Spin-off

Cuando una actividad se traslada a una nueva empresa autónoma

Transnational Restructuring Navigator

Lo que debe saber al respecto:

- Hablamos de "escisión" cuando una empresa decide separarse de una de sus actividades principales para formar una entidad nueva y autónoma.
- Un argumento utilizado a menudo para una escisión por los directivos es que creen que la suma de las partes vale más que la capitalización bursátil actual, previendo una valoración más justa por parte del mercado. Otras razones pueden ser el repliegue sobre la actividad principal de la empresa o simplemente la separación de actividades que ya no se consideran tan relevantes.
- Muy a menudo, son los accionistas activistas los que presionan para "separar el grano de la paja"; por ejemplo, para separar una división "buena" muy rentable de otra división rezagada. El negocio "bueno" se revalorizará inmediatamente por separado. Sin embargo, cada situación debe examinarse caso por caso, ya que existen cientos de razones para realizar una escisión.
- La escisión puede producirse a expensas de los trabajadores, ya que afectará a los trabajadores de la nueva entidad, pero también puede repercutir en las actividades restantes de la empresa. Además, una escisión puede dar lugar a cadenas de suministro más largas y a acuerdos complejos. Si los trabajadores son transferidos a otro empleador (una entidad autónoma), los puestos de trabajo y las condiciones laborales pueden salvaguardarse sólo durante un cierto periodo de tiempo(**pulse aquí para saber más sobre la transferencia de contratos laborales**).
- En caso de una escisión, los CEE y los órganos locales de representación de los trabajadores deben conocer ciertos derechos mínimos de protección. En caso de traspaso de empresas, ciertos derechos de los trabajadores están protegidos por **la Directiva 2001/23/CE** sobre el 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. La Directiva establece que:
  - todos los derechos y obligaciones se transfieren a la empresa adquirente. Los Estados miembros podrán disponer que el cedente y el cesionario sean solidariamente responsables de las obligaciones nacidas antes de la fecha de transmisión del contrato.
  - Los Estados miembros podrán adoptar las medidas oportunas para garantizar que el cedente informe al cesionario sobre todos los derechos y obligaciones que vayan a transferirse.
  - el cesionario deberá respetar los convenios colectivos celebrados con el cedente hasta la fecha de expiración o de entrada en vigor de otro convenio colectivo (los Estados miembros podrán limitar el período de respeto de dichas condiciones, pero deberán respetar al menos un período de un año).

- En cuanto a la representación de los trabajadores, la Directiva establece que en aquellos casos en los que la empresa traspasada mantenga su autonomía, el estatuto y la función de los representantes de los trabajadores se preservarán en los mismos términos y condiciones.

Su misión es...

- Anticipe la escisión en su empresa siguiendo la evolución del sector. Utilice los recursos sindicales y la información sobre el tema a nivel europeo y nacional.
- Recopile toda la información que ayude a comprender el caso económico pero también las posibles motivaciones "ocultas" de la dirección.
- Asegúrese de que los derechos y las condiciones laborales de los trabajadores que serán transferidos se respetan plenamente en la futura nueva entidad autónoma.
- Considere la creación de un nuevo CEE para las actividades que se escindirán.

Transnational Restructuring Navigator

Matriz cronológica

Obligaciones de la dirección

Comités de empresa europeos Comités de empresa SE

- Si los rumores son ciertos y está en marcha un proyecto que puede ser importante para los trabajadores europeos por sus posibles efectos, la dirección central tiene la obligación de informar al CEE o al CEE lo antes posible (véase la decisión prevista).

Representaciones de los trabajadores locales

- Si los rumores están bien fundados y se está llevando a cabo un proyecto que puede tener un impacto sobre la mano de obra en términos de su efecto potencial, la dirección local tiene la obligación de informar a los representantes locales lo antes posible (véase la decisión prevista). En caso de que se vea afectado más de un país, dicha información deberá coordinarse y facilitarse a los representantes de los trabajadores de todos los países afectados y al CEE/SE en el mismo plazo. La información local se refiere entonces, en particular, al impacto del proyecto derivado en los centros locales que se verán afectados.

Representantes de los trabajadores en el Consejo

- La dirección debe informar a los miembros del consejo sobre la estrategia corporativa y cualquier plan que pueda afectar a la plantilla en una fase muy temprana y con bastante antelación a cualquier decisión final.

Derechos de los trabajadores y acciones

Comités de empresa europeos Comités de empresa SE

- En cuanto los rumores parezcan tener algún fundamento, los miembros del CEE/SE deberán confrontar a la dirección con la información ya obtenida y solicitar más detalles, incluyendo -cuando proceda- la información y consulta formal del CEE/SE. Esto puede hacerse en una reunión ordinaria o a través de su comité restringido, secretario, presidente u otro portavoz entre reuniones.
- Póngase en contacto con su coordinador sindical y su federación sindical europea para asegurarse la información completa de todos los sindicatos afectados y empezar a preparar una respuesta sindical conjunta.

Representaciones de los trabajadores locales

Transnational Restructuring Navigator

En cuanto los rumores parezcan tener algún fundamento, los representantes locales de los trabajadores deben confrontar a la dirección con la información ya obtenida y pedir más detalles, incluyendo -cuando proceda- la información y consulta formales. Esto puede hacerse en las reuniones periódicas de los órganos de representación local o a través de su secretario, presidente u otro portavoz entre reuniones. También pueden hacerlo delegados sindicales individuales o los miembros del CEE/SE que representen al país en cuestión.

- Toda la información obtenida a nivel local debe compartirse sistemáticamente con los miembros del CEE/SE WC de los demás países. Esto permitirá hacerse una idea muy rápidamente de la naturaleza transnacional y del tamaño real de la posible escisión.

Representantes de los trabajadores en el Consejo

- Los representantes de los trabajadores en el consejo tienen acceso a la misma información que los representantes de los accionistas. Si circulan rumores sobre una posible escisión y dicho plan aún no se ha comunicado al consejo, se puede plantear la cuestión en la siguiente reunión, pidiendo que se revele todo el argumento empresarial. Si, por el contrario, dicho plan ya se ha comunicado al consejo, se pueden enviar señales al CEE, a los representantes locales de los trabajadores y/o a los responsables sindicales de que, efectivamente, se está preparando dicha reestructuración.
- Atención: pueden aplicarse normas específicas sobre confidencialidad.

Acción sindical

Comités de empresa europeos Comités de empresa SE

- Póngase en contacto con la Federación Sindical Europea correspondiente: Compruebe y siga cualquier código de conducta/política existente de la Federación Sindical Europea aplicable en caso de escisión y/o cualquier acuerdo marco transnacional preexistente o documento similar específico de la empresa.
- Los coordinadores del CEE deben cooperar estrechamente con la FSE y los miembros del CEE en los países afectados.

Representaciones de los trabajadores locales

- Los rumores pueden tener fundamento o no. Por lo tanto, la primera misión es recopilar toda la información posible para corroborar sus presunciones. Entre las posibles acciones se incluyen los intercambios con los trabajadores afectados y la comprobación de las fuentes públicas disponibles (prensa, página web de la empresa, ...).

Representantes de los trabajadores en el Consejo

- En algunos casos, los responsables sindicales pueden tener un mandato en el consejo de

administración de la empresa. Si no es el caso, será esencial mantener un estrecho contacto con los representantes de los trabajadores que formen parte del consejo. Esto permitirá verificar rápidamente los rumores y, si se confirman, preparar los pasos siguientes (véanse las secciones siguientes del calendario).

Papel de las autoridades públicas

Comités de empresa europeos Comités de empresa SE

- Ningún papel de las autoridades públicas en esta fase.

Representaciones de los trabajadores locales

- En algunos países, cuando se trata de grandes partes de la mano de obra, se puede pedir a las autoridades públicas que intervengan. Para prepararse para una intervención de este tipo en una fase posterior, compruebe su legislación nacional para averiguar qué normas se aplicarán y qué procedimientos debe seguir.
- Las leyes y reglamentos sobre la **transferencia de actividades a una empresa diferente** pueden ser de especial interés.

Representantes de los trabajadores en el Consejo

- En caso de un impacto potencialmente importante sobre la mano de obra, los miembros del comité de empresa ya pueden advertir a la dirección de que es posible que haya que informar a las autoridades públicas.

Further reading and resources

SPIN-OFF ADQUISICIÓN/ABSORCIÓN

Council Directive 2001/23/EC of 12 March 2001 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses

Tipo: Página web

Categoría: Legal

Idioma: Inglés

Acceda a: Público