

Ref. VS/2020/0033

PROYECTO EUROPEO

CROSS-BORDER CORPORATE REORGANISATION
AND THE FUTURE OF EMPLOYEE INVOLVEMENT
IN CORPORATE GOVERNANCE

REORGANIZACIÓN
TRANSFRONTERIZA DE
EMPRESA Y PARTICIPACIÓN
DE LOS TRABAJADORES EN
LA GESTIÓN CORPORATIVA

Fetico

Estudio 1

Participación de los
Trabajadores en la
Reorganización
Transnacional de
Empresas

INFORME DE
LA SITUACIÓN
EN ESPAÑA

**LET US
PARTICIPATE**
Cross-border corporate reorganization
and the future of employee involvement
in corporate governance



Cofinanciado por la Unión Europea

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
2. PANORAMA GENERAL DE LAS REORGANIZACIONES TRANSNACIONALES DE EMPRESAS EN ESPAÑA	4
3. MARCO JURÍDICO DE REORGANIZACIONES TRANSFRONTERIZAS DE EMPRESAS	5
4. EVALUACIÓN DE EXPERTOS	10
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	14



1. INTRODUCCIÓN

Este informe presenta los resultados de la investigación realizada en España en el marco del Proyecto “Reorganización empresarial transfronteriza y el futuro de la implicación de los empleados en el gobierno corporativo”. El principal objetivo de esta investigación es conocer cómo se protegen los intereses de los trabajadores en los procesos de reorganización empresarial transfronteriza: fusiones, conversiones y divisiones.

La UE ha llevado a cabo en los últimos años una serie de reformas legislativas destinadas a facilitar la movilidad transfronteriza de las empresas. Con este fin, el derecho de sociedades europeas se ha armonizado en gran medida tratando de encontrar la uniformidad de las normas en todos los estados miembros. Este reglamento de la UE establece una serie de salvaguardias para proteger los derechos e intereses de los socios, acreedores y empleados involucrados en la reorganización transfronteriza de transacciones empresariales.

Las sucesivas reformas han tenido como resultado un desarrollo legislativo del derecho de sociedades a nivel europeo y su consiguiente transposición a los ordenamientos jurídicos de los Estados miembros.

En esta investigación nos centraremos en analizar cómo se ha transpuesto esta normativa europea al ordenamiento jurídico español y cómo se protegen los intereses de los empleados afectados por procesos de reorganización empresarial transfronterizos. En resumen, se analiza cómo se implementan en España los derechos de información, consulta y participación de los empleados involucrados en estos procesos.

Metodología adoptada en el estudio

El Estudio se ha realizado entre los meses de noviembre de 2020 y febrero de 2021. La metodología de investigación se ha centrado en el análisis de la información disponible y la valoración de expertos a través de entrevistas en profundidad.

Fases de desarrollo de la investigación:

1. Búsqueda de información

1.1 Investigación documental:

- Revisión de documentos
- Análisis legislativo

1.2 Investigación de campo - Evaluación de expertos

El trabajo de campo se ha realizado a través de entrevistas cualitativas en profundidad diseñadas “ad hoc” para recabar información sobre el tema de agentes sociales (representantes empresariales y sindicales) y expertos del mundo laboral y académico.

2. Análisis de la información disponible

3. Conclusiones y recomendaciones



2. PANORAMA GENERAL DE LAS REORGANIZACIONES TRANSNACIONALES DE EMPRESAS EN ESPAÑA

El mercado de fusiones y adquisiciones (M&A) transfronterizas en España refleja una tendencia al aumento del volumen de transacciones.

En los últimos años, las empresas españolas se han involucrado cada vez más en operaciones de fusiones y adquisiciones transfronterizas, dirigidas principalmente a Europa y América Latina. La compra de una empresa por otra (adquisición) o la unión de dos empresas, dando lugar a una de mayor tamaño (fusión), son una de las formas más habituales de internacionalización de las empresas españolas, para aumentar la dimensión y la competitividad.

En 2006, España alcanzó cifras récord en la cantidad de capital invertido en fusiones y adquisiciones transfronterizas. Según datos de Thomson Financial, el volumen de transacciones transfronterizas ascendió a 113.149 millones de euros. En este año, 3 de las 10 mayores operaciones de M&A en Europa involucran a empresas españolas, siendo el país en las primeras posiciones del ranking de M&A durante la primera década de este siglo.

En 2020 como consecuencia de la crisis generada por la pandemia Covid-19, el número de transacciones se redujo drásticamente. Según el Informe 'Transactional Impact Monitor: España y Portugal' elaborado por TTR - Transactional Track Record, en los primeros siete meses de 2020, el mercado de fusiones y adquisiciones en España registró un total de 1.080 transacciones y un capital movilizado de 52.695 millones de euros. El número de transacciones es un 22% menor que en el mismo periodo de 2019, pero su valor es un 37% superior.

Los datos reflejan una tendencia optimista para España en 2021, según el citado informe TTR.

Los cuatro sectores que han concentrado la actividad de fusiones y adquisiciones transfronterizas en 2020 seguirán siendo protagonistas en 2021: servicios financieros, infraestructura, energías renovables y telecomunicaciones.



3. MARCO JURÍDICO DE REORGANIZACIONES TRANSFRONTERIZAS DE EMPRESAS

En los últimos años, la UE ha llevado a cabo reformas legislativas destinadas a eliminar las barreras a la libertad de establecimiento de las empresas dentro de la Unión Europea y facilitar la movilidad transfronteriza de las mismas.

En 2003, la Comisión Europea publicó un primer plan de acción sobre una mayor integración del derecho de sociedades en Europa: Modernización del derecho de sociedades y mejora del gobierno corporativo en la Unión Europea: un plan para avanzar. El Plan enumeró 24 medidas recomendadas para ser implementadas en el transcurso de los años siguientes.

La Comisión revisó el Plan de acción de 2003 en 2005-2006. La nueva agenda se centra en simplificar las leyes existentes, evaluar el impacto de la legislación y propuesta para determinar los instrumentos regulatorios más apropiados, y evaluar en muchos casos si una ley uniforme o un menú de opciones servirían mejor a la UE.

En 2012, la Comisión Europea aprobó el Plan de acción: Derecho de sociedades europeo y gobierno corporativo: un marco legal moderno para accionistas más comprometidos y empresas sostenibles. El principal objetivo de este nuevo Plan de Acción ha sido apoyar el crecimiento de las empresas y su competitividad simplificando las operaciones transfronterizas de las empresas europeas y reforzando la protección de los derechos de los accionistas, acreedores y empleados de las empresas implicadas.

El último hito del mencionado Plan de Acción se produjo en abril de 2018 con la publicación por parte de la Comisión Europea del denominado Paquete de Derecho de Sociedades de la UE, que busca establecer “normas más sencillas y menos onerosas para las empresas” en cuanto a su constitución jurídica y movilidad transfronteriza que consta de dos propuestas: por un lado, el relativo al uso de herramientas y procesos digitales en la constitución y registro de empresas (digitalización de empresas) y, por otro, favorecer la movilidad de las empresas a través de Conversiones, Fusiones y Divisiones transfronterizas.

Estos Planes y propuestas de armonización del Derecho de sociedades europeo han dado lugar a un desarrollo legislativo a través de diferentes Directivas que se han incorporado a los ordenamientos jurídicos nacionales.

Directivas europeas sobre reorganización societaria transfronteriza y gobierno corporativo y su transposición al ordenamiento jurídico español:

Directiva 2005/56/CE, de 26 de octubre de 2005, relativa a las fusiones transfronterizas de sociedades de responsabilidad limitada

El principal objetivo de esta Directiva es facilitar la fusión de empresas a través de las fronteras europeas.

Esta Directiva establece mecanismos que permiten a las empresas sujetas a diferentes ordenamientos jurídicos fusionarse entre sí sobre la base de la existencia de leyes nacionales de sociedades armonizadas a nivel europeo.



La Directiva establece una serie de disposiciones para garantizar la participación de los trabajadores en el caso de fusiones transfronterizas de empresas europeas. Sin embargo, las disposiciones sobre participación de los trabajadores de la Directiva de Fusiones Transfronterizas-CBMD son más débiles que las previstas por la Directiva 2001/86 / CE que complementa el Estatuto de la empresa europea (SE) en lo que respecta a la participación de los empleados. Como la cuestión de la protección de los derechos existentes de los empleados a la representación a nivel de directorio. La solución que se encontró en el CBMD se basa sustancialmente en el procedimiento de negociación que se encuentra en la Directiva SE: si una de las empresas que se fusionan tenía representación para los empleados a nivel de directorio, los empleados pueden exigir los mismos derechos, aunque la proporción de miembros empleados puede limitarse a un tercio del total. El umbral para un derecho automático de los empleados a tener representación a nivel de la junta es cuando al menos un tercio de los empleados disfrutaban previamente de estos derechos, en comparación con el 25 por ciento en el caso de la SE.

Algunos de los expertos participantes en el Estudio de Implementación de la Directiva de Fusiones Transfronterizas, realizado por el bufete de abogados Bech-Bruun y la consultora internacional Lexidale, destacaron la complejidad y el costo del procedimiento de negociación previsto que restringiría los derechos de participación de los trabajadores.

Además, la Directiva sobre concentraciones transfronterizas no contiene ninguna disposición para la creación de un organismo transfronterizo de información y consulta, como es el caso de la Directiva SE.

La transposición de la Directiva sobre fusiones transfronterizas al Derecho español

La Ley 3/2009, de 3 de abril, de modificaciones estructurales de las sociedades mercantiles (Ley sobre modificaciones estructurales de las sociedades mercantiles -LME) supone una profunda reforma del ordenamiento jurídico societario español en materia de modificaciones estructurales de las sociedades que se actualiza y expandido. Esta Ley incorpora al marco jurídico nacional la Directiva 2005/56 / CE relativa a las fusiones transfronterizas de sociedades de responsabilidad limitada.

Entre las principales innovaciones que introduce esta Ley 3/2009 "LME" se encuentra la regulación de los procesos de reestructuración empresarial transfronteriza como las Fusiones y traspasos Internacionales de domicilio social (Título V).

La LME distingue dos tipos de fusiones transfronterizas: fusiones fuera de la UE y fusiones dentro de la UE.

Los artículos 54 a 67 del Capítulo II (Título II) de la Ley regula por primera vez en el Sistema español las fusiones transfronterizas intracomunitarias, constituyendo el núcleo de la transposición de la Directiva 2005/56 / CE. El art. 54 de este Capítulo define la fusión transfronteriza intracomunitaria como "Las fusiones entre empresas corporativas constituidas de conformidad con la ley de un Estado parte del Espacio Económico Europeo y que tengan su domicilio social, administración central o lugar principal de negocios dentro del Espacio económico europeo, cuando, al menos, dos de ellos se rijan por la legislación de distintos Estados miembros, y una de las sociedades fusionadas esté sujeta a la legislación española".



Durante el proceso de fusión transfronteriza, cada una de las empresas debe cumplir con las normas de la legislación nacional a la que están sujetas, incluidas las relativas a la protección de los derechos de los trabajadores.

Las fusiones transnacionales, como cualquier otro tipo de fusión, tienen efectos específicos en los empleados de las empresas que participan en la fusión. La Ley 3/2009 incluye determinadas obligaciones laborales que deben cumplirse en la fusión transfronteriza. Estos son, brevemente, los siguientes:

- Los administradores de cada una de las sociedades implicadas en la fusión elaborarán un informe de fusión en el que expongan y justifiquen, entre otras cuestiones, las posibles consecuencias que la fusión pueda tener sobre el empleo. Este informe se pondrá a disposición de los socios y representantes de los trabajadores o, en caso de que no existan, los propios trabajadores, como mínimo un mes antes de la fecha de la junta general a la que se presentará la propuesta común de fusión transfronteriza. Además la Ley establece que cuando la dirección de la empresa española reciba la opinión del representante de los empleados en su momento, dicha opinión se adjuntará a su informe.
- La propuesta común de fusión transfronteriza que deberán elaborar los administradores de cada una de las sociedades participantes en la fusión contendrá, en su caso, información sobre los procedimientos para determinar la implicación de los empleados en la definición de sus derechos de participación en la sociedad resultante de la fusión transfronteriza.

Cuando la sociedad resultante de la fusión tenga su domicilio social en España, el derecho de información y consulta del trabajador en la sociedad quedará definido de acuerdo con la Ley del Trabajo española. En el mismo, los trabajadores de la empresa resultante de la fusión que presten sus servicios en los centros de trabajo ubicados en España se registrarán por la legislación laboral española, independientemente del lugar donde se ubique el domicilio social de la empresa.

En cuanto al derecho de participación de los empleados en la empresa, por regla general, en España no existe un sistema de participación de los empleados a nivel de consejo legalmente exigido ni el derecho de los empleados a participar en las decisiones de la empresa más allá de la información y la consulta. Sin embargo, la Directiva UE 2001/86 transpuesta sobre la participación de los trabajadores en empresas europeas introdujo varias salvaguardias para proteger el derecho de participación de los trabajadores debido a que la Ley 3/2009 establece la posibilidad de negociar los derechos de participación de los trabajadores a nivel de directorio en fusiones transfronterizas explícitamente para la empresa resultante si (al menos) una de las empresas involucradas en la fusión se rige por un sistema de participación de los empleados.

Ley 31/2006, de 18 de octubre, de participación de empleados en Empresas Europeas

La transposición al sistema español de la Directiva de Fusiones Transfronterizas también modificó la Ley 31/2006, de 18 de octubre, de participación de empleados en Sociedades Europeas al introducir un nuevo Título IV (arts. 39 a 45). De hecho, la Ley 3/2009 de modificaciones estructurales de las sociedades mercantiles establece en su artículo 67, bajo el epígrafe "Derechos de participación de los trabajadores en la empresa resultante de la fusión", determina que:

- (...) *El derecho de los empleados a participar en la empresa se definirá de acuerdo con lo establecido en el Título IV de la Ley 31/2006, relativo a la implicación de los empleados en Empresas Europeas.*



- (...) Cuando al menos una de las empresas involucradas en la fusión cuente con un esquema de participación de los trabajadores en su gestión y la empresa resultante de la fusión transfronteriza deba instituir dicho esquema, esta última deberá adoptar una condición jurídica que acomode el ejercicio del derecho de participación.(...)

Por tanto, la legislación española sobre fusiones transfronterizas reconoce los derechos de información y consulta de los empleados y, solo en determinados casos, los derechos de participación.

Así, la implementación de la Directiva de Fusiones Transfronterizas representa otro mecanismo para introducir la participación de los trabajadores en el sistema español donde esta forma de representación de los trabajadores no está en nuestra tradición de diálogo social.

Directiva (UE) 2017/1132 de 14 de junio de 2017 relativa a determinados aspectos del derecho de sociedades.

Esta Directiva lleva a cabo una codificación del Derecho de Sociedades de la Unión Europea. La nueva Directiva reúne seis textos fundacionales relacionados con las sociedades y diversas transacciones societarias, entre las que se encuentran: Fusiones transfronterizas de sociedades de responsabilidad limitada.

Gracias a esta Directiva, las normas sobre incorporación, funcionamiento, requisitos de divulgación, fusión y división ahora se pueden encontrar en una única directiva que se divide en dos títulos principales. El primero se refiere a las disposiciones generales y al establecimiento y funcionamiento de las sociedades de responsabilidad limitada. El segundo se refiere a fusiones y divisiones de sociedades de responsabilidad limitada. En consonancia con el propósito de aclarar las disposiciones legales para las empresas, se adjunta a la Directiva una tabla de correspondencias.

Esta recopilación representa un primer e importante paso hacia la construcción del Código Corporativo Europeo y un esfuerzo real para hacer más accesible el derecho corporativo europeo.

La Directiva 2017/1132 no ha tenido un impacto sustancial en el derecho corporativo español debido a que todas las disposiciones legales recopiladas se han transpuesto a la ley española con anterioridad, excepto para cambiar algunas referencias a directivas anteriores.

Directiva (UE) 2019/2121 de 27 de noviembre de 2019 que modifica la Directiva (UE) 2017/1132 en lo que respecta a las conversiones, fusiones y divisiones transfronterizas.

Conocida como “Directiva sobre movilidad transfronteriza de empresas”. Esta nueva Directiva establece normas para facilitar las fusiones, divisiones o transferencias de domicilio social que tengan un impacto en al menos dos Estados miembros.

La Directiva sobre movilidad transfronteriza tiene como objetivo eliminar las barreras a la libertad de establecimiento y movilidad de las empresas de la UE dentro de la UE aumentando la seguridad jurídica.

Ya ha entrado en vigor (lo hizo 20 días después de su publicación) pero no se ha transpuesto a la legislación española. Los Estados miembros tienen hasta el 31 de enero de 2023 para formalizar su transposición.



La Directiva incluye fuertes salvaguardias para los empleados, regulando los procedimientos para garantizar los derechos de información, consulta, participación y dirección, en su caso, de los trabajadores.

Según el análisis de la Directiva realizado por el Observatorio Europeo de la Vida Laboral-EURWORK:

La Directiva especifica que la empresa que ejecuta la operación transfronteriza debe redactar el borrador de las condiciones de la operación. Estos términos deben incluir las probables repercusiones de la operación transfronteriza en el empleo y, en su caso, *“información sobre los procedimientos mediante los cuales se determinan las modalidades de participación de los empleados en la definición de sus derechos de participación en la empresa convertida”*.

La dirección de la empresa también debe elaborar un informe para el consejo de administración y los empleados justificando los aspectos legales y económicos de la operación, así como sus implicaciones para los empleados. Este informe debe explicar:

- Las implicaciones de la operación transfronteriza para las relaciones laborales, así como, en su caso, las medidas adoptadas para salvaguardarlas.
- Cualquier cambio en las condiciones de empleo y en la ubicación del lugar o lugares de actividad de la empresa.
- Cómo afecta la operación a las subsidiarias de la empresa.
- Cambios en la organización del trabajo, los salarios, el lugar de los puestos específicos y las consecuencias esperadas para los empleados que ocupan dichos puestos, así como la provisión para el diálogo social a nivel de empresa, incluida, cuando corresponda, la representación de los empleados a nivel de directorio.

Los empleados o sus representantes deberán poder dar su opinión sobre este informe, y esta opinión se adjuntará al informe entregado al consejo de administración. La Directiva también especifica que la información y consulta de los empleados relacionados con la operación debe tener lugar al menos seis semanas antes de la junta general destinada a aprobar el proyecto.

En cuanto a los derechos de participación de los trabajadores, la Directiva establece que la empresa o empresas que realizan la transacción que prevé tales derechos no deben poder realizar una operación transfronteriza sin antes entablar negociaciones con los representantes de los trabajadores. Esta estipulación ocurre cuando el número promedio de personal empleado por esa empresa equivale a cuatro quintas partes del umbral nacional para activar dicha participación. La negociación debe seguir el procedimiento establecido por la Directiva UE 2001/86 sobre la participación de los trabajadores en las empresas europeas. Una vez que se completa la transacción transfronteriza, la empresa no debería poder eliminar los derechos de participación en el caso de cualquier fusión, división o conversión transfronteriza o nacional posterior durante un período de cuatro años después de que se haya producido la operación transfronteriza.

La transposición de esta Directiva 2019/2121 a la Ley española implicará fuertes cambios legales para garantizar una mayor protección de los empleados afectados por los procesos de movilidad empresarial transfronteriza.



4. EVALUACIÓN DE EXPERTOS

La valoración del tema desde la perspectiva de expertos (sindicatos, empresarios, expertos legales) se ha realizado a través de entrevistas cualitativas en profundidad diseñadas “ad hoc” para conocer la opinión de estos expertos.

Estructura de la entrevista

Las entrevistas han sido diseñadas siguiendo las Directrices dadas por el Coordinador del Estudio a nivel de la UE. Las preguntas de la entrevista se han dividido en dos secciones:

- Valoración personal de la Legislación de la UE relacionada con los procesos de movilidad empresarial transfronteriza y su transposición al Sistema Legal español.
- Evaluación personal sobre la protección de los derechos de los trabajadores a la información, consulta y participación en procesos de movilidad empresarial transfronteriza

Método utilizado para realizar entrevistas

Las entrevistas se han realizado individualmente por medios telemáticos (on line).

Selección y perfil de los entrevistados

Los entrevistados han sido seleccionados tratando de tener un equilibrio entre los diferentes perfiles.

Perfiles	Número de entrevistas realizadas
Representantes sindicales	3
Organizaciones empresariales	1
Expertos (expertos legales académicos)	1

Análisis de la información proporcionada por los expertos entrevistados

SECCIÓN 1: Valoración personal de la legislación de la UE relacionada con los procesos de movilidad corporativa transfronteriza y su transposición al Sistema Jurídico Español

Pregunta 1: *¿Considera que el Derecho Societario Europeo es el sistema más adecuado para regular la protección de los intereses de los trabajadores implicados en las operaciones de reorganización empresarial transfronterizas?*

En general, todos los expertos entrevistados consideran que el Derecho Corporativo Europeo es la forma más adecuada de regular estándares comunes en materia de protección de los intereses de los trabajadores involucrados en operaciones transfronterizas de reorganización societaria en todos los países.

Las Directivas europeas en la materia constituyen la base para garantizar un grado mínimo de seguridad jurídica y salvaguardia de los derechos sociales dentro de la UE y para asegurar que estas operaciones transfronterizas no puedan ser utilizadas indebidamente con fines fraudulentos o abusivos”.

La ley europea es también una garantía para el mantenimiento de los derechos laborales adquiridos por los trabajadores, independientemente de los cambios producidos como consecuencia de la movilidad transfronteriza de las empresas.

Sin embargo, algunos expertos consideran que dado que los sistemas nacionales de relaciones laborales y diálogo social son diferentes en cada país, se debe respetar la individualidad y tradición de cada sistema.

Pregunta 2: *En su opinión, ¿debería garantizarse una convergencia de los estándares sociales en los procesos de movilidad empresarial transfronteriza dentro de la Unión Europea?*

La opinión de los expertos es unánime respecto a esta cuestión: es necesario asegurar una convergencia de estándares laborales y sociales en la movilidad de la empresa dentro de la Unión Europea, de lo contrario existe el riesgo de que los derechos sociales de los trabajadores se invaliden o pierdan su contenido.

Solo mediante normas armonizadas sobre movilidad empresarial en la legislación de todos los países de la UE se pueden evitar prácticas abusivas como el “dumping laboral”

La convergencia socioeconómica fue uno de los objetivos básicos de la construcción de la Unión Europea y esta convergencia ha motivado una cooperación y una integración europeas cada vez más estrechas.

En conclusión, los expertos consideran que es necesario el apoyo de la UE para completar la acción de todos los Estados miembros en relación con el desarrollo de los sistemas nacionales de protección social.

Pregunta 3: *¿Considera que la transposición de la Directiva 2005/56 / CE a nuestro ordenamiento jurídico, a través de la Ley 3/2009, de 3 de abril, de modificaciones estructurales de las sociedades mercantiles, ha sido adecuada en relación a la protección de los intereses de los trabajadores?*

La mayoría de los expertos entrevistados (3 expertos de los cinco entrevistados) consideran que la transposición de la directiva ha sido adecuada, ya que asegura la protección de los derechos de información y consulta de los trabajadores reconocidos en nuestro ordenamiento jurídico.

Algunos expertos son más críticos en el sentido de considerar “adecuada” pero “limitada” la transposición de la Directiva 2005/56 / CE en nuestro ordenamiento jurídico porque el derecho de participación de los trabajadores en la decisión de la empresa sólo se aplica a un determinado grupo de trabajadores. La Ley española de transposición de la Directiva de Fusiones Transfronterizas introduce la posibilidad de negociar los derechos de participación de los trabajadores solo en empresas resultantes de una fusión transfronteriza en el caso de que al menos una de las empresas implicadas en la fusión tuviera más de 500 empleados y fuera regido por un sistema de participación de los empleados.

SECCIÓN 2: Evaluación personal sobre la Protección de los trabajadores en Procesos de movilidad corporativa transfronteriza según el Sistema Jurídico Español

Pregunta 4: *¿Considera que los procedimientos para garantizar los derechos de información de los trabajadores, la consulta en las fusiones de empresas transfronterizas, previstos en la Ley 3/2009, garantizan la protección de los trabajadores?*

Los expertos afirman que el problema no está en la regulación legal de estos temas sino en la voluntad real de cumplimiento de esta regulación por parte de las empresas que participan en fusiones transfronterizas.

Los derechos de información y consulta de los trabajadores durante el proceso de fusión deben ser significativos para permitir la participación de los trabajadores en una etapa temprana, antes de que se haya tomado la decisión sobre la fusión.

Aún quedan algunos aspectos en la Ley que deben ser revisados y concretados para garantizar la seguridad jurídica al intentar hacer efectivos los derechos de estos trabajadores. A modo de ejemplo: no se considera un período mínimo requerido para la validez de las declaraciones sobre el impacto en el empleo; no se incluyen sanciones explícitas por declaraciones falsas sobre el impacto en el empleo (Art. 64 SAL).

Se supone que la transposición de esta Directiva 2019/2121 a la Ley española supondrá una mayor protección de los empleados afectados por procesos de movilidad empresarial transfronteriza. Esta Directiva introduce mecanismos concretos para garantizar el respeto de los derechos de información y consulta de los empleados, como el sistema de control ex ante previsto por una autoridad nacional de control de concentraciones que garantizará la legalidad de todos los procedimientos y formalidades de estas transacciones.

Pregunta 5: *¿Cuáles considera que son las principales dificultades, si las hay, para la protección de los trabajadores en los procesos de movilidad empresarial transfronteriza?*

Entre las dificultades mencionadas por los expertos se encuentran las siguientes:

- Aspectos económicos e implicaciones fiscales por diferentes leyes o posibles lagunas con respecto a los impuestos a la seguridad social, determinadas prestaciones sociales como la jubilación anticipada u otras prestaciones complementarias de jubilación.
- Falta o limitación de capacidades para la participación de los representantes de los trabajadores en los procesos de negociación de fusión, debido a que en la legislación española se prevé únicamente información y consulta no vinculante a estos representantes. Además, no todos los representantes de los trabajadores en los países que participan en las fusiones tienen las mismas facultades otorgadas por sus sistemas legales nacionales.
- Otras dificultades o barreras mencionadas: diferencias legales, administrativas, idiomáticas, socioculturales durante la integración, de accesibilidad a la información.

Pregunta 6: *¿Considera que los “derechos de participación de los trabajadores en la sociedad derivados de la fusión”, recogidos en el artículo 67 de la Ley 3/2009, de 3 de abril, son claros en cuanto a la realización de estos derechos?*

Según la opinión de los expertos entrevistados los derechos de participación, consulta y participación de los trabajadores están claramente definidos, pero hay algunos aspectos de estos derechos muy genéricos y abiertos a la interpretación. Esta falta de concreción puede dificultar el pleno ejercicio de estos derechos y puede generar cierta inseguridad jurídica.

Pregunta 7: *¿Conoce algún ejemplo de reorganización empresarial transfronteriza en el que hayan participado empresas españolas y que pueda calificarse como ejemplo de “buena práctica” en materia de protección de los trabajadores?*

Los entrevistados citan algunos ejemplos de fusiones transfronterizas de empresas, en las que han participado empresas españolas:

“(…) Conozco el proceso de fusión entre dos grandes empresas de la distribución comercial, lo que puedo señalar es que cuando se produjo la fusión, la representación de los trabajadores de ambas empresas negociaron y acordaron con la empresa las condiciones laborales de los trabajadores en el presente y para el futuro (...)”

Fusión Transfronteriza entre Mediaset S.p.A., Mediaset España (sociedades absorbidas) y Mediaset N.V. (sociedad absorbente)



5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En la última parte de la entrevista se invitó a los participantes a realizar los comentarios que quisieran sobre el tema de la evaluación.

Los entrevistados hicieron los siguientes comentarios:

- La incorporación de la Directiva de Fusiones Transfronterizas a la legislación española ha tenido un efecto positivo en el sentido de que amplía el margen de participación de los trabajadores.
- Será conveniente establecer un régimen sancionador más garante de los derechos de participación de los trabajadores. Ni las Directivas europeas ni nuestro ordenamiento jurídico nacional prevén la nulidad de las decisiones adoptadas por las empresas que contravengan los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores. La Ley española solo establece que las sanciones deben ser “... *efectivas, proporcionadas y disuasorias...*”
- Es necesario apoyar el desarrollo del diálogo social y reforzar el papel de los representantes legales de los trabajadores en las fusiones transfronterizas. De esta forma, es posible asegurar el cumplimiento de los derechos de participación de los trabajadores y ayudar a esclarecer los aspectos más confusos de la Ley.



BIBLIOGRAFÍA

- **Exercising voice across borders: workers' rights under the EU Cross-border Mergers Directive. ETUI series – Workers' rights in company law.**
Editado por Jan Cremers y Sigurt Vitols
- **European Worker Participation Competence Centre (EWPCC)**
<https://www.worker-participation.eu/Company-Law-and-CG/Company-Law/Cross-Border-Mergers>
- **European Observatory of Working Life**
<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/directive-on-cross-border-mobility-of-companies>
- **Actualidad Jurídica Uría Menéndez / 13-2006**
La Directiva 2005/56/ce del Parlamento Europeo y del Consejo de 26 de octubre de 2005, relativa a las fusiones transfronterizas de las sociedades de capital.
Sonsoles González y Jaime Pereda- Abogados
- **La Directiva 2019/2121, sobre transformaciones, fusiones y divisiones transfronterizas (I)**
El grado de participación de los trabajadores en las transformaciones empresariales transfronterizas
Lourdes López Cumbre -Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cantabria.
Consejera académica de Gómez-Acebo & Pombo
- **La cogestión en Europa. Perspectivas para relaciones laborales en España.**
Conference Paper · January 2019
Sara Lafuente Hernández - European Trade Union Institute