

## SUCCESSION AND TRANSFER OF BUSINESSES CONCLUSIONS

Manuel Luque Parra, Professor of Law  
Anna Ginès i Fabrellas, Lecturer  
Labor Law and Social Security, Universitat Pompeu Fabra

### *Abstract*

El Comparative Labor Law Dossier (CLLD) de este número 1/2015 de IUSLabor está dedicado a la sucesión y transmisión de empresas. Además de España, hemos obtenido la participación de académicos y profesionales de prestigio de los siguientes países: Bélgica, Francia, Italia, Reino Unido, Chile, Costa Rica, México, Uruguay, Venezuela, Canada y Estados Unidos.

Sin perjuicio de recomendar a nuestros lectores la lectura del capítulo correspondiente a cada uno de los países citados, en las páginas que se suceden hemos incluido las 10 conclusiones principales que hemos alcanzado. Asimismo, hemos elaborado un cuadro-resumen con aquellas cuestiones más relevantes en materia de sucesión y transmisión de empresas en los distintos ordenamientos jurídicos analizados en este número de IUSLabor.

*The Comparative Labor Law Dossier (CLLD) in this issue 1/2015 of IUSLabor is dedicated to succession and transfer of businesses. Aside from Spain, we have had the collaboration of internationally renowned academics and professionals of the following countries: Belgium, France, Italy, the United Kingdom, Chile, Costa Rica, Mexico, Uruguay, Venezuela, Canada and the United States.*

*Without detriment to recommend our readers the reading of these articles, we have drawn the top 10 conclusions regarding dismissals due to business reasons in the analyzed countries. Furthermore, we have elaborated a summary table with the most relevant issues regarding succession and transfer of businesses in the different legal systems analyzed in this issue of IUSLabor.*

Título: Sucesión y transmisión de empresas. Conclusiones

Palabras clave: sucesión y transmisión de empresas, sucesión de plantillas

*Keywords: succession and transfer of businesses, transfer of a group of workers*

IUSLabor 1/2015, p. 1-29, ISSN 1699-2938

*Summary*

- 1. «Top ten» conclusiones**
- 2. «Top ten» conclusions**
- 3. Summary table**
  - 3.1. Europe**
  - 3.2. America**

## 1. «Top ten» conclusiones

El Comparative Labor Law Dossier (CLLD) de este número 1/2015 de IUSLabor está dedicado a la sucesión y transmisión de empresas e incorpora artículos, elaborados por académicos de prestigio, sobre la regulación de esta importante institución jurídico laboral.

Tanto la delimitación del «supuesto de hecho» de la sucesión de empresa como la concreción del alcance de cada una de las consecuencias jurídicas que dicho proceso implica son cuestiones sumamente complejas. Es por ello que en el presente dossier queremos conocer –a partir de 10 preguntas– cuál es la regulación que existe sobre esta materia en los países extracomunitarios que habitualmente colaboran con la revista – Chile, Costa Rica, México, Uruguay, Venezuela, Canadá y Estados Unidos–, así como saber de qué modo han transpuesto la Directiva 2001/23/CE estados miembros tan significativos como Bélgica, Francia, Italia y Reino Unido.

El CLLD ha partido del siguiente test de preguntas a las que han dado respuesta los colaboradores internacionales de la revista:

- 1.a. *[A responder únicamente en relación con los países no comunitarios.]* ¿Existe en el ordenamiento jurídico de [país] una regulación específica sobre los derechos de los trabajadores afectados por un fenómeno de sucesión de empresa? En caso afirmativo, ¿esta norma es el resultado de algún convenio o pacto supranacional?
- 1.b. *[A responder únicamente en relación con los países comunitarios.]* ¿Cuál es la norma estatal que transpone la Directiva comunitaria 2001/23/CE?
2. ¿Cuáles son los supuestos de hecho que configuran la situación de «sucesión de empresa»? ¿De qué manera se trata el fenómeno de la sucesión de empresa por previsión expresa en convenio colectivo? ¿Y la situación de sucesión de empresa por sucesión de plantilla?
3. ¿Es nulo (readmisión como único efecto) el despido que tiene su causa en la sucesión de empresa?
4. ¿Se permite que la empresa cesionaria modifique las condiciones de trabajo de los trabajadores afectos a la sucesión cuando están reguladas en convenio colectivo?
5. ¿Se permite que se modifiquen las condiciones de trabajo de los trabajadores afectos a la sucesión cuando no están reguladas en convenio colectivo?
6. ¿Qué sucede con los compromisos por pensiones que los trabajadores transmitidos tuviesen con la empresa cedente?

7. ¿El empresario cesionario es responsable de las deudas laborales (salario, Seguridad Social...) que tuvieran los trabajadores afectados por la sucesión con el empresario cedente?
8. Si entre los trabajadores afectados por la sucesión hay representantes de los trabajadores, ¿mantienen éstos su condición de representantes en la empresa cesionaria?
9. ¿Se prevén derechos de información y consulta para los trabajadores afectos a la sucesión y/o sus representantes legales en la empresa cedente y/o cesionaria? ¿Qué consecuencias se derivan del incumplimiento de dichos deberes de información y consulta?
10. ¿Existe una regulación especial en caso de que la sucesión de empresa se lleve a cabo en un procedimiento concursal?

Siguiendo el orden de las preguntas anteriores, a continuación se exponen las 10 conclusiones principales en materia de sucesión y transmisión de empresas alcanzadas en base a los artículos elaborados por nuestros académicos internacionales.

**1.** En los **todos ordenamientos jurídicos europeos** analizados se ha **traspuesto** en la regulación interna la **Directiva 2001/23/CE** del Consejo, de 12 de marzo de 2001 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. Algunos mediante convenio colectivo –**Bélgica**–, otros modificando la regulación laboral –**Francia y España**– o civil –**Italia**– y otros mediante la adopción de una normativa laboral específica –**Reino Unido**.

Entre los **estados extracomunitarios** analizados, **la mayoría** cuenta con una **regulación específica** en materia de **sucesión y transmisión de empresas** –salvo **Uruguay y Estados Unidos**–, aunque **en ningún caso es fruto de un convenio o pacto supranacional**.

**2.** En consonancia con la definición de sucesión de empresas incluida en el artículo 1 de la Directiva 2001/23/CE, en la **totalidad de estados comunitarios** analizados el **clásico supuesto de «sucesión de empresas»** es el cambio de titularidad de una entidad económica que mantiene identidad, entendida como un conjunto de medios organizados –personas o activos–, y continúa su actividad productiva o económica.

No obstante lo anterior, existen **singulares diferencias** en relación con la aceptación o regulación de la **sucesión de empresas ex convenio**. Así, mientras que los **ordenamientos jurídicos belga y francés** admiten la sucesión de empresas por

previsión expresa en convenio colectivo –incluso, en el caso del sistema legal francés, cuando no concurren los requisitos anteriores–, en el ordenamiento jurídico **español** los tribunales españoles admiten la posibilidad de que el convenio configure los términos de dicha sucesión. Finalmente destacar que los ordenamientos jurídicos **italiano e inglés** no parecen reconocer este supuesto de hecho de sucesión de empresas.

La sucesión de empresas por **sucesión de plantillas** también encuentra, a pesar de la clara doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, **diferencias importantes en la regulación de los distintos países comunitarios**. Así, únicamente **Bélgica y España** reconocen la sucesión de empresas vía contratación de un grupo organizado de trabajadores en actividades que descansan fundamentalmente en la mano de obra. En **Francia** la contratación de una parte importante de trabajadores de la empresa cesionaria no supone necesariamente la existencia de sucesión de empresas; dependiendo de la trascendencia de los medios operativos utilizados para la actividad empresarial se requerirá el traspaso de elementos tangibles (local) y/o intangibles (clientes o marca). Por el contrario, en **Italia** la contratación por la nueva empresa adjudicataria de los trabajadores de la anterior por imperio de la Ley, convenio colectivo o cláusula contractual, no supone la existencia de sucesión de empresas ni, por tanto, de la protección de los trabajadores. En el **Reino Unido**, la sucesión de contratos puede dar lugar a una sucesión de empresas cuando, además de los anteriores requisitos, exista un grupo organizado de trabajadores que desarrolle la actividad y la nueva empresa adquirente continúe la provisión de servicios.

En relación con los **ordenamientos jurídicos extracomunitarios** analizados **no existe homogeneidad en los supuestos de hecho que configuran la situación de «sucesión de empresa»**. Así, mientras que en **Costa Rica y Uruguay** no se prevé una regulación detallada acerca del supuesto de hecho de sucesión de empresas y se define únicamente como el cambio en la titularidad –venta o alquiler– de una empresa o parte de una empresa, los sistemas legales de **México o Venezuela** utilizan una definición muy similar a la Directiva 2001/23/CE. En este punto, es interesante destacar el empleo del concepto «entidad de trabajo» en la **regulación venezolana** que, más amplia que el término «entidad económica» y sin dudas interpretativas, incluye la sucesión de plantillas en el supuesto de hecho de la sucesión de empresas.

La regulación en materia de sucesión de empresas en el **ordenamiento jurídico canadiense es extremadamente compleja** como consecuencia de la existencia de **diferentes fuentes de regulación de derechos laborales**. Así, en la *Employment Standards Act* de Ontario –condiciones mínimas aplicables a todos los trabajadores–, además del supuesto clásico de transmisión de empresas, también se configura el supuesto de hecho la contratación de un grupo organizado de trabajadores. Por el

contrario, en la regulación contenida en convenios colectivos aplicable a trabajadores sindicados, el supuesto de hecho de la sucesión de empresas lo constituye el cambio de titularidad de una empresa que mantiene su identidad y continúa su actividad, no así la contratación de los trabajadores de la antigua empresa adjudicataria. Finalmente, en el *Common Law* aplicable a trabajadores no sindicados, la sucesión de empresas no supone la obligación de continuidad de las relaciones laborales, salvo en supuestos de cambio de propiedad de corporaciones.

Finalmente, en **Estados Unidos** el supuesto de hecho de la sucesión de empresas lo constituye el cambio de titularidad de una empresa que continúa su actividad y la contratación de la mayoría de los trabajadores de la empresa cedente. Véase como, en el ordenamiento jurídico estadounidense, la **contratación de los trabajadores de la empresa cedente es un requisito y no una consecuencia** de la sucesión de empresas. Asimismo, también puede existir sucesión de empresas por previsión en cláusulas convencionales (*successor and assigns clauses*), aunque se ha demostrado que son difíciles de hacer cumplir.

**3.** En la **gran mayoría de los ordenamientos jurídicos** analizados la existencia de una sucesión de empresas impone la **obligación a la empresa cesionaria de respetar las relaciones laborales existentes**. Protección de los trabajadores de la empresa cedente derivada de la Directiva 2001/23/CE en los estados miembros de la Unión Europea, pero que también se prevé en muchos países extracomunitarios. Las únicas **excepciones** las constituyen los ordenamientos jurídicos de **Costa Rica, Canadá y Estados Unidos** –salvo, en este último caso, fraude de ley. Asimismo, el ordenamiento jurídico **Chileno** parece admitir la transmisión del “casco”; esto es, de los recursos materiales de la empresa, previamente extinguidas las relaciones laborales.

En los **ordenamientos jurídicos europeos** y en virtud del artículo 4 de la Directiva 2001/23/CE, **es ilícito el despido de trabajadores anterior o posterior a la sucesión fundamentándose en la propia transmisión**, salvo ante la concurrencia de causas empresariales distintas al propio fenómeno de sucesión de empresas. La **regulación italiana** incluye un matiz, y expresamente admite el despido de trabajadores basándose en la necesidad de realizar cambios organizativos como consecuencia de la transmisión de empresas; matiz contrario es el que se prevé en la **regulación inglesa** que expresamente excluye el despido por causas empresariales relacionadas con la sucesión de empresas, imponiéndose la obligación de acudir a la regulación de despidos por causas empresariales diferentes al fenómeno sucesorio.

Aunque, como norma general, es ilícito el despido de trabajadores afectados por la sucesión de empresas, en **muy pocos sistemas legales es dicho despido** declarado

nulo. Por el contrario, generalmente es considerado ilegal (*despido improcedente*), dando lugar a una compensación económica o, en algunos países, la opción del trabajador de optar por la readmisión. Las únicas **excepciones** las constituyen los **ordenamientos jurídicos italiano y español** –este último, según reciente posición del Tribunal Supremo español en supuestos de fraude de ley.

**4. La práctica totalidad de los ordenamientos jurídicos analizados impiden a la empresa cesionaria modificar las condiciones de trabajo de los trabajadores afectados por la sucesión reguladas en convenio colectivo.** Como norma general, la empresa cesionaria debe respetar el convenio colectivo aplicable en la empresa cedente en el momento de la transmisión, **hasta la finalización de su vigencia o su sustitución por un nuevo convenio colectivo o acuerdo con los representantes de los trabajadores.**

Existen, no obstante, **singularidades** en la legislación de los distintos países analizados: en **Bélgica** se da la discusión acerca del mantenimiento del convenio colectivo cuando la empresa cesionaria forma parte de un sector económico distinto; en **Francia** (a) resulta de aplicación el convenio colectivo de la empresa cedente, salvo las cláusulas más favorables del convenio colectivo aplicable a la empresa cesionaria y (b) si en el plazo de 15 meses la empresa cesionaria no alcanza un acuerdo para adoptar un nuevo convenio colectivo, la regulación anterior deviene en derechos adquiridos de los trabajadores; en el **Reino Unido** únicamente se admite la posibilidad de renegociar el convenio colectivo tras el transcurso de un año de la sucesión de empresas y sin la posibilidad de incluir cláusulas menos favorables para los trabajadores; en **Uruguay** se reconoce el *ius variandi* a la empresa cesionaria para modificar condiciones laborales no esenciales, sin distinguir su fuente de regulación; en **Chile** es únicamente posible la modificación de las condiciones laborales previstas en convenio colectivo por consentimiento individual de los trabajadores afectados.

Finalmente, **el único ordenamiento jurídico que no exige el mantenimiento del convenio colectivo** de la empresa cedente es el ordenamiento jurídico **estadounidense**. Se reconoce a la empresa cesionaria la facultad de determinar las condiciones laborales de los trabajadores afectados por la sucesión de empresas, salvo en supuestos de transmisión vía cláusula convencional o fraude de ley.

**5. Como norma general, tampoco es admitida la facultad de la empresa cesionaria de modificar las condiciones de laborales no reguladas en convenio colectivo,** salvo acuerdo individual con el trabajador o con los representantes de los trabajadores.

No obstante lo anterior, **en general existe mayor disponibilidad que respecto las condiciones de trabajo reguladas en convenio colectivo.** En este sentido, en el

**ordenamiento jurídico belga** se admite que la empresa cesionaria modifique las condiciones laborales no reguladas en el contrato –facultad empresarial no vinculada a la sucesión de empresas–; el **ordenamiento francés** habilita a la empresa cesionaria a modificar las condiciones laborales no esenciales y los derechos adquiridos por prácticas habituales en la empresa; el **inglés** admite dicha modificación por acuerdo con los representantes de los trabajadores en supuestos de causas económicas o por la existencia de cláusulas contractuales que así lo habiliten.

Entre los ordenamientos jurídicos americanos, **Uruguay** únicamente admite la modificación de condiciones no esenciales de trabajo y **Costa Rica** cuando, adicionalmente, existe una necesidad objetiva y no supone un perjuicio para el trabajador. En **México**, la modificación del salario o tiempo de trabajo no regulado en convenio colectivo es únicamente posible ante la concurrencia de causas económicas por decisión de, a instancias de la empresa cesionaria, la Junta de Conciliación y Arbitraje.

El **ordenamiento jurídico español** es el **único, de los estados miembros que participan en este Dossier comparado, que admite la modificación unilateral de condiciones de trabajo no reguladas en convenio colectivo** por parte de la empresa cesionaria, exigiéndose únicamente la apertura de un período de consultas con los representantes de los trabajadores y la negociación de buena fe.

También los ordenamientos jurídicos de **Canadá y Estados Unidos** –en tanto no existe obligación de mantener las relaciones laborales– reconocen la **facultad de la empresa cesionaria de modificar las condiciones de trabajo** no reguladas en convenio colectivo de los trabajadores contratados provenientes de la empresa cedente. Lo anterior, salvo en los supuestos de sucesión vía convenio colectivo o fraude de ley en la **regulación estadounidense**. Asimismo, en el **caso canadiense**, si la empresa cesionaria contrata los trabajadores de la empresa cedente pero modifica sustancialmente sus condiciones de trabajo, se entiende que no existe una novación contractual y, por tanto, dichos trabajadores tendrán derecho a una compensación económica por despido.

6. Aunque, como se ha concluido, la mayoría de ordenamientos jurídicos analizados mantienen las condiciones de trabajo en supuestos de transmisión de empresas, **existen divergencias importantes entre los países europeos respecto los compromisos por pensiones**. Así, mientras que en **Bélgica, Italia** –a instancias del trabajador, únicamente en relación con prestaciones futuras y con la excepción de empresas farmacéuticas– y **España** –obligación de, en su caso, adaptar el plan de pensiones de la empresa cesionaria en el plazo de 12 meses– existe la obligación de mantenimiento de también los compromisos por pensiones, no es así en **Francia y Reino Unido** –aunque se



dispone la obligación de la empresa cesionaria de incluir al trabajador en el plan de pensiones propio equiparando la contribución de la empresa cedente hasta un máximo del 6% del salario.

En **todos los ordenamientos jurídicos centro y sudamericanos** analizados, aunque en algunos supuestos no es una práctica común, existe la **obligación de la empresa cesionaria de mantener también los compromisos por pensiones**, no existiendo, por tanto, una excepción al principio general de mantenimiento de las condiciones de trabajo en un supuesto de transmisión de empresas.

Finalmente, en los **ordenamientos jurídicos norteamericanos**, en **Canadá** existe la obligación de la empresa cesionaria de, por acuerdo con la empresa cedente, administrar el plan de pensiones original o adaptarlo al propio, debiéndose respetar en todo caso el valor de su pensión a la fecha de la transmisión en el nuevo plan de pensiones; en **Estados Unidos**, dicha obligación depende de los términos del propio plan.

**7. En la totalidad de países estudiados, se prevé responsabilidad solidaria entre la empresa cedente y la cesionaria en relación con las deudas laborales que tuvieron los trabajadores afectados por la transmisión.**

De conformidad con el artículo 3.1 de la Directiva 2001/23/CE, todos los **estados miembros de la Unión Europea** analizados han incluido en sus regulaciones estatales la existencia de responsabilidad solidaria entre la empresa cedente y cesionaria por las deudas laborales existentes en la fecha de la transmisión. Debiéndose destacar, de la regulación **inglesa**, la obligación de la empresa cedente de informar a la cesionaria de las deudas laborales existentes.

La responsabilidad solidaria también es norma común en los **ordenamientos jurídicos americanos** analizados, a pesar de existir diferencias en cuanto a su duración: de 6 meses –**Costa Rica y México**– hasta 5 años –**Venezuela**.

Las únicas peculiaridades se encuentran en la **regulación uruguaya**, que prevé la responsabilidad subsidiaria de la empresa cesionaria por deudas derivadas de indemnización por despido, salvo que la empresa cedente hubiera incumplido su obligación de publicar la información contable o cuando, habiéndose publicado, éstas deudas aparecieran en los libros contables; y **canadiense**, que admite la inclusión de cláusulas para excluir la responsabilidad de la empresa adquirente por deudas laborales sustanciales.

**8. El mantenimiento de la condición de representantes de los trabajadores en la empresa cesionaria de aquéllos existentes en la empresa cedente** es también un **denominador común** en la relación de los **distintos estados analizados**.

En **Bélgica**, aunque por previsión legal pierden su mandato cuando la entidad económica transmitida pierde su autonomía, las consecuencias de la transmisión sobre los representantes de los trabajadores pueden regularse por convenio colectivo; en **Francia** también pierden su mandato en caso que la transmisión afecte a una entidad económica sin autonomía, aunque los representantes de los trabajadores mantienen su protección durante 6 o 12 meses; en **España** la pérdida de la condición de representantes de los trabajadores en caso de transmisión de entidad económica sin autonomía no impide la celebración de elecciones parciales en la empresa cesionaria debido al aumento de plantilla; solamente en **Italia** los representantes de los trabajadores conservan su condición incluso cuando la entidad económica transmitida pierde su autonomía. Entre los estados europeos analizados, únicamente la regulación del **Reino Unido** no prevé esta cuestión y, a pesar de la regulación comunitaria contenida en el artículo 6 de la Directiva 2001/23/CE, resulta incierto sus consecuencias en este punto.

En **Chile, Costa Rica, México y Venezuela**, los representantes legales de los trabajadores también mantienen su estatus en la empresa cesionaria. Únicamente en el caso de **Uruguay** el mantenimiento de la condición de los representantes de los trabajadores depende de la decisión de los propios trabajadores.

También en **Canadá y Estados Unidos** mantienen los representantes de los trabajadores su condición después de la transmisión. En el caso de la **regulación estadounidense**, es interesante destacar que la principal y más importante consecuencia laboral de la existencia de una transmisión de empresas es –dado que no conlleva el mantenimiento de las relaciones laborales existentes ni las condiciones de trabajo– la obligación de respetar y negociar con el sindicato existente en la empresa cedente, solamente cuando la empresa cesionaria hubiera contratado a la mayoría de trabajadores de la cedente.

**9. En todos los ordenamientos jurídicos europeos** analizados, de conformidad con el artículo 7.6 de la Directiva 2001/23/CE, existe la **obligación de información y consulta de los representantes de los trabajadores** en la empresa cedente y/o cesionaria.

En el caso de **Bélgica, España y Reino Unido**, en ausencia de representantes de los trabajadores, la información deberá facilitarse a los trabajadores que pudieran resultar

afectados por la transmisión. En **Francia**, por falta de trasposición de dicho precepto comunitario, la ausencia de órganos de representación de los trabajadores en la empresa le exime de cumplir con dicha obligación de información; aunque recientemente se ha impuesto a las pequeñas y medianas empresas la obligación de informar a sus trabajadores acerca de la venta de acciones y de la existencia de negocios en curso.

El incumplimiento de dicha obligación de información y consulta de los representantes de los trabajadores en supuestos de transmisión de empresas da lugar a una compensación económica en **España** y **Reino Unido**, responsabilidad penal y la posibilidad de suspender la transmisión en **Francia** o la nulidad de la transmisión en **Italia**.

Entre los **ordenamientos jurídicos americanos** analizados, sí existen obligaciones de información y consulta de los representantes de los trabajadores en **México** y **Venezuela**; no así en **Chile**, **Costa Rica**, **Uruguay**, **Canadá** o **Estados Unidos** –salvo en supuestos de cierres de empresa, despidos masivos o por previsión en cláusula convencional.

**10.** Finalmente, en **todos los ordenamientos jurídicos europeos –salvo el español– existe una regulación especial en caso de transmisión de empresas en el marco de un procedimiento concursal**. En **Bélgica** no existe obligación de la empresa cesionaria de mantener las relaciones laborales existentes, aunque si opta por contratar a los trabajadores de la empresa cedente debe mantener la antigüedad y condiciones laborales acordadas colectivamente; en **Italia** la negociación colectiva puede excluir la responsabilidad solidaria y/o obligación de mantener las relaciones laborales existentes, aunque los trabajadores no contratados mantienen un derecho preferente de contratación; en **Francia** no existe la obligación de mantener las condiciones laborales ni responsabilidad solidaria entre la empresa cesionaria y cedente; tampoco en el **Reino Unido**, aunque únicamente en supuestos de liquidación de la empresa. **España** es el único país analizado que no ha utilizado la exclusión del artículo 5.1 de la Directiva 2001/23/CE, más allá de la limitación de responsabilidad del FOGASA.

**La no previsión de una regulación especial** en supuestos de transmisión de empresas en concurso **es más común en los ordenamientos jurídicos americanos analizados: Costa Rica, Venezuela y Canadá** –donde, recuérdese, no existe la obligación de mantener las relaciones laborales existentes. Por el contrario, en **Chile** –en casos de liquidación de la empresa– y **México** se excluye la obligación de mantener los trabajadores de la empresa cedente, en **Uruguay** la responsabilidad solidaria entre la empresa cedente y cesionaria y en **Estados Unidos** el mantenimiento del convenio colectivo aplicable.

## 2. «Top ten» conclusions

The Comparative Labor Law Dossier (CLLD) in this issue 1/2015 of IUSLabor is dedicated to succession and transfer of businesses and it includes articles, elaborated by internationally renowned academics and professionals, regarding this important labor institution.

Both the definition and delimitation of the circumstance of «transfer of business» and the concretion of the scope of each of the legal consequences that this process implies are extremely complex. That is why in this dossier we want to analyze –based on the following 10 questions– what is the regulation on this matter that exists in the non-EU countries that collaborate with our law review –Chile, Costa Rica, Mexico, Uruguay, Venezuela, Canada and the United States– as well as know how the Council Directive 2001/23/EC has been transposed in member states as significant as Belgium, France, Italy, the United Kingdom.

The international advisors of the law review have responded to the following questions:

- 1.a. *[Answer only non-EU countries.]* Does the legal system of *[country]* establish a specific regulation regarding the rights of workers affected by a transfer of businesses? If so, is this rule the result of a supranational agreement?
- 1.b. *[Answer only EU countries.]* What is the national law that implements the Council Directive 2001/23/EC?
2. What are the situations that determine the situation of «transfer of businesses»? How does the legal system in your country regulate the phenomenon of a transfer of business established in a collective bargaining agreement? And how does it regulate the situation of transfer of business derived from a transfer of a group of workers?
3. Is the dismissal which its sole cause is the transfer of the business considered null/void (in the sense that the only effect is the worker's reinstatement)?
4. Does the legal regulation allow the transferee to modify the labor conditions of the workers affected by the transfer when these labor conditions are regulated in a collective bargaining agreement?
5. Does the legal regulation allow the modification of the labor conditions of the workers affected by the transfer when they are not regulated in a collective bargaining agreement?
6. What is the regulation regarding pension commitments that the workers affected by the transfer had with the transferor?
7. Is the transferee liable for the labor debts (wages, Social Security...) that the workers affected by the transfer had with the transferor?

8. If among the workers affected by the transfer are workers' representatives, do they maintain their representative status in the company of the transferee?
9. Does the legal regulation include information and consultation rights in favor of the workers affected by the transfer and/or their legal representatives in the company of the transferee and/or the transferor? What are the consequences of a breach of these information and consultation obligations?
10. Is there a special regulation if the transfer of the business takes place in a context of a bankruptcy proceeding?

In the same order of the questions above, following are the 10 most important conclusions regarding succession and transfer of businesses; conclusions drawn from the articles written by our international consultants.

**1. All the analyzed European legal systems have implemented in their national laws 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. Some by means of a collective agreement –**Belgium**–, others modifying their labor –**France** and **Spain**– or civil –**Italy**– regulation and others by adoption a specific labor regulation regarding transfer of businesses –**United Kingdom**.

Among the **non-EU countries** analyzed in this dossier, **the majority have a specific regulation regarding business transfers** –except **Uruguay** and **United States**–, although **in no case this regulation is a result of a supranational agreement**.

**2.** In accordance with the definition of business transfer included in article 1 of the Directive 2001/23/EC, in **all the member states** analyzed the **classic case of «business transfer»** is the change in ownership of an economic entity that maintains its entity, understood as an organized group of productive resources –assets or people–, and that continues the productive or economic activity.

Nevertheless, there are **unique differences** regarding the acceptance or regulation of **business transfers ex collective agreement**. In this sense, while the **Belgian** and **French legal systems** accept a business transfer as a result of a provision in a collective agreement –even, in the case of the French legal system, when the former requirements do not concur–, in the **Spanish** legal system Spanish courts have allowed for the collective agreement to determine the terms of the transfer. Finally, highlight that the **Italian** and **English** legal systems do not seem to recognize the case of business transfer established in a collective bargaining agreement.

In regard to **business transfer derived from a transfer of a group of workers**, there also exists, despite the clear doctrine of the European Court of Justice, **important differences among the regulations of the EU countries** analyzed. Thereby, only **Belgium** and **Spain** recognize a business transfer as a result of hiring an organized group of workers in labor intensive activities. In **France** hiring an important part of the transferor's workforce does not necessarily imply the existence of a business transfer; depending on the importance of the productive means for the development of the economic activity, the existence of a business transfer will require a transfer of tangible (premises) or intangible assets (customers or brand). On the contrary, in **Italy**, the transferee's decision to hire the transferor's former workers as a result of the law, collective agreement or contractual clause does not imply the existence of a business transfer nor, consequently, the protection of workers. In the **United Kingdom**, a service provision change may lead to a business transfer when, in addition to the above requirements, there is an organized group of workers to develop the activity and the new acquirer continues providing services.

In relation to the **non-EU jurisdictions analyzed there is no homogeneity regarding the cases that determine the situation of a «business transfer»**. Thus, while in **Costa Rica** and **Uruguay** there is no detailed regulation regarding business transfers and it is defined as a change in ownership –sale or lease– of an undertaking or a part of an undertaking, the legal systems in **México** or **Venezuela** use a very similar definition of business transfer to the one included in Directive 2001/23/EC. At this point, it is interesting to emphasize the term “work entity” used in the **Venezuelan regulation** which, broader than the term “economic entity” and without doubts of interpretation, includes the case of business transfer by transfer of an organized group of workers.

The regulation of business transfers in the **Canadian legal system is extremely complex** due to the existence of **different sources of regulation of labor rights**. In this sense, the Ontario's *Employment Standards Act* –minimum conditions applicable to all workers–, in addition to the classic case of business transfer, includes the case of business transfer as a result of the transfer of an organized group of workers. On the contrary, in the regulation included in Collective agreements applicable to unionized workers, business transfer is defined as a change in ownership of an undertaking that maintains its identity and continues the productive or economic activity, not the hiring of the transferor's former workers. Finally, in the *Common Law* applicable to non-unionized workers, the existence of a business transfer does not imply the continuation of the transferor's employment relations, except in cases of change of ownership of corporations.

Finally, in the **United States** the definition of business transfer is the change of ownership of an undertaking that continues its activity and hires the majority of the transferor's workers. Note how, in US law, **hiring the transferor's workers is a requirement and not a consequence of a business transfer**. Moreover, there can also exist a business transfer as a result of a provision in a collective agreement (*successor and assigns clauses*), although they have been proven to be difficult to enforce.

**3. In the vast majority of legal systems analyzed**, the existence of a business transfer imposes **the transferee the obligation to respect existing employment relations**. Protection of the transferor's former workers derived from Directive 2001/23/EC in regard to EU member states, but also included in many non-EU countries. The only exceptions are the legal systems of **Costa Rica, Canada** and the **United States** –except, in the latter case, *fraus legis*. Furthermore, the **Chilean** legal system seems to allow the transfer of the “shell” (*casco*); that is, the company's productive resources, having previously extinguished the employment relations.

In the analyzed **European legal systems** and under article 4 of Directive 2001/23/EC **the dismissal of workers prior or subsequent to the transfer based of the transfer itself is unfair/unlawful**, except due to the existence of business reasons different from the phenomenon of the business transfer. The **Italian regulation** includes a nuance and expressly supports the dismissal of workers based on the need for organizational changes as a result of the business transfer; otherwise nuance is included in the British regulation that expressly excludes dismissal for business reasons related to the business transfer, imposing the transferee the obligation to follow the procedure for redundancies and claim a redundancy reason different from the transfer itself.

Although, as a general rule, it is unlawful to dismiss workers affected by a transfer of business, **very few legal systems declare this dismissal null/void**. On the contrary, it is generally considered unfair/unlawful, leading to an economic compensation or, in some countries, the employee's option to opt for his/her reinstatement. The **only exceptions** are the **Italian and Spanish legal systems** –the latter, according to recent doctrine of the Spanish Supreme Court, in cases of *fraus legis*.

**4. Almost all of the analyzed legal systems prevent the transferee from changing** the affected worker's labor conditions regulated by **collective bargaining agreement**. As a general rule, the transferee is bound by the collective agreement applicable in the transferor at the time of transfer, **until the agreement loses its validity, its substitution by a new collective agreement or by agreement with employee representatives**.

There exist, however, **singularities** in the legislation of the different countries analyzed: in **Belgium** there is a discussion regarding the obligation to respect the collective agreement when the transferee is part of a different economic sector; in **France** (a) the transferor's collective agreement is applicable, except for more favorable clauses of the transferee's agreement and (b) if within 15 months of the transfer the transferee fails to adopt a new collective agreement, the employees under the previous agreement maintain their acquired individual rights; in the **United Kingdom** it is only allowed to renegotiate the former collective agreement after one year of the transfer and without the possibility to include less favorable clauses; in **Uruguay** the employer's *ius variandi* allows the transferee to modify non-essential working conditions, without distinguishing their source of regulation; in **Chile** the modification of labor conditions included in a collective agreement is only possible with the worker's individual consent.

Finally, **the only legal system that does not require the maintenance of the transferor's collective agreement is the US legal system.** The transferee has the faculty to freely determine the working conditions of the employees affected by business transfer, except of cases of transfer as a result of a collective agreement or *fraus legis*.

**5. As a general rule, it is also not admitted the transferee's faculty to modify labor conditions not regulated by collective agreement,** except by individual agreement with the employee or worker's representatives.

Nevertheless, **in general, there is greater availability in comparison with working conditions regulated by collective agreement.** In this regard, **Belgian law** allows the transferee to modify working conditions not regulated in the employment contract – employer faculty not linked to the existence of a business transfer–; **French law** authorizes the transferee to modify non-essential working conditions and acquired rights by common practices in the transferor; **British law** allows such modification by agreement with workers' representatives in cases of economic causes or as a result of a contractual clause that enables such modification.

Among the American legal systems, **Uruguay** only allows the modification of non-essential working conditions and **Costa Rica** when, additionally, there is an objective necessity and does not imply a detriment for workers. In **Mexico**, the modification of salary or working time not regulated by collective agreement is only possible due to the existence of economic reasons and by decision of, on behalf of the transferee, the Board of Conciliation and Arbitration.



The **Spanish legal system is the only one, of the EU member states included in this comparative law dossier, that allows the transferee's unilateral modification of working conditions not regulated by collective agreement**; requiring only the initiation of a consultation period with workers' representatives and the obligation to bargain in good faith.

Similarly, the **legal systems of Canada and the United States** –due to the fact that there is no obligation to maintain the existing employment relations– **recognize the transferee the faculty to modify working conditions** not regulated by collective agreement of the former transferor's workers hired after the transfer; except in cases of transfer as a result of a collective agreement or *fraus legis* in the **US regulation**. Furthermore, in the **Canadian case**, if the transferee hires the former transferor's workers and substantially modifies their working conditions, it is understood that there is no novation of the employment contract and, therefore, these workers are entitled to an economic compensation for dismissal.

6. Although, as concluded, most analyzed legal systems maintain working conditions in the event of transfers of undertakings, **there are important differences between European countries regarding pension commitments**. Thus, while in **Belgium, Italy** –upon worker's request, only in relation to future benefits and with the exception of pharmaceutical companies– and **Spain** –obligation to, if appropriate, adapt the transferee's pension plan within 12 months– there is also the obligation to transfer pension commitments, this is not the case in **France** and the **United Kingdom** – although the transferee has the obligation to include the workers in its own pension plan and equal the transferor's contribution up to a maximum of 6% of salary.

In **all of the Central and South America analyzed legal systems**, although in some cases it is not a common practice, there is an **obligation of the transferee to also maintain pension commitments**, not exist, therefore, an exception to the general rule of respect of working conditions in the event of transfers of undertakings.

Finally, in the **American legal systems**, in **Canada** there is an obligation of the transferee, by agreement with the transferor, to administer the original pension plan or adapt it to the own plan, respecting in any case the value of the pension at the date of the transfer in the new pension scheme; in the **United States**, that obligation depends on the terms of the plan itself.

7. In all countries analyzed, the regulation foresees **joint liability of the transferor and the transferee in relation to labor debts that workers affected by the transfer had with the transferor**.

In accordance with article 3.1 of the Directive 2001/23/EC, **all member states of the European Union** analyzed have included in their national regulations the existence of joint liability between the transferor and transferee regarding existing labor debts at the date of transmission. Interestingly, the **English regulation** includes the transferor's obligation to notify the transferee of existing labor debts.

Joint liability is also common standard in the analyzed **American legal systems**, although there are differences in terms of the duration of the liability: from 6 months – **Costa Rica** and **Mexico**– to five years –**Venezuela**.

The only peculiarities are found in the **Uruguayan regulation**, which provides for secondary liability of the transferee for debts arising from severance pay, unless the transferor had breached its obligation to publish the accounting information or when, having it been published, these debts appeared in the books; and the **Canadian**, which allows the inclusion of clauses to exclude the liability of the acquiring company respect substantial labor debts.

**8. Maintaining the status of workers' representatives in the transferee of those existing in the transferor** is also a **common denominator** in the regulation of the **different countries analyzed**.

In **Belgium**, although by legal regulation workers' representatives lose their status in cases of transfer of an economic that entity loses its autonomy, these consequences can be regulated by collective agreement; in **France**, workers' representatives also lose their status if the transfer affects an economic entity without autonomy, although workers' representatives maintain their protection for 6 or 12 months; in **Spain** the loss of the status of workers' representatives due to the transfer of an economic entity without autonomy does not prevent the possibility to hold elections in the transferee due to the increase in staff; only in **Italy** workers' representatives retain their status even when the transmitted economic entity loses its autonomy. Among analyzed European countries, only the regulation in the **United Kingdom** does not foresee this issue and, despite the EU regulation contained in article 6 of the Directive 2001/23/EC, the consequences regarding this issue are uncertain.

In **Chile**, **Costa Rica**, **Mexico** and **Venezuela**, the workers' representatives also maintain their status in the transferee. Only in the case of **Uruguay** the maintenance of the workers' representative's status depends on the decision of the workers themselves.

Also in **Canada** and the **United States** maintain workers' representatives their condition after the transfer. In the case of the **US regulation** it is interesting to note that

the main and most important labor consequence of a business transfer –given that it does not involve the obligation to maintain existing employment relations nor working conditions– is the transferee’s obligation to recognize and bargain with the existing union in the transferor, only when the hired most of the former transferor’s workers.

**9. In all the European legal systems** analyzed, in accordance with article 7.6 of Directive 2001/23/EC, there exists the **obligation to inform and consult with workers’ representatives** in the transferor and/or transferee.

In the case of **Belgium, Spain** and the **United Kingdom**, in the absence of workers’ representatives, the information must be provided to the employees likely to be affected by the transfer. In **France**, as a result of a lack of transposition of the EU Directive, the absence of bodies of workers’ representatives in the company exempts the companies to fulfill with this obligation; although recently small and medium-sized undertakings have the obligation to inform workers about the sale of company’s shares and the existence of ongoing business.

The breach of this obligation of information and consultation of workers’ representatives in the event of transfers of undertakings gives rise to an economic compensation in **Spain** and the **United Kingdom**, criminal responsibility and the possibility of suspending the transmission in **France** or the nullity of the transfer in **Italy**.

Among the **American legal systems** analyzed, there are obligations of information and consultation of workers’ representatives in **Mexico** and **Venezuela**; not in **Chile, Costa Rica, Uruguay, Canada** or the **United States** –except, in the latter, in cases of plant closings, mass layoffs or collective agreement’s clause.

**10. Finally, in all of the European legal systems analyzes –except the Spanish– there is a special regulation in the event of transfers of undertakings in the context of a bankruptcy proceeding.** In **Belgium** there is no obligation for the transferee to maintain existing employment relationships, although if it chooses to hire the former transferor’s workers it must respect seniority and working conditions collectively agreed; in **Italy** collective bargaining can exclude joint liability and/or the obligation to maintain the existing employment relationships, although workers not hired by the transferee maintain a preferential right to be hired; in **France** there is no obligation to maintain working conditions and joint liability between the transferee and transferor; neither in the **United Kingdom**, although only in the event of liquidation of the company. **Spain** is the only analyzed country that has not used the exclusion of article 5.1 of Directive 2001/23/EC, beyond the limitation of liability of the Wage Guarantee Fund (FOGASA).

**The inexistence of a special regulation** in the event of transfers of undertakings in a bankruptcy procedure is **more common in the American legal systems analyzed: Costa Rica, Venezuela and Canada** –where in the latter, recall, there is no obligation to maintain the existing labor relations. By contrast, in **Chile** –in case of company liquidation– and **Mexico** the bankruptcy procedure excuses the transferee to maintain employment relations, in **Uruguay** joint liability between the transferor and transferee and the **United States** the applicability of the collective agreement is excluded.

### 3. Summary table

#### 3.1. Europe

	Belgium	France	Italy	Spain	UK
<b>1.b. What is the national law that implements the Council Directive 2001/23/EC?</b>	Collective agreement n° 32 bis of June 7 <sup>th</sup> 1985.	Articles L.1224-1 and L.1224-2 French Labor Code.	Act n. 428/1990, which modified article 2112 of the Civil Code.	Article 44 of the Workers' Statute.	Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 2006.
<b>2. What are the situations that determine the situation of «transfer of businesses»? How does the legal system in your country regulate the phenomenon of a transfer of business established in a collective bargaining agreement? And how does it regulate the situation of transfer of business derived from a transfer of a group of workers?</b>	<p>(i) Classic transfer of business: transfer economic entity, continuation activity and maintenance identity.</p> <p>(ii) Transfer of business by provision in collective agreement.</p> <p>(iii) Transfer of business by hiring an organized group of workers in labor intensive activities.</p>	<p>(i) Classic transfer of business: transfer economic entity, continuation activity and maintenance identity.</p> <p>(ii) Transfer of business by provision in collective agreement.</p> <p>Hiring an organized group of workers: not necessarily business transfer.</p>	<p>(i) Classic transfer of business: transfer economic entity, continuation activity and maintenance identity.</p> <p>Hiring an organized group of workers: not business transfer.</p>	<p>(i) Classic transfer of business: transfer economic entity, continuation activity and maintenance identity.</p> <p>(ii) Transfer of business by provision in collective agreement: terms of the agreement.</p> <p>(iii) Transfer of business by hiring an organized group of workers in labor intensive activities.</p>	<p>(i) Classic transfer of business: transfer economic entity, continuation activity and maintenance identity.</p> <p>(ii) Service provision change: hiring an organized group of workers, provision of service transferee and activity not supply of goods for the client.</p>

<p><b>3. Is the dismissal which its sole cause is the transfer of the business considered null/void (in the sense that the only effect is the worker's reinstatement)?</b></p>	<p>No. Illegal dismissal prior or after transfer, except business reasons different than the transfer itself. Economic compensation.</p>	<p>No. Illegal dismissal: transfer sole cause. Worker's right to opt between reinstatement or compensation.</p>	<p>Yes. Legal dismissal: consequence of the transfer when organizational measures required.</p>	<p>No/Yes. Illegal dismissal: transfer sole cause = reinstatement or economic compensation. Void dismissal: <i>fraus legis</i> = reinstatement.</p>	<p>No. Illegal dismissal prior or after transfer: transfer sole cause or causes related with the transfer.</p>
<p><b>4. Does the legal regulation allow the transferee to modify the labor conditions of the workers affected by the transfer when these labor conditions are regulated in a collective bargaining agreement?</b></p>	<p>No. Discussion when the employer belongs to another sector.</p>	<p>No. Continuity collective agreement until substitute agreement, except more favorable clauses transferee's agreement. No substitute agreement 15 months: acquired rights.</p>	<p>No. Continuity collective agreement until termination or substitute agreement.</p>	<p>No. Continuity collective agreement until termination, substitute collective agreement or agreement workers' representatives.</p>	<p>No. Continuity collective agreement. Possibility renegotiation &gt; 1 year transfer and no less favorable terms. Except collective agreements not in force the date of the transfer.</p>
<p><b>5. Does the legal regulation allow the modification of the labor conditions of the workers affected by the transfer when they are not regulated in a collective bargaining agreement?</b></p>	<p>No, unless worker's consent. Exception: conditions not included in the contract.</p>	<p>No, unless worker's consent. Exception: not essential conditions and common practices.</p>	<p>No, unless worker's consent or "harmonization" agreement with workers' representatives.</p>	<p>Yes. Continuity labor conditions. Possibility substantial modification: consultation period + employer's unilateral decision.</p>	<p>No, unless worker's consent or contractual clause when business reasons. Nullity of the modification.</p>

<p><b>6. What is the regulation regarding pension commitments that the workers affected by the transfer had with the transferor?</b></p>	<p>Impossibility to reduce workers' acquired rights.</p>	<p>Pension commitments not transferred.</p>	<p>Pension commitments transferred: employee's request and future obligations (no liability prior payments). Exception: pharmaceutical companies.</p>	<p>Pension commitments transferred. Obligation to subrogate transferor's plan or adapt plan in 12 months.</p>	<p>Pension commitments not transferred. Transferee's obligation to make transferred workers eligible to join a scheme.</p>
<p><b>7. Is the transferee liable for the labor debts (wages, Social Security...) that the workers affected by the transfer had with the transferor?</b></p>	<p>Yes. Joint liability.</p>	<p>Yes. Joint liability.</p>	<p>Yes. Joint liability.</p>	<p>Yes. Joint liability. 3 years.</p>	<p>Yes. Obligation to inform transferee of existing debts.</p>
<p><b>8. If among the workers affected by the transfer are workers' representatives, do they maintain their representative status in the company of the transferee?</b></p>	<p>Yes. Except when the undertaking loses its autonomy. Possibility to regulate in industry level collective agreements.</p>	<p>Yes. Except when the undertaking loses its autonomy. Former workers' representatives maintain protective status.</p>	<p>Yes. Also when the undertaking loses its autonomy. Also union representatives.</p>	<p>Yes. Except when the undertaking loses its autonomy.</p>	<p>Unclear. No specific legal regulation.</p>
<p><b>9. Does the legal regulation include information and consultation rights in favor of the workers affected by the transfer and/or their legal representatives in the company of the transferee?</b></p>	<p>Yes. Information and consultation obligation. No workers' representatives: information to</p>	<p>Yes. Information and consultation obligation. No workers' representatives: no obligation to inform</p>	<p>Yes. Information and consultation obligation. Non-compliance: void transfer and reinstatement of</p>	<p>Yes. Information and consultation obligation. No workers' representatives: information to affected</p>	<p>Yes. Information and consultation obligation. No workers' representatives: information to</p>

<b>and/or the transferor? What are the consequences of a breach of these information and consultation obligations?</b>	concerned workers.	(absence transposition article 7.6 Directive). Non-compliance: criminal offence and possibility to suspend transfer.	workers.	workers. Non-compliance: economic sanction.	concerned workers. Non-compliance: appropriate compensation.
<b>10. Is there a special regulation if the transfer of the business takes place in a context of a bankruptcy proceeding?</b>	Yes. Employer's decision of the transfer of workers.	Yes. No obligation to maintain working conditions and no joint liability.	Yes. Collective bargaining: no obligation to hire workers and no joint liability.	No. Only possible to restrict salary debts assumed by the Wage Guarantee Fund.	Yes/No No obligation to maintain working conditions and no joint liability when compulsory liquidation.
<b>11. Other relevant issues regarding transfer of businesses</b>	-	No special regulation senior managers.	-	Senior managers: right to terminate labor contract.	-



## 3.2. America

	Chile	Costa Rica	Mexico	Uruguay	Venezuela	Canada	USA
<b>1.a. Does the legal system establish a specific regulation regarding the rights of workers affected by a transfer of businesses? If so, is this rule the result of a supranational agreement?</b>	Yes. Article 4 Labor Code.	Yes. Artículo 37 CT y 30 LCCSS. Not result of a supranational agreement.	Yes. Regulation employer substitution.	No. No legal provision.	Yes. Artículos 66 y siguientes LOTTT. Not result of a supranational agreement.	Yes. Employment Standards Act, Labor Relations Act and common law. Not result of a supranational agreement.	No. No legal provision.
<b>2. What are the situations that determine the situation of «transfer of businesses»? How does the legal system in your country regulate the phenomenon of a transfer of business established in a collective bargaining agreement? And how does it regulate the situation of transfer of business derived from a transfer of a group of workers?</b>	Transfer of the ownership of a business or part of a business.  Not common transfer by provision in collective agreement.  Possibility transfer only assets, previously terminated employment relations.	Sale or lease of a business or part of a business.  No legal regulation or definition of the situations of business transfer.	Transfer economic unit, continuation activity and maintenance identity.	Changes in business ownership.	Transfer of the ownership of a work entity, continuation activity and maintenance identity. «Work entity» includes transfer of a group of workers.  Impossibility to exclude transfer by collective agreement.	Collective bargaining law: (i) transfer of a business, continuation activity and maintenance identity; (ii) no transfer by hiring former contractor's workers.  Common law: business transfer ≠ continuity employment relationships	(i) Change ownership of a business, continuation activity and hire majority predecessor's workforce.  (ii) Collective agreement: "successor and assigns" clauses.

						(except change ownership corporation). ESA (minimum standards): (i) transfer of business and (ii) transfer organized group of workers.	
<b>3. Is the dismissal which its sole cause is the transfer of the business considered null/void (in the sense that the only effect is the worker's reinstatement)?</b>	No. Illegal dismissal. Economic compensation + surcharge.	No. Free dismissal rule. No worker's right to terminate labor contract.	Illegal dismissal.	No. Illegal dismissal. Exceptions: <i>intuitu personae</i> or breach of contract.	Yes. Illegal dismissal. Reinstatement or economic compensation. Worker's right to terminate labor contract.	No. No obligation continuity employment relationships.	No. At will rule: no obligation continuity employment relations. Except <i>fraus legis</i> .
<b>4. Does the legal regulation allow the transferee to modify the labor conditions of the workers affected by the transfer when these labor conditions are regulated in a collective bargaining agreement?</b>	No. Continuity collective agreement, until new agreement or termination. Except workers' individual agreement.	No. Continuity collective agreement until new agreement or termination (except extended validity clause).	No. Continuity collective agreement, until completion work and closure of the company.	No/Yes. Continuity collective agreement. Exception: employer's <i>ius variandi</i> of not essential labor conditions. Worker's	No. Continuity collective agreement, until new agreement.	No. Continuity collective agreement.	Yes. No continuity collective agreement. Employer's right to establish labor conditions. Except "successor and assigns" clauses

				prejudice: indirect dismissal.			or <i>fraus legis</i> .
<b>5. Does the legal regulation allow the modification of the labor conditions of the workers affected by the transfer when they are not regulated in a collective bargaining agreement?</b>	No, except workers' individual agreement after the transfer.  Employer's <i>ius variandi</i> : nature of services, beginning working day or work center.	No/Yes. Employer's <i>ius variandi</i> : objective need, no serious prejudice of the worker and no essential labor conditions.  Prior or after the transfer.	No legal provision.  Board of Conciliation and Arbitration, on behalf of the employer, can modify salary or working time for economic causes.	No/Yes. Employer's <i>ius variandi</i> of not essential labor conditions.  Worker's prejudice: indirect dismissal.	No, except agreement.	Yes: no obligation maintenance employment relations.  Modification labor conditions: no novation contract and right to pay in lieu of notice for dismissal.	Yes. Employer's right to establish labor conditions.  Except "successor and assigns" clauses or <i>fraus legis</i> .
<b>6. What is the regulation regarding pension commitments that the workers affected by the transfer had with the transferor?</b>	Pension commitments transferred.	Pension commitments transferred.  Exception: third parties administrators of pension plans.	Pension commitments transferred.	Not common in practice.  Pension commitments transferred.	Pension commitments transferred.	Pension commitments transferred.  Workers' right to maintain plan's value date of the transfer.	Terms of the statute of the pension.
<b>7. Is the transferee liable for the labor debts (wages, Social Security...) that the workers affected by the transfer had with the</b>	Yes.  Joint liability.  Inclusive when unknown by the transferee.  No specific legal	Yes.  Joint liability.  6 months.	Yes.  Joint liability.  6 months.	Salary debts: joint liability no publication accounting information.  Vacations: joint	Yes.  Joint liability.  5 years.	Yes.  Possibility of indemnity clause for outstanding labor debts.	Yes.

<b>transferor?</b>	provision.			liability. Severance pay: subsidiary liability or joint liability when no publication accounting information or registered debt.			
<b>8. If among the workers affected by the transfer are workers' representatives, do they maintain their representative status in the company of the transferee?</b>	Yes.	Yes. Except transfer of part of a business.	Yes. No legal provision.	Employees' decision.	Yes. No legal provision.	No workers' representation. Exception: union and occupational health and safety representative's maintenance status after transfer.	Yes. Obligation to recognize and bargain union, when hires majority workforce.
<b>9. Does the legal regulation include information and consultation rights in favor of the workers affected by the transfer and/or their legal representatives in the company of the transferee and/or the transferor? What are the consequences of a</b>	No legal provision.	No legal provision.	Yes. Information obligation.	No legal provision.	Yes. Information obligation: workers, unions and labor authority. No legal provision for non-compliance.	No obligation to consult.	No. Except plant closings or mass layoffs or clause collective bargaining agreement.

breach of these information and consultation obligations?							
<b>10. Is there a special regulation if the transfer of the business takes place in a context of a bankruptcy proceeding?</b>	Yes/No. No continuity employment relationships when liquidation of assets.	No.	Yes. Employer's decision of the transfer of workers.	Yes. No joint liability. Possibility of a workers' cooperative to acquire the company.	No.	No. No obligation continuity employment relationships.	Yes. Possibility rejection collective agreement.
<b>11. Other relevant issues regarding transfer of businesses</b>	-	Recent court rulings consider disloyal agreements between the transferor and the transferee to fire workers and rehired them with different labor conditions.	-	-	Not business transfer the company's forced acquisition by the State to promote the economy.	Layered employment rights: minimum standards, collective agreement (unionized) and common law (nonunionized workers). Province regulation.	-