor de los trabajadores y que los Estados miembros deben transponer. Hasta ahora, la norma aún no ha sido interpretada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea. La correcta aplicación del Derecho de la Unión Europea tampoco es evidente. La interpretación del artículo 4, apartado 4, de la Directiva 2001/86/CE que, en consecuencia, es necesaria es competencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

DOCUMENTO DE TRABAJO