

ASPECTOS LABORALES EN LOS PROCESOS DE FUSIÓN Y ADQUISICIÓN

Tamira Maira Fioravante
tmfioravante@almeidalaw.com.br

Colaboradores:

*Ana Carolina Renda e Cassio Augusto
Ambrogi*

En los procesos de fusión y adquisición la consideración de los aspectos laborales entre las partes negociantes se revela como un factor de extrema importancia, principalmente para la sucesora de las actividades comerciales de la empresa sucedida.

Eso porque en el campo del Derecho Laboral la llamada sucesión laboral, normalmente se deriva como consecuencia de las operaciones societarias de esa naturaleza. La sucesión empresarial en el ámbito laboral sucederá siempre que la empresa sucesora no sufra alteración en los fines para los cuales se constituyó, con sus empleados mantenidos en los mismos puestos, así como prestando o pudiendo prestar los mismos servicios.

Sus efectos se extenderán en relación: a) al empleado; b) a la empresa sucedida; c) a la empresa sucesora.

El empleado goza de total garantía, puesto que es opinión unánime de la doctrina y de la jurisprudencia que el contrato de trabajo se mantiene con la organización y no con las personas que eventualmente estén dirigiéndola. Es decir, el empleado está vinculado al proyecto o inversión empresarial y no a la figura de los socios que lo componen.

En cuanto a la empresa sucedida, como regla general, no mantendrán ningún tipo de responsabilidad, ni solidaria ni subsidiaria, siempre que el sucesor asuma el papel de nuevo empleador.

En cuanto a la empresa sucesora será ella quien sufrirá los mayores efectos de la sucesión laboral, ya que sobre esta penderá la responsabilidad, no sólo en relación a los contratos de trabajo actuales, sino también respecto a los ya rescindidos – antes y después de la sucesión –, alcanzando todos los derechos laborales.

Cuando se trata de responsabilidad, es común que surjan dudas o preguntas acerca de la validez o eficacia de la cláusula que la regule como forma de garantía establecida por las partes implicadas.

La doctrina laboral es unánime en afirmar que las cláusulas contractuales establecidas en orden a limitar la responsabilidad de las partes en la asunción del pasivo laboral no tienen relevancia alguna para el Derecho Laboral, ya que frente a los principios de la despersonalización de la figura del empleador y de la continuidad de la relación de empleo, además de lo que dispone expresamente la CLT, hay reglas que no pueden ser incumplidas cuando se trata de la enajenación de la empresa.

Fuera del ámbito del Derecho del Trabajo, una vez realizada la venta de un establecimiento comercial, se entendía que, al principio, el pasivo no formaba parte del mismo. Si lo que era negociado era simplemente el establecimiento, las deudas no serán transferidas, salvo disposición en contrario de las partes, con la anuencia de los acreedores, o de la ley. Así pues, era necesaria la inclusión de una cláusula en el contrato para que se diese la responsabilidad del adquirente por la sucesión. Actualmente, conforme al Código Civil, el adquirente del establecimiento sucederá al enajenante en las obligaciones regularmente contabilizadas.

Por tanto, tales cláusulas limitadoras de la responsabilidad podrán, eventualmente, hasta obligar al adquirente y al alienante, puesto que derivan de un contrato civil. Con todo, su eficacia quedará restringida a esa área y no tendrá, tal y como ya se ha manifestado, ningún tipo de implicación en el ámbito laboral, al ser la sucesión, una institución de orden público.

Cuestión delicada es la que se refiere a la responsabilidad de los socios y ex-socios por las deudas laborales y con la Seguridad Social.

En la óptica de los tribunales laborales brasileños, la desconsideración o levantamiento de la personalidad jurídica de una sociedad para la afección de los bienes patrimoniales de los socios y ex-socios es perfectamente posible, a fin de que se garantice el pago de las cantidades debidas a los empleados .

Por consiguiente, en razón de lo anteriormente

expuesto, es de suma importancia que en los procesos de fusión y adquisición sea evaluado, mediante la realización de una exhaustiva due diligence, el pasivo laboral de la empresa que vaya a ser adquirida, bajo pena de asumir un gran perjuicio por parte de la empresa adquirente.

El área laboral de Almeida Abogados cuenta con un equipo con vasta experiencia en cuestiones relativas a los aspectos laborales de los procesos de fusión y adquisiciones, colocándose a su disposición para prestar cualquier aclaración acerca del presente asunto.