

Grado en: Relaciones Laborales

Facultad de Derecho

Universidad de La Laguna

Curso: 2016/2017

Convocatoria: Junio

Análisis del estudio de los derechos laborales en las fusiones

Analysis of the study of labor rights in mergers

Realizado por el alumno/a D^o Daniel Rodríguez Betancort

Tutorizado por el Profesor/a D^o Antonio Santana Pérez

Departamento: Derecho mercantil

Área de conocimiento: Derecho mercantil

ABSTRACT

The present work tries to announce one of the business options on growth and expansion, the mergers of companies.

Its something that we can get to hear a lot, but we have a very little information.

This work will try to approach the labor position of the mergers, like consequences suffered by workers and their legal representatives, highlighting in its regulation, for a point of view national and community. Trying to talk about all the rights available to the workforce, either collectively or individually.

It is very important too the development of the phenomenon.

The work also includes the structural modification from the concept, the organizational psychology and adaptation by changing an organization of a workforce.

RESUMEN

El presente trabajo pretende dar a conocer una de las opciones empresariales en cuanto a crecimiento y expansión, las fusiones.

Un tema del cual podemos llegar a escuchar mucho, pero que en definitiva se posee muy poca información.

Este documento va a intentar acercarnos a la postura laboral de las fusiones, sobre todo a las consecuencias que sufren tanto los trabajadores, como sus representantes legales, haciendo un inciso especial en su regulación, tanto desde una perspectiva nacional, como comunitaria. Intentando tocar todas las garantías y derechos de los que dispone el personal laboral, ya sea de forma colectiva como individual.

Otro de los temas que se desarrollan es la propia consecución y requisitos de este fenómeno.

Se explorará también la modificación estructural desde su concepto como tal, hasta llegar a tocar un poco la psicología organizacional y la adaptación por el cambio de una organización de una plantilla de trabajo.

1. Introducción.....	4
a. Objeto, método y fuente de información.....	5
2. La fusión	
a. Definición y tipología.....	6
b. Procedimiento empresarial y la garantía de los trabajadores en el proceso de fusión.....	9
c. Régimen jurídico de la fusión y aproximación a la responsabilidad solidaria y los derechos relativos a la Seguridad Social.....	15
d. El papel de los representantes de los trabajadores y los derechos colectivos.....	21
e. Consecuencias laborales de la fusión.....	24
3. Las fusiones transfronterizas y los derechos de los trabajadores en la UE	
a. Definición.....	27
b. Regulación.....	28
c. Derecho laboral de la UE.....	29
4. Consideraciones finales.....	33
5. Bibliografía.....	37

1. Introducción

La restructuración empresarial se ha convertido en un procedimiento tanto de crecimiento para unas empresas, como de supervivencia para otras.

A pesar de relacionarse como un movimiento “moderno”, se dio hace siglos, más concretamente, con una primera oleada histórica de fusiones o adquisiciones, que data de finales del S. XIX en EE.UU, para más tarde proseguir su curso hasta Europa y Asia.

Uno de estos modelos de restructuración de empresas es el que vamos a abarcar en este trabajo, la fusión. La elección de este modelo no es otro que el de su tirón mediático con respecto a los otros tipos de restructuración empresarial que existen, como pueden ser la escisión, o la transformación de sociedades.

La fusión ha cobrado una importancia relevante tanto a nivel económico, como social, sobre todo en los últimos tiempos, donde no es difícil encontrarse con alguna noticia relacionada en periódicos, revistas o televisión.

La categorización de este fenómeno se puede comprender con la necesidad de las empresas en adaptarse a la realidad económica actual y poder hacerse un hueco en un mundo tan globalizado y competitivo.

En cuanto a fusiones se refiere es cierto que el papel de España no es comparable con el resto de Europa ni América, esto se puede explicar por la tardía llegada a nuestro país de este fenómeno, que se inicia a partir de los 80 y posteriormente en los 90 de manera más asentada, impulsado sobre todo, por la entrada a la U.E.

Por lo que podemos decir que la fusión se trata de uno de los elementos más famosos a la hora de crear nuevos conglomerados empresariales, lo que se traduce en cambios importantes tanto a nivel socio-laboral como económicos, los cuales intentaremos abarcar.

A. Objeto y metodología

El objetivo que se busca con este trabajo no es otro que el de intentar dar un enfoque socio-laboral a un tema que puede parecer puramente mercantil, y conseguir así una perspectiva global de los diferentes agentes que se ven afectados en el proceso.

Todo ello lo conseguiremos observando, desde el proceso de fusión en sí, como son cada una de las pautas que han de seguir los empresarios, y las etapas que conlleva dicho fenómeno, hasta un poco entender el papel y el derecho individual y colectivo del trabajador.

Ya que aunque estos procesos, en la mayoría de los casos, pueden llegar a favorecer a accionistas y directivos, es para el colectivo de los trabajadores donde se presentan más dudas acerca de sus consecuencias, al considerarse el sujeto más vulnerable.

Metodológicamente podemos agrupar el trabajo en 3 líneas generales, como son:

En primer lugar, el marco teórico, el cual está inspirado en los diferentes artículos y libros de la materia, lo cual nos servirá para esclarecer el tema y como pequeña introducción.

Seguidamente nos encontraremos con una segunda línea de trabajo que va abarcar el punto de vista jurídico, tratando las diferentes leyes, yendo desde la CE, textos refundidos, las diferentes directivas y el propio Estatuto de los Trabajadores.

Y la última línea de trabajo consistirá en las conclusiones de la investigación, intentando comentar lo más destacado y establecer una opinión del desarrollo de las relaciones laborales en los procesos de fusión.

2. La fusión

A. Definición y tipología

«La fusión es aquella operación societaria de modificación estructural que se caracteriza por la extinción de todas o algunas de las sociedades implicadas y la integración de sus respectivos socios y patrimonios en una sociedad que las adsorbe o en una sociedad diferente de nueva creación»¹

La fusión además se caracteriza por tener un alto grado de complejidad, por lo que debemos delimitar su tipología para poder entenderla con la mayor claridad posible.

Podemos distinguir entonces varios tipos de fusión, en primer lugar hacer un inciso en cuanto a la clasificación legal que nos encontramos en la Ley 3/2009 sobre modificaciones estructurales de las sociedades mercantiles del 3 de abril, que diferencia fusiones por creación de una nueva sociedad y fusión por adsorción.

Fusión por creación de una nueva sociedad: Es el resultado de la eliminación de dos empresas, que dejan de existir para la transmisión en bloque de los respectivos patrimonios sociales a la nueva entidad, que adquirirá por sucesión universal los derechos y obligaciones de aquéllas.

Fusión por absorción: Es donde una sociedad ya existente adquirirá por sucesión universal el patrimonio de una o más sociedades, que se extinguirán, aumentando el capital social de la sociedad absorbente.

¹ ÁLVAREZ ARJONA. J. M^a, CARRASCO PERERA. Á, *Fusiones y Adquisiciones de Empresa*, «Monografías Aranzadi», Navarra, S.D, p.1012

Por otra parte podemos hablar también de las denominadas fusiones impropias, estas se van a caracterizar por tener un procedimiento muy similar a la de la fusión en sí, pero sin embargo carece de uno de los requisitos que la caracteriza, ya sea la extinción de las sociedades partícipes, la transmisión en bloque del patrimonio de una sociedad a otra y/o la integración de los socios en la sociedad resultante.

«La aparición de las fusiones impropias obedece principalmente a reducir costes fiscales. Adquieren una mayor rapidez de ejecución y de reducción de costes entre sus características, pero también presentan el inconveniente de que pueden ser catalogadas como fraudulentas.»²

Otro tipo común de clasificación con la que abarcar las fusiones es a partir de su forma:

Fusión horizontal: Se trata de la agrupación de sociedades de un mismo sector o de un sector similar. El objetivo de dicha fusión es el de alcanzar las economías de escala y de alcance y por consiguiente, una mayor cuota de mercado. En ellas existe una clara posición de precaución por parte de los gobiernos a permitir este tipo de fusiones, ya que estas dan ocasión a los monopolios y oligopolios.

Fusión vertical: Se lleva a cabo cuando el proceso de fusión afecta a empresas de diferentes fases de un mismo proceso productivo. Las diferentes razones que pueden impulsar una operación de este tipo son diversas, desde la seguridad en los suministros, al acceso de canales de distribución, etc. A diferencia del caso anterior, los gobiernos suelen ser más flexibles ante las operaciones de este tipo, porque el riesgo de aumentar el poder de monopolio es inferior.

²ÁLVAREZ ARJONA. J. M^º, CARRASCO PERERA. Á, *Fusiones y Adquisiciones de Empresa*, «Monografías Aranzadi», Navarra, S. D, p.502

«Este tipo de integración facilita la coordinación y administración. Se suele creer que cuando una empresa adquiere a un proveedor está obteniendo una ventaja sobre sus rivales en cuanto a que ve reducirse el coste de sus productos, ello es así porque se supone que no pagará el beneficio que antes le cargaba al proveedor, puesto que ahora es el dueño de este.»³

Fusión por conglomerados: En este caso nos encontramos con la integración de empresas que operan en sectores muy diferenciados. Este tipo de fusiones corresponde a la idea de la diversificación por parte de las empresas.

En menor medida también se puede llevar a cabo una clasificación de las fusiones en cuanto a su tamaño y situación económica.

Actualmente se han realizado fusiones entre empresas de una dimensión similar, pero las más predominantes son aquellas que se caracterizan por la diferencia entre los tamaños de las empresas.

Produciéndose también fusiones en empresas que se encuentran tanto en crisis, como en expansión ya que como dijimos anteriormente el proceso de fusión, como otros procesos de restructuración, puede darse con el objeto de recuperación de una empresa o simplemente de crecimiento.

³MASCAREÑAS PÉREZ-IÑIGO. J, *Fusiones y Adquisiciones de Empresa*, 4º Ed, MC GRAWHILL, S. D, p.11.

B. El procedimiento empresarial

a) La fusión desde un punto de vista estratégico.

Desde el punto de vista estratégico se pueden diferenciar dos fases a lo largo del proceso de fusión de una empresa.

La primera fase empieza con la idea de una estrategia y acaba con la decisión formal de llevar a cabo la fusión, mientras que la segunda fase se centra en implantar esa estrategia para que se obtengan resultados de éxito.

Por lo tanto se empieza con una idea estratégica, seguidamente se determina la conveniencia de esta, para más adelante establecer la búsqueda de socios adecuados y terminar con una decisión formal.

Lo que se busca es establecer los motivos estratégicos para llevar a cabo el proceso de fusión. Estos pueden variar desde la diversificación en los distintos mercados, hasta exigencias gubernamentales o simplemente por razones menos racionales y más personales, como el interés económico de los altos directivos.

Además hay que tener claro cuál va a ser la forma de asociación, barajando las distintas posibilidades a ver cuál es la que más probabilidad de éxito puede dar a largo plazo.

Uno de los temas que suscita discrepancias, es el relacionado al «encaje» o de las denominadas «diferencias culturales», concepto basto y abstracto que ha hecho confrontar a diferentes autores acerca de su veracidad.

Esta teoría en definitiva determina que una diferencia cultural notable puede hacer que se establezca una cooperación intergrupala insatisfactoria. Los autores que critican esta teoría se fundamentan en que toda fusión puede ser factible siempre y cuando se dé una unión de recursos y esfuerzo colectivo, utilizando de ejemplo las diferentes fusiones que se han cerrado con éxito, de empresas que se consideraban como culturalmente incompatibles, (Toyota y General Motors o la Sueca Electrolux con la Italiana Zanussi).

Otro de los aspectos a seguir dentro de esta fase, es el desarrollo de una base de legitimación, y la identificación de la integración mínima de la empresa, ya que no toda la organización se ve afectada en los mismos términos.

En cuanto a la integración mínima, hay que saber establecer porque se da la visión estratégica, presentando los beneficios/costes, tecnología, conocimientos, recursos, y despidos o desplazamientos de trabajadores clave, que se puedan dar.

La base de legitimación, por su parte, se puede definir como un proceso mediante el cual, las acciones y las intenciones se vinculan con los valores que existen dentro de la organización.

El objetivo es conseguir y justificar el esfuerzo coordinado, las personas que forman parte de la organización van a ver los valores de una empresa a partir de sus acciones y en el caso de que alguno de estos valores coincida con los suyos, va a hacer que se dediquen en cuerpo y alma a la empresa.

La conveniencia de la operación es también un aspecto a tener en cuenta. Se debe hacer un esfuerzo en términos de estudio, para ver si la operación es conveniente y resulta positiva para ambas partes.

«Para que una fusión de dos empresas se produzca, alguien ha de responder afirmativamente a la siguiente pregunta: ¿Es el valor de estas dos empresas juntas superior a la suma del valor de cada una de ellas funcionando por separado? De otro modo, no habría ningún interés por parte de ninguna de las dos empresas en fusionarse.»⁴

En otras palabras, lo que se busca es que a partir de la fusión se consiga superar a los competidores ya sea en términos de coste o de diferenciación.

Por otra parte numerosos estudios apuntan que el éxito de una fusión viene condicionado por el precio de esta, por lo que es también un aspecto clave.

La búsqueda de candidatos sería el siguiente paso; para establecer la fusión con una empresa hay que llevar a cabo un «peinado» del mercado en busca de las empresas adecuadas, cuyas características se adapten a lo que se busca.

Uno de los métodos que se suelen llevar a cabo es una lista de criterios con el objetivo de determinar si una empresa cuenta con el potencial suficiente como para ser adquirida, en contraposición, si no realizamos esto podemos encontrarnos con unas importantes pérdidas de tiempo y dinero.

Posteriormente las empresas suelen delegar a un equipo de investigación, normalmente bancos de inversión, para que comience el proceso de búsqueda a partir de los criterios preestablecidos.

Otra de las opciones utilizadas en procesos importantes de inversión financiera, como lo es una fusión, es el denominado «Due diligence», se trata de un proceso de investigación en el que una empresa busca o evalúa los distintos riesgos de otra compañía que tiene pensado adquirir en un futuro.

⁴ FERNÁNDEZ PABLO BONET. A, *Fusiones, adquisiciones y el control de las empresas*, p.3

Las fuentes de información utilizadas para la búsqueda de los candidatos varían: desde el mercado de valores y la comisión nacional del mercado de valores, donde todas las empresas que coticen en bolsa deben de suministrar una serie de datos de forma obligatoria (balance, cuenta de resultados, informes de auditoría, etc), hasta periódicos financieros o incluso internet.

Una vez que se tiene toda la información se pasará a analizarla de forma que podamos encontrar cual es el candidato ideal, para llevar a cabo el proceso.

En definitiva el criterio fundamental que hay que conseguir en esta fase, es el de crear un futuro compartido, estableciendo unos compromisos y sacrificios conjuntos, donde en ocasiones la presión del tiempo y el deseo de cerrar cuanto antes la operación, hacen que se suela hacer de manera superficial.

El desarrollo de la base de legitimación sirve también de puente para hablar de la fase 2, ya que se constituye como el primer intento de definir el status de la nueva empresa.

Esta fase 2 abarca los problemas ocasionados a las personas que integran la organización después de un proceso de fusión, el que más nos interesa es el de la integración de distintos grupos, cada uno con su cultura y en una entidad todavía por definir.

Y por otra parte la definición de la responsabilidad del sistema jerárquico pudiendo correr a cargo de la alta dirección de la empresa compradora, un equipo directivo compartido o una dirección nueva compuesta por directivos de una y otra empresa, esta elección va a reflejar la intención estratégica, incluyendo la configuración de poder.

Estas dos cuestiones se vuelven más complejas con la aparición de la incertidumbre ocasionada por el cambio organizativo de la empresa, aumentando la reacción de estrés de trabajadores y directivos.

b) La garantía de los trabajadores

Las fusiones como ya hemos vistos son procedimientos un tanto peculiares, y en el caso de la protección de los trabajadores, no es una excepción. En este apartado hablaremos de la legislación española vigente en cuanto a los derechos del personal laboral y su garantía frente a las fusiones.

No existe ninguna disposición legislativa que encaje perfectamente con el supuesto de las fusiones ya que nos encontramos ante una situación de sucesión universal, donde se trasladan todas las obligaciones y derechos.

La figura que más se le asemeja dentro de nuestro ordenamiento jurídico, es el artículo 44 del ET⁵, el cual recoge la regulación de la sucesión empresarial.

La aplicación de este artículo para los casos de fusión empresarial, viene condicionado por la existencia de un cambio de titularidad jurídica acompañado de un traspaso patrimonial, así como que en uno de los apartados del artículo, concretamente el 8º, se recoge el derecho de información para los supuestos de fusión, dando a entender que las fusiones están incluidas.⁶

⁵ «El cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, incluyendo los compromisos de pensiones, en los términos previstos en su normativa específica, y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido el cedente.»

⁶ «En los supuestos de fusión y escisión de sociedades, el cedente y el cesionario habrán de proporcionar la indicada información, en todo caso, al tiempo de publicarse la convocatoria de las juntas generales que han de adoptar los respectivos acuerdos.»

«La subrogación de los derechos va a operar únicamente con respecto a aquellos existentes en el momento de la transmisión, el nuevo empresario tendrá la obligación de mantener los derechos y obligaciones laborales, siempre y cuando dicha relación laboral subsista a la fecha de la transmisión, es decir, aquellos derechos que en ese momento los trabajadores ya hubiesen consolidado y adquirido.»⁷

Y es que el artículo 44 ET no obliga al nuevo empresario a mantener indefinidamente estas condiciones, sino, a respetarlas en el momento de la transferencia, sin perjuicio de que en un futuro se modifique la relación laboral conforme al nuevo empresario⁸.

Dicha subrogación afecta sobre cualquier condición de trabajo que se integre dentro del convenio colectivo del trabajador afectado, así como es la antigüedad, categoría profesional, retribución y cualquier otra condición ya sea establecida por norma sectorial, empresarial o contractual.

Cabiendo por supuesto los pactos con los representantes de los trabajadores que afecten a jornada y salario, siempre y cuando se mejoren las condiciones.

Otro de los supuestos previstos es el que recoge los artículos 40.2 y 41.4 ET, en cuanto a la determinación de un periodo de antelación suficiente para los periodos de consulta con los representantes de los trabajadores cuando el empresario vaya a adoptar medidas relacionadas con el volumen de empleo, ya sean despidos o incluso con los traslados colectivos o la modificación sustancial de las condiciones de trabajo colectivas.

El periodo de antelación suficiente es impreciso, excepto en el caso de traslados o modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo colectivas que son de un plazo de 15 días. En este periodo entra en juego la obligación de las partes para negociar con buena fe, expresado en el artículo 89.1 ET.

⁷ÁLVAREZ ARJONA. J. M^º, CARRASCO PERERA. A, *Fusiones y Adquisiciones de Empresa*, «Monografías Aranzadi», (Navarra, s. d.) , p.821

⁸ (STS 1 febrero 1999, y 10 diciembre de 1992).

Además en el caso de las fusiones, adscpciones o modificaciones de status jurídico de las empresas, el artículo 64.1 ET determina que entre las competencias que tiene el comité de empresa se encuentra la emisión de un informe cuando en esta se vea afectado el volumen de empleo.

Por último hablar también del derecho del trabajador que se prevé en el artículo 49.1 ET, donde es cierto que el trabajador no puede oponerse al cambio de titularidad de la empresa, pero la subrogación no es obligatoria, pudiendo aplicar la facultad de dimisión, que se encuentra en dicho artículo.

C. Régimen jurídico de la fusión y aproximación a la responsabilidad solidaria y los derechos relativos a la Seguridad Social.

a) Régimen jurídico

Las fusiones han de seguir unas directrices legales, las cuales se encuentran establecidas en la Ley 3/2009, esta ley se encarga de regular los procesos de fusión en España tal y como se recoge en su artículo 27.1: «La fusión de dos o más sociedades mercantiles inscritas sometidas a la ley española se regirá por lo establecido en esta Ley.»

Las directrices que nos vienen marcadas en dicha ley comienzan con la obligación de los administradores de cada sociedad participante en la fusión de elaborar y suscribirse en un proyecto común de fusión, el cual quedará sin efecto si no ha sido aprobado por la junta de socios de las sociedades participantes en un periodo de 6 meses a su creación.

Dicho proyecto ha a contener al menos lo que recoge el artículo 31, que se puede resumir en los siguientes apartados:

1. Establecer la denominación, el tipo social y el domicilio de las sociedades que se fusionan y de la sociedad resultante de la fusión.

2. El tipo de canje de las acciones, participaciones o cuotas, y la incidencia que la fusión haya de tener sobre las aportaciones de industria o en las prestaciones accesorias en las sociedades que se extinguen así como las compensaciones que vayan a otorgarse.
3. Los derechos que vayan a otorgarse en la sociedad resultante.
4. Las ventajas de cualquier clase que vayan a atribuirse en la sociedad resultante a los expertos independientes que hayan de intervenir.
5. La fecha a partir de la cual los titulares de las nuevas acciones, participaciones o cuotas tendrán derecho a participar en las ganancias sociales y peculiaridades al respecto
6. La fecha a partir de la cual la fusión tendrá efectos contables de acuerdo con lo dispuesto en el Plan General de Contabilidad.
7. Los estatutos de la sociedad resultante de la fusión.
8. La información sobre la valoración del activo y pasivo del patrimonio de cada sociedad que se transmita a la sociedad resultante.
9. Las fechas de las cuentas de las sociedades que se fusionan utilizadas para establecer las condiciones en que se realiza la fusión.
10. Las posibles consecuencias de la fusión sobre el empleo, así como su eventual impacto de género en los órganos de administración y la incidencia, en su caso, en la responsabilidad social de la empresa.

Además se tendrá también que llevar a cabo un proceso de publicidad, donde los administradores de las sociedades están obligados a insertar el proyecto común de fusión en la web de cada sociedad, así como en el Boletín Oficial del Registro Mercantil, con un mes de antelación a la fecha prevista para la celebración de la junta general que vaya a acordar la fusión.

Por otra parte estos administradores deberán elaborar de forma general un informe explicando el proyecto común de fusión, sus aspectos jurídicos y económicos, así como hacer referencia al canje de las acciones, participaciones o cuotas y las implicaciones que pudiera tener la fusión en los socios, acreedores y trabajadores.

En el caso de que la fusión se desarrolle en cuanto a sociedades anónimas o comanditarias por acciones, los administradores deberán solicitar al registro mercantil el nombramiento de uno o varios expertos independientes para que también emitan un informe del proyecto común de fusión, dichos expertos podrán solicitar la información o los documentos que crean oportunos.

El informe elaborado por estos estará compuesto por 2 partes, una primera, donde deberá exponer los métodos llevados a cabo por los administradores para establecer los tipos de canje de las acciones, participaciones o cuotas, si los métodos son los adecuados y si están justificados. Y una segunda parte donde manifestarán su opinión acerca de si el patrimonio aportado por la sociedad que se extingue, es igual, al menos al capital de la nueva sociedad.

El acuerdo de fusión.

Antes de que se establezca la publicación del anuncio de la convocatoria de la junta de los socios que han de resolver la fusión o de la comunicación individual de ese anuncio a los socios, los administradores han de insertar en la web de la sociedad, o en caso de no poseer web poner a disposición de los socios, obligacionistas, titulares de derechos especiales y de los representantes de los trabajadores, los siguientes documentos:

1. El proyecto común de fusión.
2. En su caso, los informes de los administradores de cada una de las sociedades sobre el proyecto de fusión.
3. En su caso, los informes de los expertos independientes.

4. Las cuentas anuales y los informes de gestión de los tres últimos ejercicios, así como los correspondientes informes de los auditores de cuentas.
5. El balance de fusión de cada una de las sociedades.
6. Los estatutos sociales vigentes incorporados a escritura pública y, en su caso, los pactos relevantes que vayan a constar en documento público.
7. El proyecto de escritura de constitución de la nueva sociedad o, si se trata de una absorción, el texto íntegro de los estatutos de la sociedad absorbente o, a falta de estos, de la escritura por la que se rija, incluyendo destacadamente las modificaciones que hayan de introducirse.
8. La identidad de los administradores de las sociedades que participan en la fusión, la fecha desde la que desempeñan sus cargos y, en su caso, las mismas indicaciones de quienes vayan a ser propuestos como administradores como consecuencia de la fusión.

El acuerdo de fusión propiamente dicho ha de formalizarse por la junta de socios de cada una de las sociedades que participen en ella, ajustándose al proyecto común de fusión.

Además el acuerdo de fusión va a exigir el consentimiento de todos los socios, que pasan a responder ilimitadamente de las deudas sociales, también será necesario el consentimiento individual de los titulares de derechos especiales distintos de las acciones o participaciones.

Acuerdo unánime de fusión.

En todo caso existe alguna excepción a lo anteriormente dicho, en el caso de que el acuerdo de fusión se adopte en todas las sociedades participantes, en junta universal y por unanimidad de todos los socios con derecho a voto, podrá adoptarse sin necesidad de publicar o depositar previamente los documentos exigidos por la ley y sin informe de los administradores sobre el proyecto de fusión. Teniendo en cuenta los derechos de información de los representantes de los trabajadores sobre la fusión.

Publicación del acuerdo

Una vez se adopte el acuerdo de fusión se deberá publicar en el Boletín Oficial del Registro Mercantil y en uno de los diarios de gran circulación de las provincias en las que cada una de las sociedades tenga su domicilio.

En el anuncio se deberá establecer el derecho que tienen todos los acreedores y socios de obtener el texto del acuerdo, así como el balance de la fusión y el derecho a oponerse por parte de los acreedores. Esta publicación no será necesaria siempre y cuando el acuerdo se comunique individualmente por escrito a todos los socios y acreedores.

Formalización e inscripción de la fusión

El último paso sería la formalización de la fusión, esta se va a conseguir estableciéndolo a escritura pública, a la que se deberá añadir el balance de fusión.

Por su parte, la eficacia de la fusión se producirá con la inscripción de la nueva sociedad en el Registro Mercantil competente.

b) La responsabilidad solidaria:

En primer lugar cabe establecer una definición que nos ayude a entender este fenómeno, en principio esta responsabilidad solidaria hace referencia al cumplimiento de las obligaciones, pudiendo exigir a cualquiera de los obligados, o a los dos de manera simultánea.

De acuerdo con el artículo 44.3 ET⁹ los empresarios cedentes y cesionario responderán solidariamente durante un periodo de 3 años las obligaciones laborales, entendiendo estas no solo por salario, sino por conceptos extra salariales, que hayan nacido con anterioridad a la transmisión y no hayan sido satisfechas, así como las posteriores cuando la transmisión fuera considerada como delictiva.

Conviene destacar el carácter optativo de esta responsabilidad solidaria, ya que la directiva 2001/23/CE sobre la aproximación de las legislaciones de los estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad del 12 de marzo de 2001, en su artículo 3.1 da la posibilidad a los países miembros de establecerla o no.

c) En relación con la SS:

La subrogación opera también respecto de las responsabilidades que tenga pendientes el anterior empresario en cuanto a cotizaciones o prestaciones de la SS, incluyendo las posibles mejoras voluntarias o las prestaciones por falta de afiliación, alta o cotización, como expresa el artículo 127.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social¹⁰.

⁹ «Sin perjuicio de lo establecido en la legislación de Seguridad Social, el cedente y el cesionario, en las transmisiones que tengan lugar por actos intervivos, responderán solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas. El cedente y el cesionario también responderán solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada delito.»

¹⁰«En los casos de sucesión en la titularidad de la explotación, industria o negocio, el adquirente responderá solidariamente con el anterior o con sus herederos del pago de las prestaciones causadas antes de dicha sucesión. La misma responsabilidad se establece entre el empresario cedente y cesionario en los casos de cesión temporal de mano de obra, aunque sea a título amistoso o no lucrativo. Reglamentariamente se regulará la expedición de certificados por la Administración de la Seguridad Social que impliquen garantía de no responsabilidad para los adquirentes.»

«Por lo que podemos decir que la responsabilidad solidaria ante la Seguridad Social se puede ver en las siguientes obligaciones: cumplimiento de la obligación de cotizar respecto de los trabajadores por cuenta ajena incluidos en cualquiera de los regímenes de la Seguridad Social, ingreso de las aportaciones del empresario y de los trabajadores en su totalidad y pago de las prestaciones causadas ante dicha secesión, cuando el causante hubiere sido declarado responsable, en todo o en parte, del pago de las mismas.»¹¹

«Estas obligaciones han de venir referidas a los trabajadores con contrato en vigor al momento de la transmisión y son reclamables indistintamente a uno u otro empresario, cumpliéndose así la función garantista del sistema de responsabilidad solidaria.»¹²

D. El papel de los representantes de los trabajadores y los derechos colectivos

«En el plano de las garantías colectivas el artículo 44.4 y 5 ET contiene dos regulaciones específicas: una, sobre el convenio colectivo aplicable a los trabajadores afectados y otra, referida a la continuidad del mandato de los representantes unitarios de los trabajadores»¹³

¹¹ ÁLVAREZ ARJONA. J. M^º, CARRASCO PERERA. Á, *Fusiones y Adquisiciones de Empresa*, «Monografías Aranzadi», (Navarra, s. d.). p. 826.

¹² PALOMEQUE LÓPEZ. M. C, ÁLVAREZ DE LA ROSA. M, *Derecho del trabajo*, 22º Edición, Editorial, S.L, Universitaria Ramón Areces, S.D, p.671.

¹³PALOMEQUE LÓPEZ. M. C, ÁLVAREZ DE LA ROSA. M, *Derecho del trabajo*, 22º Edición, Editorial, S.L, Universitaria Ramón Areces, S.D, p.671.

a) Efectos en cuanto a los representantes de los trabajadores:

La subrogación en estos casos no va a alterar el mecanismo de representación de los trabajadores en la empresa, regulado esto en el 44.5 ET¹⁴, donde se habla de que el cambio de titularidad de la empresa no va a acabar con el mandato de los representantes de los trabajadores, los cuales seguirán ejerciendo en los mismo términos y condiciones que tenían con anterioridad.

Siempre y cuando, claro está, la empresa o centro de trabajo mantenga su autonomía, en caso contrario, habría que seguir lo que reza la directiva 2001/23/CE, donde se deberá cesar su actividad como representantes, teniendo que buscarse medidas para que los trabajadores sigan siendo representados hasta que se designe a los nuevos representantes.

En cualquier caso los representantes legales que cesaron su actividad, seguirán bajo la tutela proteccionista que recoge la normativa española, como representante de los trabajadores.

b) Los convenios colectivos

Los convenios colectivos también pueden ocasionar problemas, sobre todo de duplicidad, ya que van a existir en la empresa al menos dos convenios diferentes, el de la empresa adquirente y el de la empresa adquirida.

Los métodos utilizados legalmente para poder evitar dicha duplicidad son varios: En primer lugar nos encontramos con el principio de no afectación del artículo 84 ET, donde un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por otro convenio de distinto ámbito.

¹⁴ «Cuando la empresa, el centro de trabajo o la unidad productiva objeto de la transmisión conserve su autonomía, el cambio de titularidad del empresario no extinguirá por sí mismo el mandato de los representantes legales de los trabajadores, que seguirán ejerciendo sus funciones en los mismos términos y bajo las mismas condiciones que regían con anterioridad.»

No obstante la jurisprudencia también se ha manifestado en este aspecto, declarando el mantenimiento del convenio que establezca una mayor favorabilidad. Este principio se recoge en el artículo 3.3 ET, el cual dispone que «Los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, que deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesario se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador apreciado en su conjunto, y en cómputo anual, respecto de los concepto cuantificables.»

«Estas medidas pueden quedar sin efecto, mediante pacto en contrario, establecido una vez consumada la sucesión, pacto que se hará mediante acuerdo entre el cesionario y los representantes de los trabajadores. La norma por su parte deja a la voluntad de las partes la determinación del convenio a aplicar después de la transmisión, regulando un mecanismo de concurrencia de convenios y no una peculiar regulación de ultractividad.»¹⁵

c) El derecho de información y consulta

Este derecho constituye uno de los grandes cambios que se produjeron en la ley, dándole una importancia cada vez más notable a la hora de regular la fragilidad legal de los trabajadores.

«La empresa cedente y la empresa cesionaria deben informar a los representante legales de sus trabajadores afectados por el cambio de titularidad de los siguientes extremos: fecha prevista de la transmisión, motivos de la transmisión, consecuencias jurídicas económicas y sociales, para los trabajadores de la transmisión, y medidas previstas respecto de los trabajadores.

¹⁵PALOMEQUE LÓPEZ. M. C, ÁLVAREZ DE LA ROSA. M, Derecho del trabajo, 22º Edición, Editorial, S.L, Universitaria Ramón Areces, S.D, p.671.

De no haber representantes legales de los trabajadores, el cedente y el cesionario deben facilitar la información mencionada directamente a los trabajadores que pudieren resultar afectados por la transmisión

Además en los supuestos de fusión y escisión de sociedades, el cedente y el cesionario han de proporcionar la indicada información, en todo caso, al tiempo de publicarse la convocatoria de las juntas generales que han de adoptar los respectivos acuerdos (un mes antes de su celebración)»¹⁶

En este apartado también se debe de configurar la aplicación del artículo 44.9 ET¹⁷ donde determina un deber de consulta si se pretende establecer una modificación en el régimen jurídico de las condiciones de trabajo

E. Consecuencias laborales de la fusión

La fusión va a afectar también en el ámbito de los procesos de concentración empresarial o de reestructuración de un sector económico, pudiendo aflorar en estos casos otros efectos en cuanto a la empleabilidad.

La principal consecuencia que nos encontramos es la excedencia de trabajadores, en un mismo puesto de trabajo, donde el empresario se va a ver obligado a adoptar medidas para mantener la competitividad de la empresa.

¹⁶ GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN. I, *Manual de derecho del trabajo*, 4º Edición, Valencia, TIRANT LO BLANCH, 2014, PP 605-606

¹⁷ «El cedente o el cesionario que previere adoptar, con motivo de la transmisión, medidas laborales en relación con sus trabajadores vendrá obligado a iniciar un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores sobre las medidas previstas y sus consecuencias para los trabajadores. Dicho período de consultas habrá de celebrarse con la suficiente antelación, antes de que las medidas se lleven a efecto. Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Cuando las medidas previstas consistieren en traslados colectivos o en modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, el procedimiento del período de consultas al que se refiere el párrafo anterior se ajustará a lo establecido en los artículos 40.2 y 41.4 de la presente Ley.»

En el mejor de los casos nos encontramos con la movilidad de este personal excedente, el cual se regula en el artículo 40 ET. O llegando a los peores casos, que se dé un expediente de regulación de empleo, articulado en el 50 ET. Cabe destacar que ambos procedimientos tienen que cumplir con unas causas y requisitos preestablecidos en la ley.

«Ya que la sucesión de empresa no impedirá, sin embargo, proceder al despido por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción (artículos 51 y 2 c. ET) si se acredita la concurrencia de las causas legalmente exigidas»¹⁸

a) ERE

El despido de un grupo de trabajadores ha de realizarse en función de los requisitos que marca la ley, mediante un expediente de regulación de empleo.

Entre esos requisitos nos encontramos primero con las causas, estas siempre han de estar fundamentadas por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción o por la existencia de una fuerza mayor.

En cuanto a términos cuantitativos se va a entender como despido colectivo aquel que en un periodo de 90 días afecte al menos a 10 trabajadores en empresas de menos de 100 trabajadores ; 10% de los trabajadores en aquellas empresas que empleen entre 100 y 300 trabajadores y 30 trabajadores en aquellas que ocupen 300 o más trabajadores, considerándose también para aquellos supuestos en los que se extingue la totalidad de la plantilla de una empresa cuando el número afectado de trabajadores sea superior a 5.

¹⁸ GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN. I, *Manual de derecho del trabajo*, 4º Edición, Valencia, TIRANT LO BLANCH, 2014, p. 608

b) Traslado colectivo

Se entiende por traslado colectivo aquel cambio de destino a un centro de trabajo distinto dentro de la misma empresa, teniendo este carácter permanente e implicando el cambio de residencia del trabajador.

Ha de afectar en términos cuantitativos a la totalidad de un centro de trabajo cuando este tenga más de 5 trabajadores o al menos a 10 trabajadores en empresas de menos de 100 trabajadores; 10% de los trabajadores en aquellas empresas que empleen entre 100 y 300 trabajadores y 30 trabajadores en aquellas que ocupen 300 o más personas, en un periodo de 90 días.

Además han de concurrir como en el caso del ERE causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o cuando este traslado contribuya a la mejora de la situación de la empresa, a través de una mejor organización de recursos.

Esta medida cuenta con varias fases, una primera de consulta con los representantes de los trabajadores, donde la empresa notifica la intención de realizar el traslado y sus causas.

El periodo de consulta trata de evitar o reducir las consecuencias negativas hacia los trabajadores y ha de durar como mínimo 15 días, conforme al artículo 40.2 ET. Una vez se acabe dicho periodo de consulta, haya o no acuerdo, la empresa debe de comunicar el traslado colectivo a la autoridad laboral.

Posteriormente pasamos a la fase de decisión empresarial, donde el empresario debe de comunicar dicha medida con un periodo de antelación de 30 días a los trabajadores afectados, estos por su parte pueden:

Aceptar el traslado, teniendo derecho a la compensación de gastos tanto de este como de su familia, en cuanto a mudanza, locomoción, etc.

No aceptar el traslado, dando lugar a la extinción del contacto de trabajo con una indemnización de 20 días de salario por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades.

Solicitar la actuación de la autoridad laboral para que acuerde una incorporación más larga al centro de trabajo, ejercer una acción individual de impugnación o reclamar en conflicto colectivo, paralizándose las reclamaciones individuales.

3. Las fusiones transfronterizas y los derechos de los trabajadores

A. Definición

En este apartado trataremos el tema de las fusiones transfronterizas, así como su regulación y la protección de los trabajadores frente a este fenómeno.

Es cierto que se va a añadir un plus de dificultad a la hora de entender el concepto, ya que unido a la complejidad de las fusiones en sí, habrá que entender el hecho de que sean catalogadas como transfronterizas, es decir, en las cuales se incluye más de un país en el proceso. «Por otro lado atender que la complejidad técnica de la fusión internacional de sociedades contrasta con la escasísima regulación existente.»¹⁹

¹⁹ ÁLVAREZ ARJONA. J. M^a, CARRASCO PERERA. Á, *Fusiones y Adquisiciones de Empresa*, «Monografías Aranzadi», (Navarra, s. d.) ,pp245

Una de las definiciones que nos encontramos en nuestro ordenamiento jurídico, lo expone el artículo 54 de la ley 3/2009: «se consideran fusiones transfronterizas intracomunitarias las fusiones de sociedades de capital constituidas de conformidad con la legislación de un Estado parte del Espacio Económico Europeo y cuyo domicilio social, administración central o centro de actividad principal se encuentre dentro del Espacio Económico Europeo, cuando, interviniendo al menos dos de ellas sometidas a la legislación de Estados miembros diferentes, una de las sociedades que se fusionen esté sujeta a la legislación española.»

B. Regulación

a) Normativa Europea

El proceso de fusión transfronteriza se regula en la directiva 2005/56/CE, con la cual «el legislador europeo lo que pretende es facilitar las operaciones de reestructuración empresarial basadas en una fusión intracomunitaria entre sociedades de distintos Estados miembros, y que ello no conlleve problemas de colisión de ordenamientos jurídicos diferentes»²⁰

Tal y como se observa en la definición contenida en el artículo 4 de la propia Directiva, ésta permite las fusiones transfronterizas entre sociedades de capital, siempre que se trate de sociedades constituidas de conformidad con la legislación de algún estado miembro de la Unión Europea, y tengan su domicilio, administración central o su principal establecimiento dentro de la Unión Europea.

²⁰ SERGI PRATS. J, *Solución al problema de las fusiones intracomunitarias: La nueva directiva de fusiones transfronterizas*, Management y empresa, Septiembre de 2016, p.5.

Además dentro de la normativa comunitaria nos encontramos con el Reglamento 2157/2001 del Consejo, de 8 de octubre de 2001, el cual va a desarrollar la regulación en los procesos de fusión de las sociedades anónimas europeas, que pertenezcan a estados miembros

b) Normativa nacional

El artículo 9.11 del Código Civil determina: «La ley personal correspondiente a las personas jurídicas es la determinada por su nacionalidad y regirá en todo lo relativo a capacidad, constitución, representación, funcionamiento, transformación, disolución y extinción. En la fusión de sociedades de distinta nacionalidad se tendrán en cuenta las respectivas leyes personales.»

Por otro lado la Ley 3/2009 de acuerdo con la definición de fusiones transfronterizas intracomunitarias que da, se aplicará en los casos de «fusiones de sociedades de capital constituidas de conformidad con la legislación de un Estado parte del Espacio Económico Europeo y cuyo domicilio social, administración central o centro de actividad principal se encuentre dentro del EEE, cuando interviniendo, al menos, dos de ellas sometidas a la legislación de estados miembros diferentes, una de las sociedades que se fusionen esté sujeta a la legislación española.»

Vemos por lo tanto que para aplicar dicha ley hay que cumplir con los ámbitos de aplicación que en ella se reflejan, mientras que se aplicará el art. 9.11 CC de manera general.

C. Derecho laboral de la UE

En este apartado vamos a recabar las principales disposiciones comunitarias sobre los derechos de los trabajadores en las fusiones y los derechos que estas regulan.

a) Información y consulta

En primer lugar hablar de la ya mencionada directiva 2001/23/CE, esta tiene por objeto la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas o de centros de actividad.

En su artículo 7 nos habla del derecho de información y consulta, donde se determina que cedente y cesionario deberán comunicar a los representantes de los trabajadores afectados: la fecha prevista, motivos del traspaso, consecuencias jurídicas, económicas y sociales y las medidas que se tomaran al respecto, todo ello con suficiente antelación.

Así en su apartado 2 reza: «Si el cedente o el cesionario previeren la adopción de medidas en relación con sus trabajadores respectivos, estarán obligados a consultar tales medidas, con la suficiente antelación, con los representantes de sus trabajadores respectivos, con el fin de llegar a un acuerdo.»

Por lo que podemos ver una transposición a nuestra legislación de esta directiva en el artículo 44 ET ya estudiado.

Finalmente, en cuanto a la información y consulta cabe mencionar la Directiva 2009/38/CE 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, del 6 de mayo de 2009, donde en sus disposiciones subsidiarias dispone que «el Comité de Empresa Europeo deberá ser informado con la debida antelación de aquellas circunstancias excepcionales que afecten considerablemente a los intereses de los trabajadores, especialmente en los casos de traslados de empresas, de cierres de centros de trabajo o de despidos colectivos.

Además, tendrá derecho a reunirse, a petición propia, con la dirección central o con cualquier otro nivel de dirección de la empresa o grupo más adecuado y con competencia para adoptar decisiones propias, al objeto de recibir la citada información y de ser consultada sobre ella.»

b) Despidos colectivos

Con respecto de los efectos negativos que puede llegar a tener la fusión en cuanto a la empleabilidad, cabe destacar dos directivas que lo regulan.

La ya famosa directiva 2001/23/CE donde el empresario no va a encontrar en el traspaso de una empresa un motivo para realizar un despido, tanto desde la perspectiva del empresario cedente como del cesionario, aunque sí que es cierto que el despido se puede justificar por razones económicas, técnicas u organizativas, como bien reza su artículo 4.1 ²¹

En este contexto, la Directiva 98/59/EC relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivo, del 20 de julio de 1998, en su artículo 2.1 establece que «cuando el empresario tenga la intención de efectuar despidos colectivos, deberá consultar, en tiempo hábil, a los representantes de los trabajadores con vistas a llegar a un acuerdo.»

La directiva dispone, al respecto, que las consultas versarán como mínimo sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y atenuar sus consecuencias con la reconversión o readaptación de los trabajadores despedidos.

²¹«El traspaso de una empresa, de un centro de actividad o de una parte de éstos no constituirá en sí mismo un motivo de despido para el cedente o para el cesionario. Esta disposición no impedirá los despidos que puedan producirse por razones económicas, técnicas o de organización que impliquen cambios en el plano del empleo.»

c) Representación laboral

En cuanto a la regulación pertinente de los representantes de los trabajadores, la Directiva 2001/23/CE es la que lo desarrolla, más concretamente en el artículo 6, donde en su apartado 1 dispone: «En la medida en que la empresa, el centro de actividad o una parte de éstos conserve su autonomía, el estatuto y la función de los representantes o de la representación de los trabajadores afectados por un traspaso subsistirán en los términos de las condiciones existentes antes de la fecha de traspaso según lo previsto por las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas o por un acuerdo, siempre que se reúnan las condiciones necesarias para la formación de la representación de los trabajadores.»

Por lo que se establece una correcta trasposición de la norma comunitaria a nuestra legislación, estableciéndose unos términos igualitarios.

Por otra parte en los siguientes apartados, nos habla de la posibilidad de que la empresa o centro de actividad no conserve su autonomía, en este caso, los estados miembros deberán adoptar las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores se hallen debidamente representados.

Además en su apartado segundo determina que «si el mandato de los representantes de los trabajadores afectados por un traspaso expirara como consecuencia de ese traspaso, los representantes continuarán beneficiándose de las medidas de protección previstas por las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas, o por la práctica de los Estados miembros.»

En este ámbito podemos destacar también los Reglamentos nº 4064/89, sobre las soluciones aceptables con arreglo al Reglamento (CEE) nº 4064/89 del Consejo y al Reglamento (CE) nº 447/98 de la Comisión, donde la Comisión Europea debe aprobar las concentraciones, especialmente fusiones y adquisiciones, de carácter comunitario, conforme a criterios competitivos.

d) Convenios colectivos

En cuanto a los convenios colectivos la directiva 2001/23/CE también se manifiesta al respecto, más concretamente en su artículo 3.3 «Después del traspaso, el cesionario mantendrá las condiciones de trabajo pactadas mediante convenio colectivo, en los mismos términos aplicables al cedente, hasta la fecha de extinción o de expiración del convenio colectivo, o de la entrada en vigor o de aplicación de otro convenio colectivo.» Los Estados miembros podrán limitar el periodo de mantenimiento de las condiciones de trabajo, pero este no podrá ser inferior a un año.»

4. Consideraciones finales

Nos encontramos en un momento de nuestra historia donde las empresas necesitan estar en constante evolución, debido a la fuerte competencia, acentuada por el fenómeno de la globalización.

Las posibles mejoras que una empresa va a poder realizar, siempre van a ir acompañadas de procesos de reestructuración, que es donde entran en juego las fusiones.

En primer lugar como he podido observar a lo largo del trabajo, estas no pueden considerarse como operaciones meramente económica-financieras, ni si quiera ya mercantiles, ya que desde una perspectiva más social vemos que las personas son el eje principal y de las cuales depende en muchas ocasiones su éxito o fracaso.

Es por ello que la implicación del derecho laboral e incluso de la psicología de las organizaciones, juegan en estos procesos de cambio, un papel fundamental.

En segundo lugar, una de las cosas que más me llamaron la atención fue la escasa regulación propia que tiene la fusión, tanto en nuestro ordenamiento jurídico como en el europeo.

Además de la poca implicación por parte de los trabajadores, representantes y sindicatos en este proceso, donde jurídicamente hablando no se establece una obligación implícita al empresario de comunicar a estos la fusión, haciéndolo obligatorio únicamente en las fases más avanzadas, cuando ya poco se puede hacer.

Todo ello me lleva a plantearme que la mejora de la norma en materia de reestructuración empresarial, debería estar en la agenda del legislador, para conseguir la consolidación de las relaciones laborales dentro de los procesos de fusión.

Y es que la orientación que debe de dar la norma se debería de enfocar tanto al dialogo, como a la participación en las demás fases del proceso, para que los trabajadores que son parte activa de la empresa puedan opinar acerca de algo que les va a afectar.

Es cierto que desde una perspectiva laboral y a corto plazo se observa como sobresalen los aspectos negativos de la fusión, ya que es en la fase de integración del personal donde se establece una reestructuración más profunda, debido a la duplicidad de trabajadores para un mismo puesto, áreas de trabajo que se eliminan o de conceptos más específicos, como el mantenimiento de la representación legal de los trabajadores.

Pero una vez que el proceso de fusión y su implantación se realiza de manera satisfactoria, es cuando he podido comprobar los aspectos positivos, ya que a largo plazo se formaría una nueva institución más grande, lo que se traduciría en mayor ámbito geográfico de actuación o más solvencia económica con la que llevar a cabo proyectos.

Pudiendo de esta forma poner en marcha la creación de nuevos puestos de trabajo, ya sea en la propia empresa, a partir de filiales, o incluso la creación de trabajo de forma indirecta.

Es en este punto donde planteo la creencia de la destrucción de empleo a partir de las fusiones, y es que son numerosos los sindicatos u organizaciones que se oponen o que simplemente no favorecen su desarrollo.

Por lo que me hace plantearme una situación vivida hace años con la revolución industrial, y el fordismo, dos procesos que posiblemente sean de los hitos más importantes en cuanto a las relaciones laborales y el concepto de trabajo.

En la época de dichos fenómenos eran muchos los que defendían la denominada teoría de la automatización y la destrucción de empleo, que consistía en la creencia de que las máquinas y los avances tecnológicos destruían puestos de trabajo.

La realidad era bien distinta, lo que se estaba haciendo era crear muchos más puestos de trabajo, que además eran cualificados y seguramente este hecho hizo también que se exploraran o descubrieran nuevas ocupaciones. Sin olvidarse de que la automatización llevó a la reducción de costes, la mejora de la productividad, la liberación de los trabajadores en cuanto a tareas repetitivas y a minimizar la siniestralidad laboral.

Con esto lo que quiero es comparar una situación similar, estamos ante un proceso de reestructuración, en el que puede parecer que se esté destruyendo puestos de trabajo, cuando creo que lo que se está consiguiendo es avanzar, mejorar.

Ya que a largo plazo puede significar una mejora de eficiencia y por lo tanto una consecución positiva en todos los aspectos de la empresa, traducido en ganancias y traducido en reinversión del capital humano.

Y es que ahondando un poco más en el hecho de la reestructuración empresarial en empresas punteras tecnológicamente hablando, observo como aprovechan sus propios avances en cuanto a la aplicación de cambios organizativos.

Entre las posibles ventajas que pueden llegar a tener, se encuentra la autonomía dentro del trabajo, gracias a la infotecnología, sin que ello afecte a la coordinación organizativa. Además, de permitir a los individuos realizar tareas más complejas sin ayuda de personal especializado y establecer una mayor facilidad a la hora de acceder a recursos y servicios profesionales, salvando las distancias geográficas y reduciendo los costes operativos.

Por último hacer un apunte en cuanto a la incidencia de las tecnologías en el derecho laboral y la necesidad antes nombrada, de una renovación. Destacando la escases legislativa de las TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación) a la hora de aplicarse en cuanto a la vigilancia y el control empresarial y los posibles conflictos que esto conlleva así como al tratamiento automatizado de datos de los trabajadores.

Como conclusión creo que deberíamos cambiar la perspectiva del concepto de trabajo y avanzar no solo organizativamente, donde nos estamos quedando rezagados, sino también legislativamente, para ir avanzando junto con las necesidades que se nos presentan.

5. Bibliografía

ÁLVAREZ ARJONA. J. M^a, CARRASCO PERERA. Á, *Fusiones y Adquisiciones de Empresa*, «Monografías Aranzadi», Navarra, S.D.

MASCAREÑAS PÉREZ-IÑIGO. J, *Fusiones y Adquisiciones de Empresa*, 4^o Ed, MC GRAWHILL, S. D.

FERNÁNDEZ PABLO BONET. A, *Fusiones, adquisiciones y el control de las empresas*.

PALOMEQUE LÓPEZ. M. C, ÁLVAREZ DE LA ROSA. M, *Derecho del trabajo*, 22^o Edición, Editorial, S.L, Universitaria Ramón Areces, S.D.

GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN. I, *Manual de derecho del trabajo*, 4^o Edición, Valencia, TIRANT LO BLANCH, 2014.

SERGI PRATS. J, *Solución al problema de las fusiones intracomunitarias: La nueva directiva de fusiones transfronterizas*, Management y empresa, Septiembre de 2016.

MARÍN CORREA. J.M, La sucesión de empresas. Reflexión a la luz de la Directiva CE/2001/23, *Revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales*, N^o48, S.D.

KAHALE CARRILLO, D.T, Las nuevas tecnologías en las relaciones laborales: ¿Avance o Retroceso?, *Revista de Derecho*, N^o25, 2006.