

GRUPO PARLAMENTARIO DEL
PARTIDO SOCIALISTA EUROPEO

SEMINARIO DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PSE



*Sobre las repercusiones
ECONÓMICAS, LABORALES y
SOCIALES de la Política
de reestructuración*

“Reflexión sobre la actual reforma legislativa de la normativa UE y sobre la reciente jurisprudencia relativa a fusiones, adquisiciones y OPC, con soluciones alternativas que garanticen una reestructuración eficaz para todos los actores implicados”



14 Y 15 DE OCTUBRE DE 2002

PROGRAMA

LUNES -14.10.02 – de las 15.00 a las 18.30 horas

Presidenta : Christa RANDZIO-PLATH, *Presidenta de la Comisión Económica y Monetaria*

INTRODUCCIÓN

“Enfoque proactivo de los cambios industriales. Fusiones y reestructuraciones”

Oradores:

- ▶ *Prof. Maria Joao RODRIGUES*, Miembro del Grupo de Alto Nivel de la Comisión Europea “manejar el cambio”
- ▶ *Barbara GESTENBERGER*, Directora de Investigaciones, Fundación de Dublín

“El punto de vistas de la Confederacion de los sindicatos”

- ▶ *Willy BUSCHAK*, Segretario Confederal

PANEL

“Problemas de las reestructuraciones y fusiones en el sector de los servicios”

- ▶ *Robert GOEBBELS*, Diputado al Parlamento Europeo Vicepresidente del Grupo del PSE, Asuntos Sociales, económicos y empleo
- ▶ *Prof. Hans SCHENK*, Universidad de Utrecht e Investigación GRASP
- ▶ *Ken PERRY*, Segretario Nacional, AMICUS sección MSF, Unión de Sindicalistas del Reino Unido, Miembro de UNI–Finanzas
- ▶ *Joëlle SIMON*, Directora del Servicio Jurídico del MEDEF

DEBATE

MARTES 15.10.02 – de las 09.00 a las 12.30 horas :

Presidente : **Stephen HUGHES**, *Diputado al Parlamento Europeo, Coordinador PSE, Comisión Asuntos Sociales y Empleo*

Bienvenida de Enrique BARON CRESPO, Presidente del Grupo del PSE

INTRODUCCIÓN

“La situación actual de los cambios industriales”

oradores:

- ▶ *Dietmar HEXEL*, DGB
- ▶ *Reinhard KUHLMANN*, EMF

“El impacto de la política social europea sobre las reestructuraciones”

- ▶ *Fernando VASQUEZ*, Comisión Europea, Dirección General Empleo

PANEL

“El problema de las fusiones y reestructuraciones en los sectores de la industria tradicional”

- ▶ *Eryl Mc NALLY*, Diputada al Parlamento Europeo, Coordinadora PSE de la Comisión de Industria, Comercio Exterior, Investigación y Energía
- ▶ *Guy STANDING*, Jefe del Programa Seguridad Socio-económica, OIT
- ▶ *Stefano PALMIERI*, IRES-CGIL
- ▶ *Avocat Menzi SIMELANE*, Comisario responsable de la Competencia - Africa del Sur

DEBATE

CONCLUSIONES : **Robert GOEBBELS**, Vicepresidente del Grupo del PSE, Asuntos Sociales, económicos y empleo

*El cuento de las fusiones y la adquisiciones:
La dirección besa a la rana y ésta permanece una rana.
Y la princesa que besó a la rana se convierte en una rana*

Stefano Palmieri, economista de IRES-CGIL,
Bruselas, 15 de octubre de 2002

Introducción

Los cambios industriales pueden ocurrir de forma gradual o súbita y pueden originarse como consecuencia de una amplia gama de factores, como por ejemplo la inestabilidad política o financiera, las innovaciones tecnológicas, ciclos de producción cada vez más cortos o cambios en las preferencias de los consumidores a nivel local o global. Para muchas empresas, la reestructuración ha sido inevitable, ya que deben responder con eficacia a la fluctuación y a los cambios de la demanda. Para otras, aun cuando los resultados empresariales han sido positivos, la reestructuración puede llevarse a cabo como medida de precaución. Según la Comisión Europea, el aumento registrado en la actividad de reestructuración ha conducido a la pérdida de más puestos de trabajo. Por ejemplo, los cálculos realizados *“a partir de los anuncios de despido aparecidos en la prensa durante los primeros nueve meses de 2001 sitúan el número de despidos en 230.000 en la zona euro y en cerca de 350.000 en la Unión Europea”*¹.

Frente a esta situación, el Grupo Parlamentario del PSE organizó un seminario de dos días sobre las repercusiones económicas, laborales y sociales de la política de reestructuración, al que asistió una amplia representación del mundo sindical. Entre los ponentes se encontraban el abogado Menzi Simelane, de la Comisión de Competencias de Sudáfrica, el profesor Hans Schenk, de la Universidad de Utrecht, y Maria João Rodrigues, Miembro del Grupo de expertos de alto nivel de la Comisión sobre la gestión del cambio, Willy Buschak, de la CES-ETUC, y Guy Standing, de la OIT. La Sra. Randzio-Plath, Presidenta de la Comisión de Asuntos Económicos y Monetarios, presidió el seminario el primer día. El Sr. Hughes, coordinador del PSE en la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales, ocupó la presidencia al día siguiente². El Vicepresidente del Grupo Parlamentario del PSE y coordinador en la Comisión de Asuntos Económicos y Monetarios, Robert Goebbels, resumió los debates celebrados en el seminario y expuso algunas conclusiones de carácter político. Tal como queda reflejado en el siguiente documento, el crecimiento económico sostenible y el fortalecimiento de la competitividad hacen necesario centrarse en los aspectos sociales de la reestructuración.

1. Comisión Europea, *Anticipating and managing change: a dynamic approach to the social aspects of corporate restructuring, First phase of consultation of the Community cross-industry and sectoral social partners*, p. 3.

2. Para la lista completa de ponentes, véase el programa.

EL FRACASO de las FUSIONES Y ADQUISICIONES – - Críticas desde un punto de vista teórico

La década de los noventa ha sido testigo de una ola de fusiones y adquisiciones (F&A) sin precedentes tanto en la UE como en EE.UU. (el número de fusiones registradas en el Japón es aproximadamente 20 veces menor). Durante casi dos décadas, el profesor Hans Schenk¹ ha dirigido una serie de estudios sobre las actividades de F&A. La bibliografía existente sobre este tema muestra que las cosas no han ido bien. De hecho, Dickerson et al. (1997) demostró que de un grupo de 3.000 empresas británicas que cotizan en Bolsa, a largo plazo las adquisiciones afectaban en forma sistemáticamente negativa el rendimiento de la empresa en lo que se refiere a la rentabilidad sobre activos. Aparentemente, a raíz de la adquisición estas empresas vieron reducida su rentabilidad. Pero estos datos no constituyen una excepción. Schenk escribe: "...el común denominador de los estudios realizados sobre la valoración de las fusiones en sectores tan diversos como el manufacturero, la industria publicitaria o la banca es que la rentabilidad y la productividad, medidas de diversas formas, no mejoran como resultado de la fusión o mejoran menos de lo que se habría podido esperar si no se hubiera producido dicha fusión."²

2

Durante el seminario, el profesor Schenk esbozó el comportamiento general de las F&A en Europa y manifestó que resulta innegable que entre el 65% y el 85% de las F&A fracasan a la hora de crear valor económico o establecerse rentablemente en el mercado, y que la rentabilidad total es negativa. Además de una serie de tendencias negativas, la productividad queda rezagada en relación con los beneficios I+D y el rendimiento disminuye. Resulta sorprendente que desde 1996 todas las fusiones en Europa hayan generado un valor agregado negativo y que en 1999 las F&A sufrieran sus peores pérdidas. Estos efectos negativos condujeron a un estancamiento de la economía que se tradujo en una ralentización económica.

En general, el profesor Schenk argumenta que las grandes fusiones no se llevan a cabo para crear riqueza económica ni para apropiarse de los ingresos de los monopolios, sino más bien por motivos de bienestar estratégico o, en otras palabras, es el resultado de juegos de posicionamiento estratégico entre grandes participantes interdependientes. Sostiene que la alta incidencia de fusiones que no generan riqueza no es el resultado de la errónea aplicación de técnicas de gestión empresarial, sino que la interdependencia estratégica en condiciones de incertidumbre podría obligar a la dirección a seguir adelante con la fusión, aun cuando ésta no logre aumentar el rendimiento económico, lo que repercute de forma considerable en el bienestar económico.

Aunque el profesor Schenk afirmó que las fusiones no tienen un **impacto directo** sobre el empleo, el **impacto indirecto** conlleva pérdidas de puestos de trabajo, ya que las fusiones conducen a la recesión y al declive de la economía. Muchos de los participantes consideran que los efectos directos e indirectos sobre el empleo no son más que una mera cuestión semántica, dado que el resultado final siempre es el mismo: los trabajadores pierden su puesto de trabajo.

1. Hans Schenk PHD, MBA, Profesor de Economía y Finanzas en la Universidad de Tilburg, Universidad Erasmus Rotterdam y Universidad de Utrecht – Sitio Web: <http://go.to/hans.schenk>.

2. Hans Schenk, Large mergers a matter of strategy rather than economics, junio de 1999.

Teniendo todo esto en cuenta, el profesor Schenk señaló que parece obvio que la Comisión haya aprobado en el pasado fusiones que han afectado en forma negativa a nuestras economías. Evidentemente, las políticas actuales en materia de antitrust y de competencia son insuficientes para hacer frente a las *"fusiones meramente estratégicas"*, tal como define el profesor³, ya que es imposible calcular su incidencia desde el punto de vista de la eficacia consignada. Las consecuencias negativas de las fusiones y adquisiciones sólo pueden contabilizarse mediante una política de competencia innovadora.

Si se tuvieran que evitar las fusiones que no generan riqueza, entonces sería necesario establecer una prueba de control de la eficacia en relación con la calidad y el dinamismo de la producción, lo que equivaldría a lo que el profesor Schenk denomina la *"prueba de la plena eficacia"* (*"full efficiency test"*), según la cual todas las empresas involucradas en procesos de F&A deben someterse a dicha prueba de control. En general, las empresas deberían presentar un protocolo de eficacia a la hora de enviar una solicitud a las autoridades. En caso de duda, las empresas tendrán cinco años para demostrar que han aumentado su eficacia gracias a la fusión propuesta y que ésta ha sido llevada a cabo de forma temporal, bajo sanción de división de la empresa. Los efectos en relación con la aplicación son los que se examinan ex post.

A pesar de lo expuesto anteriormente, la profesora Maria João Rodrigues⁴ señaló que a medio plazo resulta realista considerar que las F&A tendrán una incidencia negativa en el empleo debido a la duplicación de tareas de las distintas organizaciones implicadas. No obstante, a largo plazo podrían hacerse patentes algunos efectos positivos conforme la organización vaya creando valor añadido y ganando cuota de mercado. De ahí que a largo plazo podrían sentarse los cimientos para la creación de empleo.



3. Las explicaciones actuales de la paradoja de las fusiones y adquisiciones hacen referencia a los recientes avances de la teoría del juego y de la economía de la información. Parece ser que la introducción de normas de decisión mínimas y máximas en los juegos de interdependencia estratégica es capaz de mostrar las F&A que se observan en la vida real, especialmente si se combinan con la preocupación de la dirección por la reputación, en lugar de por la creación de riqueza.

4. Intervención en calidad de experto. Miembro del Grupo de expertos de alto nivel de la Comisión "Gestionar el cambio".

Un enfoque proactivo sobre el CAMBIO INDUSTRIAL y el OBSERVATORIO del Cambio Industrial

El Consejo Europeo del Estocolmo dio su aprobación a la creación de un Observatorio del Cambio Industrial (por sus siglas en inglés, EMCC). Se trata de un centro europeo de información promovido por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo que se centrará en los aspectos del cambio económico y social derivados del desarrollo y de los avances tecnológicos, la organización del trabajo, los modelos de producción y empresariales, la legislación, las prácticas de trabajo y las aptitudes cambiantes del mercado. El centro tiene como objetivo proporcionar información a diversos niveles (regional, sectorial, comunitario, global, nacional y empresarial) ofreciendo a los usuarios un único punto de acceso a la información sobre el cambio. El Observatorio ha sido diseñado como herramienta de ayuda a la comprensión, anticipación y gestión del cambio.

Entre los requisitos previos que el Observatorio establece en relación con el enfoque proactivo sobre el cambio industrial se incluyen los siguientes:

- a) Anticipación del cambio. Este concepto incluye tres puntos distintos que se establecieron durante el seminario, a saber:
 - **la identificación y control de los motores del cambio**
 - **la elaboración de escenarios del cambio**
 - **la evaluación del impacto sobre el empleo**
- b) Información compartida, que incluya un diálogo regular con los representantes de los trabajadores y en el que se aborden temas como los motores y los escenarios del cambio, así como un diálogo regular con las autoridades locales y otras partes implicadas.
- c) Instauración de políticas y establecimiento de asociaciones para mejorar la preparación de los trabajadores y demás partes implicadas.

El Observatorio proporciona información a través de análisis, estudios, noticias y proveedores de información y la comunidad EMCC. Durante los seminarios y talleres organizados por el Observatorio tiene lugar el intercambio de datos e información, lo que implica un mayor conocimiento en la materia. El objetivo del Observatorio es reunir las piezas del puzzle y ofrecer información sobre un enfoque proactivo. Pronto se inaugurará el portal en Internet (Portal EMCC) con acceso a páginas Web relevantes en la materia y bases de datos, así como a análisis periódicos a través del llamado Control de cambios de EMCC, que afectará a las condiciones de vida y de trabajo de los ciudadanos europeos.





Photo: Michael Cortes



MENT AND SOCIAL IMPLIC
OF RESTRUCTURING

Photos: Ambrose Perrin, GFS

Alternativas a la actual legislación SOBRE COMPETENCIA - El enfoque sudafricano -

A diferencia de lo que promulga el enfoque de la Comisión en relación con la competencia, la aplicación de la legislación sudafricana en la materia ofrece a las partes implicadas en la fusión la posibilidad de considerar el impacto que una fusión determinada tendrá sobre el empleo¹. La autoridad competente en la materia está obligada a evaluar la *cuestión del interés público*, en otras palabras, cómo hacer frente a las posibles pérdidas de puestos de trabajo. Las empresas en Sudáfrica deben explicar los motivos que justifican una fusión antes de que ésta sea aprobada. Las posibles pérdidas de puestos de trabajo no pueden contabilizarse desde el punto de vista estadístico, sino de un modo más dinámico. Por ejemplo, en Sudáfrica, 1 puesto de trabajo perdido tiene una incidencia directa sobre 7 trabajadores.

Los datos científicos muestran que en general se presta muy poca atención al futuro de los trabajadores afectados por las fusiones y adquisiciones a escala mundial. De hecho, se acepta que las fusiones tengan como consecuencia la pérdida de puestos de trabajo. No obstante, se ha incluido a los sindicatos en la reestructuración, pero sería erróneo manifestar que un amplio proceso consultivo conduce a otros resultados distintos de los previstos en un principio. Los empresarios tienen **derecho** a estar representados y los responsables de la Comisión sudafricana deben tener en cuenta a ambas partes antes de tomar una decisión sobre una recomendación. La participación de los trabajadores es un requisito necesario y no se basa en una invitación, como es el caso de la UE. De hecho, los trabajadores proporcionan valiosa información cuando el flujo de información es simétrico y, de otra forma, dicha información no llegaría a las autoridades.

Su participación se considera una contribución importante. Si los sindicatos no aprueban las valoraciones realizadas, entonces pueden recurrir al Tribunal de la Competencia y al Tribunal Supremo. En Sudáfrica, las empresas y los trabajadores han sido capaces de llegar a un acuerdo mutuo.

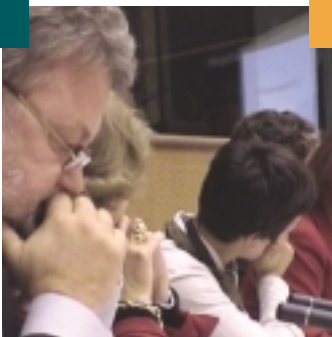
Resulta imperativo separar a los encargados de gestionar el proceso de reestructuración del papel de accionista y de legislador del gobierno. Esto ayudará a garantizar que el papel de accionista del gobierno no esté en contradicción con su papel de legislador.

1. Basado en la presentación del abogado Menzi Simelane: Comisión de Competencia de Sudáfrica.





Photos: Michael Contes



Photos: Ambroise Perrin GPSE



PROBLEMAS DE LA REESTRUCTURACIÓN – Participación de los trabajadores, Comité de empresas europeo y flujo de información asimétrico

Muchos sindicatos han afirmado que no son contrarios a las fusiones per se, ya que entienden que los diferentes sectores industriales deben ser competitivos. Las críticas van dirigidas a las formas de participación de las partes implicadas. Los empresarios conservan el derecho de gestionar las inversiones de capital y al parecer no desean que los trabajadores participen.

En la misma lógica se debe rebatir las F&A desde un principio para permitir que otros contribuyan al proceso. Las fusiones y adquisiciones son programadas a corto plazo por consultores y contables y, por lo tanto, éstos no se ven obligados a tener en cuenta las implicaciones a largo plazo. Asimismo, hay una falta de planificación social. De este modo, las empresas calculan el número de despidos necesarios, pero no organizan la planificación social posterior a la reestructuración. Numerosos participantes se preguntan si una importante asimetría de la información provoca un descenso del rendimiento de los trabajadores, lo que a su vez contribuye al fracaso de una determinada fusión. Con demasiada frecuencia, la dirección de la empresa plantea a los representantes de los trabajadores hechos consumados. Dichos representantes sólo son informados una vez que la fusión ha sido aprobada por la Comisión, lo que significa que no pueden reclamar su derecho a ser consultados en el marco de un procedimiento de control de la fusión y, por lo tanto, su contribución a dicho proceso es nula.

“La calidad y la planificación de la información y consulta resultan insuficientes en relación con el hecho de permitir a los representantes de los trabajadores influir en el resultado de la decisión”¹. El problema reside en la falta de información proporcionada y en la escasa planificación. Muchos de los participantes abogaron por establecer un marco regulador europeo realmente uniforme en relación con las definiciones de información y consulta. La información transmitida a los sindicatos es de mala calidad. Se señaló asimismo que sería conveniente desarrollar procesos que permitan compartir toda esta información. Al final, debería existir una simetría de la información para todas las partes, tanto en términos cuantitativos como cualitativos.

Aunque muchos de aquellos que asistieron al seminario destacaron la necesidad de contar con más iniciativas en el ámbito del aprendizaje permanente, algunos mencionaron el riesgo de que los trabajadores se lancen constantemente a instruirse en nuevas competencias laborales, lo que podría aumentar la sensación de inseguridad. Es importante controlar lo que cada uno de los trabajadores desea aprender. El acceso a la formación que permite adquirir mejores cualificaciones es peor para los trabajadores poco cualificados, y en especial para las mujeres. Algunos participantes manifestaron que el aprendizaje permanente es responsabilidad de la dirección de la empresa. A este respecto se plantearon las siguientes preguntas: ¿cuál es el verdadero significado del aprendizaje permanente y de la capacidad de inserción laboral? ¿Quién definirá las competencias necesarias? ¿Por qué no adaptar las empresas? ¿Por qué siempre son los trabajadores los

1. Ken Perry, *Union Network International*.

2. Istituto di ricerche economiche e sociali: *organizzazione sin ánimo de lucro fundada en 1979 en colaboración con Bruno Trenti y Giuliano Amato*.

3. Stefano Palmieri, *Mergers and Acquisitions in the European Union: Observations for Trade Union Organisations* Documento preparado para el seminario del Grupo p. 6.

que tienen que adaptarse? ¿El sentido de invertir en la gente es distinto del de invertir para la gente?

¿Existe la posibilidad de que el creciente número de trabajadores de edad avanzada pueda ser realmente contratado? Según el IRES-CGIL², del análisis incluido en el último estudio realizado por EUROSTAT sobre la formación vocacional continuada se desprende que *“al parecer, la herramienta de la formación se percibe como un coste y no como una fuente de oportunidades que beneficia al rendimiento de la propia empresa.”*³ La anticipación del cambio mediante un papel proactivo de todos los agentes económicos y sociales se *“basa esencialmente en el capital humano disponible y en su uso adecuado.”*⁴

Asimismo, muchos representantes sindicales expresaron su decepción con las experiencias vividas en el Comité Europeo de Empresa. Por ejemplo, según Stefano Palmieri (IRES-CGIL), el Comité Europeo de Empresa no otorga a los trabajadores la facultad de modificar el proceso de toma de decisiones. Lo que es más, se percibe como una herramienta del sistema de gestión de la comunicación diseñado para facilitar la comunicación unilateral. El Comité ofrece una escasa comunicación transnacional y una parca coordinación entre los representantes de los trabajadores. Los trabajadores desean aumentar sus derechos de consulta tanto a escala comunitaria como nacional. Algunos deseaban que el Comité se esfuere por conseguir una aplicación eficaz de estos comités y otros pretendían verlo mejorado por completo lo antes posible.

Muchos sindicatos, como la Federación Europea del Metal (FEM), consideran que los procesos de reestructuración realizados mediante fusiones han sido un verdadero fracaso, ya que aproximadamente el 80% de las grandes fusiones fracasan y acaban afectando al valor de la empresa y sacrificando puestos de trabajo. La dirección de la empresa se reserva el derecho de gestionar la empresa y no desea que los trabajadores participen en dicha gestión. Sindicatos como UNI-Europa reconocen de inmediato este derecho de gestión *“pero la patronal europea debe tener claro que la dirección tiene la obligación de gestionar correctamente.”* Las F&A deben ser rebatidas desde un principio a fin de permitir que otros contribuyan a este proceso. Un estudio⁵ realizado por UNI-Europa⁶ también cuestiona los motivos que intentan justificar el número de fusiones. Los datos extraídos de este estudio indican que muchas fusiones no consiguen reportar beneficios a largo plazo a los accionistas en la empresa adquiriente. Esta organización manifiesta que: *“el interés público general debería considerarse como un elemento más; no obstante, el actual régimen de fusiones mantenido por la Comisión ignora dicho interés público. En primer lugar, no se puede pasar por alto que las autoridades públicas y las comunidades locales deben asumir los costes derivados de las pérdidas de puestos de trabajo resultantes de la fusión.”*⁷

4. *Ídem*

5. *“The Impact of mergers and Acquisitions in the finance sector on workers, consumers and shareholders”*, UNI-Europa.

6. *Union Network International* es el sindicato internacional de servicios y aptitudes creado en enero de 2000.

7. *Declaración de UNI-Europa sobre el Libro Verde de la Comisión sobre la revisión del Reglamento del Consejo n° 4064/89.*

La REESTRUCTURACIÓN como FUERZA MOTRIZ

A pesar de las consecuencias sociales negativas, la reestructuración empresarial no sólo es inevitable, sino que además constituye una fuerza motriz para el cambio, ya que contribuye a aumentar la productividad e introduce nuevas tecnologías. En opinión de la profesora Maria João Rodrigues¹, que intervino en calidad de experto "*deberíamos fijarnos en los aspectos positivos de la reestructuración*", a lo que añadió que, en particular, debería tenerse en cuenta asimismo la ampliación de la UE, pues conducirá a la reestructuración de la industria europea. Las nuevas negociaciones comerciales que se iniciarán en los próximos años también podrían tener profundas repercusiones en la industria europea.

Se argumentó que la Unión debería estar preparada para invertir en nuevos puestos de trabajo, en servicios, en productos manufacturados y en agricultura. De ese modo, resulta importante no oponerse de plano a la reestructuración. Es muy necesario que las empresas sean más capaces de adaptarse y anticiparse a los cambios. Un elemento importante en este sentido lo constituyen las fusiones y adquisiciones. En 1991 se registraron 8239 F&A que afectaron a empresas de la UE. Este número aumentó en 1999 hasta situarse en 12.796². Los datos de la Comisión muestran a largo plazo una tendencia ascendente con respecto a las fusiones y adquisiciones. De ahí que las F&A serán un elemento clave para la Unión en los próximos años. Es preciso tener en cuenta numerosos factores relacionados con las F&A, incluida la necesidad de gobernanza en relación con la reestructuración.

La profesora Maria João Rodrigues señaló que la identificación y difusión de buenas prácticas, que en muchos casos podría incluir instrumentos de legislación nacional y/o convenios colectivos, servirían como instrumentos catalizadores para abordar las consecuencias sociales y laborales de la reestructuración. De este modo, es necesario contar con nuevas prácticas como por ejemplo, fondos salariales colectivos, nuevas formas de seguro salarial, etc. Los convenios colectivos en algunos Estados miembros están introduciendo algunos enfoques innovadores como oportunidades permanentes, cuentas de ahorro de tiempo para formar y nuevas clases de seguros.

Cabe destacar que durante la primera fase de consulta con los agentes sociales comunitarios interprofesionales y sectoriales en relación con la anticipación y la gestión del cambio, la Comisión Europea ya había señalado con anterioridad los principios esenciales que respaldarían un enfoque basado en las buenas prácticas en situaciones de reestructuración. Se incluyen los siguientes ámbitos principales:

- Capacidad de inserción laboral y adaptabilidad,
- Eficacia y simplificación,
- Responsabilidad externa,
- Modalidades y ejecución

La profesora Maria João Rodrigues destacó asimismo que una buena gestión debe abarcar nuevos enfoques. Esto implica una nueva clase de responsabilidad que incluya realmente la participación de los trabajadores y una gestión sofisticada de los recursos humanos. Las empresas están interesadas en mantener la capacidad de sus trabajadores de adaptarse y anticiparse al cambio. A la hora de gestionar el proceso de reestructuración es imprescindible

1. Profesora Maria João Rodrigues, presidenta del Grupo de expertos de alto nivel de la Comisión "Gestionar el cambio".
2. European Economy; Supplement A, Economic Trends, No 5/6 – 2000.



Photos: Michael Centes

establecer buen marco y unas excelentes condiciones. Es preciso desarrollar un enfoque proactivo que ofrezca apoyo a los empresarios, empresas con responsabilidad social y políticas laborales activas que fomenten la movilidad de los trabajadores. Las empresas con responsabilidad social deben recibir un apoyo especial. Asimismo, es necesario que las empresas que deban hacer frente a despidos elaboren planes sociales. En este sentido, las autoridades locales desempeñan con frecuencia un papel fundamental.

El 4 de julio de este año, el Parlamento Europeo aprobó una resolución no legislativa por la que respaldaba la intención de la Comisión Europea de adaptar la legislación comunitaria vigente en materia de fusiones a fin de tener en cuenta los cambios del entorno económico y garantizar la seguridad jurídica en una Unión ampliada. El Parlamento Europeo consideró que los cambios de 1997 relativos a los límites eran demasiado complejos y que no habían aportado las mejoras que se esperaban. Por lo tanto, es necesario simplificar los criterios con vistas a una interpretación más uniforme.



Comentario: poco después de la celebración del seminario, la Comisión perdió otra batalla legal en relación con una fusión que había bloqueado al afirmar el Tribunal de Primera Instancia que el brazo ejecutivo de la Unión no había proporcionado suficientes pruebas y había sobrevalorado los efectos contrarios a la competencia de la fusión. Esta derrota fue la tercera del año.



Photos: Michael Connes



CONCLUSIONES y PROPUESTAS POLÍTICAS

No se puede rechazar la evolución tecnológica y el cambio industrial. Al mismo tiempo, es necesario elaborar una política activa en materia de competencia. Sin competencia, los beneficios supernormales acabarían por dañar los intereses de los consumidores dando lugar a la formación de cárteles, oligopolios y monopolios con pérdidas sustanciales de bienestar.

Aunque el cambio industrial debería considerarse como un reto, convendría organizarlo mejor. La reestructuración dentro del modelo social europeo debe conllevar la creación de una situación en la que todos salgan ganando, tanto empresarios como trabajadores. Se debería alcanzar un compromiso social en el marco del modelo social europeo que garantice la competitividad y los derechos de los trabajadores. *"El Parlamento Europeo y el Grupo Parlamentario del PSE han realizado una labor excelente en relación con los modelos económico y social, pero éstos deben desarrollarse en profundidad."*¹ Hasta la fecha, el paradigma tradicional de la política social ha tenido como objetivo reparar los daños causados por la reestructuración. No obstante, el reto de un nuevo paradigma debe significar la gestión del cambio y la reestructuración de forma que sea posible anticiparse a los acontecimientos y evitar el deterioro². Asimismo, parece que tras años de experiencia se hace patente la necesidad de mejorar la calidad de la información, las consultas y las negociaciones, que debería ir acompañado de una mejora de la legislación comunitaria en materia de competencia y fomentar la participación de los trabajadores en los procedimientos de competencia.

13

Lamentablemente, los servicios de competencia de la Comisión Europea no realizan la misma evaluación del impacto de las fusiones sobre el empleo, el contexto social de aquellos que resultan afectados y sobre la política de competencia. De hecho, según la Comisión, la política de competencia no puede perseguir varios objetivos al mismo tiempo y no puede sustituir otros ámbitos políticos de poco peso. En los últimos años, los servicios de la Comisión tuvieron que atender 2.200 proyectos de fusiones, de los cuales 1.200 fueron presentados en los últimos dos años. El 1% de estos proyectos fue rechazado por obstaculizar la competencia; por otra parte, no se impidió ninguna fusión por incidencia negativa excesiva sobre el empleo. La Comisión consideró que las fusiones autorizadas se tradujeron en 250.000 puestos de trabajo perdidos.

Muchas de las solicitudes presentadas durante el seminario incluían la necesidad de mejorar la calidad y la planificación de la información proporcionada. En el caso de las consultas, es necesario fortalecer la obligación de llevar a cabo un proceso de consulta real y eficaz, así como establecer el derecho del Comité Europeo de Empresa y de los sindicatos de negociar el modelo social de la reestructuración. Por ejemplo, la Directiva sobre despidos colectivos y la Directiva sobre el comité europeo de empresa deberían someterse a una revisión exhaustiva, especialmente en lo que respecta a la planificación y calidad de la información y de las consultas. La legislación en materia de sociedades y de competencia influye considerablemente en el modo en que se lleva a cabo la reestructuración. Las empresas deberían publicar con regularidad informes de auditoría sobre los aspectos sociales de sus actividades.

1. Reinhard Kuhlmann, Secretario General de la Federación Europea del Metal.
2. Ídem





No cabe duda de que las fusiones pueden crear puestos de trabajo, siempre y cuando se lleven a cabo con éxito. Se ha argumentado que las F&A rara vez alcanzan sus objetivos. Desde un punto de vista político, los trabajadores y el público en general pueden aceptar sin discusión los sacrificios relativos al empleo siempre y cuando detrás de este “fenómeno reconstructor” existan unos beneficios económicos que conduzcan al crecimiento y, finalmente, a la creación de más puestos de trabajo. Por el contrario, la evidencia parece demostrar que la mayoría de las F&A no crean valor económico. Si, como suele ser el caso, una fusión acarrea la disminución de puestos de trabajo y al mismo tiempo el fracaso económico, la señal política resultante es evidente: cambiar las reglas del juego. A este respecto se antoja necesario comprender en mayor profundidad las razones intrínsecas que se esconden detrás de la mayoría de los procesos de reestructuración y de las fusiones. Es necesario considerar la justificación económica que subyace a las fusiones, así como la falta de gobernanza.

Aunque desde el punto de vista jurídico una empresa pertenece a sus accionistas, los fundamentos de su existencia están en manos de sus empleados y trabajadores, en el conocimiento acumulado y en los conocimientos especializados de los que la dirigen y gestionan la actividad diaria de la misma. A escala europea, resulta necesario imponer normas que garanticen no sólo que la información pertinente se encuentra disponible antes de cualquier fusión, sino que los candidatos para una fusión presentan un informe industrial que incluye proyecciones sobre las repercusiones sociales de estos proyectos. Se consideró que había llegado el momento de llevar a cabo una consulta obligatoria y de elaborar planes sociales que permitan hacer frente al impacto de las fusiones. Asimismo, los planes sociales deben proporcionar unas condiciones equitativas para los hombres y mujeres de la empresa. Existen motivos suficientes que justifican la necesidad de modificar la legislación comunitaria en materia de control de fusiones a fin de que contemple los aspectos relacionados con el empleo. Convendría imponer consultas obligatorias con los representantes de los trabajadores y salvaguardar el derecho a negociar los planes sociales con objeto de aliviar las consecuencias negativas de una reestructuración. Estos planes sociales deben incluir medidas complementarias como oportunidades de formación profesional, adquisición de nuevos conocimientos e igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.

La actual propuesta de Directiva de la Comisión sobre ofertas públicas de adquisición que introduce un nuevo artículo 13 sobre “consulta de los representantes de los trabajadores” es claramente inadecuada. Muchos participantes como la CES-ETUC señalaron que desearían ver un borrador de la propuesta de Directiva más ambicioso, ya que la propuesta no menciona los derechos de los trabajadores implicados en una fusión o adquisición. Así pues, se deben reforzar los derechos de los trabajadores. En el caso de las ofertas públicas de adquisición, en particular las hostiles, que representan cerca del 30% del total, no sólo es preciso escuchar a la dirección, sino que es igualmente importante prestar atención a los trabajadores y no olvidar la participación de las autoridades locales o regionales que hacen frente a las consecuencias negativas de la reestructuración.

Por último, se debe reinventar la propia política en materia de reestructuración, de forma que recupere su papel de mediadora, no sólo entre los intereses de los propietarios del capital, sino sobre todo para que preserve los intereses de los trabajadores.

Además de las propuestas mencionadas anteriormente, en el seminario se presentaron otras sugerencias que incluyen:



- La creación de un marco político para la reestructuración y las fusiones
- Sanciones de la UE para fusiones y reestructuraciones que han fracasado
- Una definición común de lo que es una fusión y una reestructuración que ha tenido éxito
- Reconocimiento de la situación de las PYME en relación con las fusiones y reestructuración. Mayor implicación de las PYME
- Nuevos enfoques a la hora de evaluar las fusiones y reestructuraciones en relación con la legislación comunitaria en materia de competencia
- A fin de hacer frente a la reestructuración, las relaciones industriales deberían desempeñar un papel crucial a escala nacional. Resulta necesario que los diputados al Parlamento Europeo trabajen con los miembros de sus respectivos Parlamentos nacionales. Los agentes sociales también deben desempeñar un papel fundamental a escala nacional.
- Más poder para la OIT a fin de abordar las fusiones y reestructuraciones a escala global y asegurar los derechos sociales
- Contactos, negociaciones e información de carácter informal con los sindicatos antes del anuncio de una fusión y adquisición entre la Comisión y los sindicatos afectados
- Un marco europeo para la responsabilidad social de la empresa y apoyo a las empresas con responsabilidad social
- Armonización de determinadas disposiciones fiscales para contrarrestar las transferencias de empresas desleales
- Un enfoque mucho más eficaz en relación con el aprendizaje permanente
- Mayor responsabilidad para las autoridades públicas; aplicación de la estrategia de Lisboa a nivel local
- Fomento de las negociaciones sectoriales entre los agentes sociales a todos los niveles, en las que se incluyan los planes de personal, contactos laborales, fondos de pensiones salariales colectivos, etc.
- Un enfoque proactivo en lo que respecta a la anticipación del cambio, compartir la gestión del conocimiento en relación con aquellas fusiones que han sido llevadas a cabo con éxito y creación de asociaciones
- Mayor participación de los sindicatos en tanto que partes interesadas en los comités ejecutivos de las empresas
- Desarrollo de normas ISO para la gestión social de las empresas
- Las organizaciones de trabajadores deberían reclamar plenos derechos de participación



GROUPE PARLEMENTAIRE
DU PARTI SOCIALISTE
EUROPEEN

PARLIAMENTARY GROUP
OF THE PARTY OF
EUROPEAN SOCIALISTS

FRAKTION DER
SOZIALDEMOKRATISCHEN
PARTEI EUROPAS

GRUPO PARLAMENTARIO
DEL PARTIDO SOCIALISTA
EUROPEO



PARLAMENTO EUROPEO

RUE WIERTZ - B-1047 BRUXELLES
TEL.:+32 2 284 21 11
TEL. STRASBOURG: +33 3 88 17 40 01
INTERNET: www.socialistgroup.org