

**FORTALECER LAS VOCES
DE LOS TRABAJADORES
EN CASOS DE
INSOLVENCIAS**

DIRECTRICES Y RECOMENDACIONES
«AÚN SE NECESITA MÁS DEMOCRACIA EN EL TRABAJO»



**FORTALECER LAS VOCES
DE LOS TRABAJADORES
EN CASOS DE**

INSOLVENCIAS

DIRECTRICES Y RECOMENDACIONES

«AÚN SE NECESITA MÁS DEMOCRACIA
EN EL TRABAJO»

Bruselas, agosto de 2019



ÍNDICE

1	CONTEXTO – LA NUEVA DIRECTIVA SOBRE REESTRUCTURACIÓN PREVENTI-VA	3
1.1	El principal resultado de la Directiva	3
1.2	La posición de la CES sobre la Directiva: Aún se necesita más democracia en el trabajo	3
1.3	El objetivo de esta directriz	5
2	EL ESPÍRITU DE LA DIRECTIVA SE CENTRA EN LA ACCIÓN PREVENTIVA	6
2.1	Sistemas de alerta temprana: una herramienta útil para identificar las crisis financieras	7
2.2	Apoyo a los representantes de los trabajadores en la evaluación de la situación económica	7
2.3	Elementos para una reestructuración preventiva	8
3	ADECUACIÓN A LOS INTERESES DE LOS TRABAJADORES	9
3.1	Los créditos de los trabajadores deben protegerse durante las reestructuraciones preventivas	9
3.2	Si no se excluyen los créditos de los trabajadores: que sean una clase preferente de acreedores	10
3.3	Reestructuración preventiva – Implementación a petición de la plantilla	10
3.4	El nombramiento (obligatorio) del administrador	11
3.5	Los derechos de los trabajadores no se verán afectados por la reestructuración preventiva	11
3.6	Creación del comité de acreedores, incluidos los representantes de los trabajadores	12
3.7	Posible contenido de la formación para los representantes de los trabajadores	13
3.8	Suspensión de ejecuciones singulares	13
3.9	Garantizar los créditos de los trabajadores cuando es necesaria la financiación provisional	14
3.10	Adopción de planes de reestructuración - el voto de los empleados y sus representantes	15
3.11	Confirmación de los planes de reestructuración por parte de las autoridades gubernamentales	15
3.12	Evitar el abuso y las insolvencias tácticas	15
3.13	Posibilidad de recursos legales	16
4	INCORPORACIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES RE-COMENDACIONES	17
4.1	Observación continua de la situación financiera a nivel de empresa	17
4.2	Configuración de un sistema de alerta temprana	18
4.3	Análisis de diferentes tipos de datos	18
4.4	Establecer un diálogo sobre la situación financiera con la dirección	18
4.5	Cooperación con expertos	18
4.6	Identificar a un administrador de la reestructuración preventiva/de la insolvencia razonable	19
4.7	Los trabajadores pueden aportar sus propios conocimientos especializados al administrador	20
4.8	Función del Consejo de Supervisión	20
4.9	Alternativas: Continuación de las actividades comerciales mediante una adquisición de la empresa por parte de los empleados	21
5	PRINCIPALES CONCLUSIONES Y RESUMEN	22

1. CONTEXTO – LA NUEVA DIRECTIVA SOBRE REESTRUCTURACIÓN PREVENTIVA

En enero de 2019, el Consejo Europeo, el Parlamento y la Comisión aprobaron la Directiva sobre marcos de reestructuración preventiva de la UE, publicada en junio de 2019.¹ Este es el enfoque de la UE para establecer la «reestructuración preventiva» como un instrumento obligatorio y armonizar las leyes y medidas en materia de insolvencia en todos los Estados miembros. Ahora disponen de un plazo de unos dos años para aplicar la Directiva a la legislación nacional.

El objetivo de la presente Directiva es contribuir al correcto funcionamiento del mercado interior y eliminar los obstáculos al ejercicio de las libertades fundamentales, tales como la libre circulación de capitales y la libertad de establecimiento.

La Directiva pretende eliminar tales obstáculos y garantizando que las empresas y los empresarios viables *«que se hallen en dificultades financieras tengan acceso a marcos nacionales efectivos de reestructuración preventiva que les permitan continuar su actividad sin que ello afecte a los derechos fundamentales y libertades de los trabajadores»* (como se menciona al principio de la Directiva y como parte del considerando número uno del texto).

La prioridad concedida por la Directiva a no afectar a los derechos de los trabajadores puede utilizarse como primer punto de referencia y banco de pruebas para los sindicatos y sus expertos en todos los debates y posibles decisiones a escala nacional sobre cómo transponer la Directiva a la legislación nacional.

1.1 El principal resultado de la Directiva

En el futuro, a las empresas con dificultades financieras les resultará más fácil establecer medidas preventivas de reestructuración que vayan más allá del procedimiento de insolvencia. Por ejemplo, se puede declarar una moratoria (también denominada «suspensión») por un período de cuatro a doce meses. Durante este período, existe protección contra las medidas coercitivas por parte de los acreedores y no existe obligación de declarar la insolvencia. Aunque la dirección debe presentar una solicitud ante el tribunal de insolvencia, tiene tiempo para elaborar un plan de reestructuración con los acreedores. En determinados casos, el tribunal puede designar un administrador en materia de reestructuración para fines de supervisión. También será posible la reestructuración contra la voluntad de los acreedores individuales o de grupos de acreedores.

1.2 La posición de la CES sobre la Directiva: Aún se necesita más democracia en el trabajo

En general, la CES da la bienvenida a una revisión europea del reglamento sobre procedimientos de insolvencia, pero los legisladores europeos han perdido de nuevo la oportunidad de mejorar los derechos de participación de los trabajadores a escala europea en los procedimientos de reestructuración e insolvencia.²

La idea de que la democracia no se detiene a las puertas del lugar de trabajo es una parte integrante del Modelo Social Europeo. Además del diálogo social y la negociación colectiva, los trabajadores y sus representantes pueden ejercer una influencia importante dentro de las empresas a través de diferentes instrumentos de participación de los trabajadores.³ Todos estos instrumentos sirven para mejorar la democracia en el trabajo y van desde los derechos de información y consulta en el trabajo, a la información y consulta transfronteriza en las multinacionales europeas, o

1 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:3 L1023> el 26 de junio de 2019 se publicó en el Diario Oficial (L 172/18) y en consecuencia entró en vigor la Directiva (UE) 2019/1023 del Parlamento Europeo y del Consejo sobre marcos de reestructuración preventiva, exoneración de deudas e inhabilitaciones, y sobre medidas para aumentar la eficiencia de los procedimientos de reestructuración, insolvencia y exoneración de deudas. Ahora comienza el período de implementación de dos años.

2 Ver la posición de la CES sobre el texto trílogo final de la directiva de 22.01.2019 <https://www.etuc.org/en/circular/vote-insolvency-directive-no-another-missed-chance>

3 Ver la resolución de la CES sobre Estrategia para más democracia en el trabajo <https://www.etuc.org/en/document/etuc-resolution-strategy-more-democracy-work-0>

a la representación de los trabajadores en la gestión al máximo nivel de la empresa. La idea de la democracia en el trabajo no es un concepto para cuando «hace buen tiempo». Es en épocas de crisis cuando este concepto adquiere más importancia que nunca.

En este sentido, resulta esencial mejorar la protección de los trabajadores frente a la amenaza de la insolvencia y reforzar su posición en caso de insolvencia, sobre todo cuando aumenta el riesgo de que las empresas no puedan atender sus responsabilidades respecto a sus trabajadores.

Durante los procedimientos de insolvencia es necesario proteger a los trabajadores

- > en relación con la continuidad de sus contratos de trabajo;
- > asegurando que las condiciones de las empresas para poder seguir operando durante las insolvencias sean aceptables para ellos;
- > respetando sus créditos pendientes.



Fuente: PCG 2019

La CES había solicitado a los legisladores que garantizaran (1) la participación de los representantes de los trabajadores; (2) se respetaran los derechos de información y consulta de los trabajadores y (3) los trabajadores fueran considerados acreedores preferentes en el curso de los procedimientos de reestructuración preventiva e insolvencia.

Hasta la fecha, la legislación nacional promulga las normas en distintos marcos entre países. Los países con un nivel de insolvencia bajo en relación con los derechos de los trabajadores compiten actualmente con niveles más bajos. La Directiva deja ahora un amplio margen a los Estados miembros, lo que podría debilitar significativamente las posiciones de los trabajadores dentro de un marco de reestructuración preventiva. El texto final de la Directiva, al mismo tiempo, ofrece un gran potencial en lo que se refiere a los créditos pendientes y los salarios de los trabajadores, y trata de garantizar la plena protección de la legislación laboral nacional, pero en la Directiva hay un gran número de cláusulas «podrán» que no son legalmente vinculantes, por ejemplo, los Estados miembros podrán (!) optar por introducir un derecho de los acreedores o de los representantes de los trabajadores para iniciar un procedimiento de reestructuración.

1.3 El objetivo de esta directriz

El Movimiento Sindical Europeo cree firmemente que un marco europeo de insolvencias que funcione adecuadamente y se centre en la reestructuración preventiva puede contribuir a salvaguardar el empleo y los intereses de los trabajadores, pero la principal intención de esta Directiva es ciertamente apoyar el crecimiento económico y la inversión transfronteriza. Teniendo en cuenta este contexto y esta motivación económica, es importante que el movimiento de la Confederación Europea de Sindicatos analice el posible impacto de la nueva Directiva de la UE en los derechos de los trabajadores europeos, así como que aclare el alcance y el margen de maniobra para su transposición a la legislación nacional. Hacerlo significa identificar los conceptos básicos y los riesgos para la implementación nacional por lo que respecta a los intereses de los trabajadores. En la presente Directriz se identifican muchas de las cláusulas «podrán» ya mencionadas en la Directiva y se incluyen ideas y recomendaciones sobre la transposición de la Directiva sobre reestructuración preventiva a la legislación nacional.

Estas cuestiones se debatieron con este proyecto titulado «*Fortalecer las voces de los trabajadores en casos de insolvencias*» en 2018/2019 impulsado por la CES y financiado por la Comisión de la UE. Como resultado de este proyecto se estableció la siguiente directriz para los sindicatos y los representantes de los trabajadores.

Estas recomendaciones deben ayudar a supervisar la transposición de la Directiva sobre reestructuración preventiva a la legislación nacional y a desarrollar recomendaciones sobre cómo abordar las crisis financieras y las insolvencias desde la perspectiva de los trabajadores.

A diferencia de los Reglamentos de la UE, las Directivas de la UE no son directamente eficaces y vinculantes, sino que deben aplicarse a través de actos jurídicos nacionales para que sean eficaces. Corresponde a cada Estado miembro decidir cómo transponer las Directivas. Por lo tanto, tienen cierto margen de maniobra para transponer la Directiva. Este es el punto esencial para el Movimiento Sindical Europeo:

Evitar la degradación

Esto significa, por una parte, que ha de evitarse estrictamente la degradación de la situación jurídica existente y la reducción de los niveles (en particular por lo que respecta a los derechos y la participación de los trabajadores en los procedimientos). Como se ha mencionado más arriba, esta herramienta puede utilizarse para detectar vulnerabilidades en la Directiva que puedan afectar a los intereses de los trabajadores a escala nacional.

Ir más allá de la práctica jurídica

Por otra parte, esta directriz ofrece más ideas y sugerencias conceptuales para hacer más, estableciendo nuevas rutinas, más allá de la situación legal existente. (Véanse, por ejemplo, los capítulos 3.6 y 3.7 y las recomendaciones prácticas del capítulo 4)

Las siguientes sugerencias se plantearon a través de diversas plataformas, incluido un cuestionario/encuesta distribuido entre los participantes del proyecto, a través de talleres en Berlín, Ámsterdam y París, así como a través de los grupos de trabajo de la conferencia final en Bruselas, donde tanto expertos jurídicos como miembros sindicales manifestaron su opinión durante los múltiples debates.

2. EL ESPÍRITU DE LA DIRECTIVA SE CENTRA EN LA ACCIÓN PREVENTIVA

El inicio de una crisis financiera o incluso de un procedimiento de insolvencia de la empresa va asociado a considerables recortes e incertidumbres para los empleados afectados, los comités de empresa y los sindicatos que representan los intereses de la plantilla. Los puestos de trabajo en la empresa están parcial o incluso totalmente en peligro, las perspectivas futuras no están claras y los créditos (remuneración) de los empleados por parte de la empresa pueden no ser realizables o solo pueden realizarse en parte.

Casi todas las empresas han experimentado varias crisis a lo largo de su historia, que en el peor de los casos pueden llevar a su cierre o al menos a la implantación de fuertes medidas de ajuste o de reestructuración preventiva. Los procesos de crisis pueden deberse a factores externos o internos, pero en la mayoría de los casos se produce una combinación de ambos. Las causas de las crisis de las empresas son complejas. A los errores personales en las acciones de gestión corporativa se unen las causas estructurales, como productos y medios de producción obsoletos, inversiones inadecuadas, procesos, procedimientos y estructuras de comunicación en la empresa.

Las insolvencias en las empresas surgen en las diferentes etapas de crisis cuyo impacto particular aún no supone una amenaza para la existencia de una empresa, aunque estas crisis suelen dar lugar a reacciones de ajuste y reestructuraciones considerables en las empresas:



Fuente: PCG 2019

Dichas medidas tienen consecuencias considerables y negativas para los empleados: reducción del personal, reducción de costes, restricciones de ubicación y rendimiento relacionados con el producto, intensificación del rendimiento en el proceso de trabajo.

Las crisis latentes pueden convertirse en crisis agudas, la sucesión de reestructuraciones fallidas o incluso la omisión de medidas de reestructuración pueden amenazar la propia existencia de la empresa y aumentar el peligro de insolvencia.

Para reforzar las opciones de actuación de los representantes de los trabajadores es crucial identificar las crisis en la empresa lo antes posible. Este enfoque es necesario, ya que las crisis que amenazan a la propia existencia de una empresa pueden evitarse identificando sus causas y factores en una fase temprana y, además, adoptando medidas correctivas y preventivas siempre que haya tiempo y espacio para la acción.

2.1 Sistemas de alerta temprana: una herramienta útil para identificar las crisis financieras

El enfoque de los sistemas de alerta temprana respecto al seguimiento de posibles crisis es plenamente acorde con la nueva Directiva. De conformidad con el Artículo 3, apartado 3, «*Los Estados miembros garantizarán que los deudores y los tengan acceso a información pertinente y actualizada sobre la disponibilidad de herramientas de alerta temprana, así como de procedimientos y medidas de reestructuración y exoneración de deuda*». Se trata de un aspecto muy importante y positivo que merece ser objeto de una supervisión intensiva.

NUESTRA RECOMENDACIÓN I

Establecer herramientas de alerta temprana y garantizar el acceso a los representantes de los trabajadores.

En el marco de la transposición de la Directiva a la legislación nacional, debe controlarse que este aspecto fundamental esté cubierto.

Aquí se exige la introducción de sistemas y procedimientos de alerta temprana en la legislación nacional o en los convenios colectivos y las prácticas establecidas, así como garantizar el acceso a las herramientas al personal. Tratar de garantizar la implantación de un sistema de alerta temprana al aplicar la Directiva, con todo tipo de información significativa como se menciona en el Artículo 3, apartado 3. En referencia, por ejemplo, a la situación en Alemania con un fuerte enfoque de codeterminación: hasta ahora, no existe un fundamento jurídico para los derechos de información que cumpla estos estrictos requisitos de la Directiva. Aquí y en otros países existe una necesidad urgente de acción.

Las ideas de los expertos sobre el modo de implementar un sistema de alerta temprana en la legislación nacional y a escala empresarial son muy bienvenidas para estimular el debate en el conjunto del Movimiento Sindical Europeo. Por ejemplo, este tema se debatió en el seno del Comité Económico y Social Europeo (CESE); una de las herramientas examinadas consistía en introducir una obligación legal para los contables de informar directamente al comité de empresa en caso de una mala situación financiera inminente. Una red del Comité de Empresa, expertos externos y sindicalistas puede poner en marcha un proceso de aprendizaje sobre la identificación de enfoques y herramientas de alerta temprana. El enfoque debe consistir en desarrollar/obtener un sistema de diferentes cifras e indicadores clave de rendimiento (KPI) a escala empresarial, con el fin de obtener una visión precisa, exacta y completa de la situación económica de la empresa, sobre la base de la información facilitada en reuniones periódicas (p. ej., una vez al mes). Los empresarios y los representantes de los trabajadores deben tener el mismo nivel de información para poder hablar entre ellos en igualdad de condiciones, o incluso negociar. Los temas podrían ser, por ejemplo, la situación económica y financiera de la empresa, la situación de producción y ventas, el desarrollo económico y del mercado, la situación competitiva e industrial, el programa de producción e inversión; los planes de reestructuración, el cierre de empresas, el desplazamiento de partes de la empresa, etc.⁴

2.2 Apoyo a los representantes de los trabajadores en la evaluación de la situación económica

De conformidad con el Artículo 3, apartado 5: «*Los Estados miembros **podrán** proporcionar apoyo a los para evaluar la situación económica del deudor.*»

Analizar la situación financiera y económica es solo uno de los aspectos de este enfoque. Además, es importante que un experto especializado pueda ofrecer recomendaciones a la plantilla, por ejemplo, en cuanto al grado de perspectiva de la empresa en el marco de un procedimiento de reestructuración preventiva. Sin embargo, este apoyo no debe limitarse únicamente a los expertos económicos; también debe concederse el acceso a expertos jurídicos seleccionados por comités de empresa y/o sindicatos. Además, es importante que los representantes de los trabajadores puedan beneficiarse de los derechos de información y consulta del CEE, con el fin de disponer de una visión general

4 El ETUI ofrece ejemplos de distintos tipos de formación sobre estas cuestiones a los comités de empresa a escala europea.

satisfactoria de la situación económica y social de todo el grupo (por ejemplo, para evitar insolvencias artificiales basadas en las operaciones financieras internas del grupo).⁵

NUESTRA RECOMENDACIÓN II

Debe garantizarse el apoyo de expertos jurídicos y económicos

La evaluación de la situación de una empresa en crisis es realmente compleja y normalmente no puede ser evaluada por los representantes de los trabajadores por sí solos. A escala nacional y europea, sabemos que los procesos de información y consulta pueden mejorarse mediante el uso de asesores y expertos.⁶ En este caso, la Directiva ofrece la posibilidad de utilizar conocimientos especializados (Artículo 3, apartado 5). Debe tenerse en cuenta este importante margen de manio- bra: este aspecto debe estar cubierto en la legislación nacional. Los expertos deben participar en todas las fases del proceso (antes y después de la insolvencia). El comité de empresa o el sindicato, según las especificidades del país, deben ser capaces de convocar a los expertos de su elección. Pueden ser abogados y/o expertos empresariales. Estos pueden cubrir los vacíos de conocimiento que puedan presentar los comités de empresa. La empresa debe financiar dicho asesoramiento para los representantes de los trabajadores, sobre todo en ausencia de un fondo nacional o sectorial específico. Los tribunales tienen que decidir sobre la necesidad en caso de desacuerdo. En Austria y en algunos Estados federales de Alemania, por ejemplo, pueden utilizarse también cámaras de trabajo gestionadas por el Estado.

2.3 Elementos para una reestructuración preventiva

¿Qué requisitos por lo que respeta a la plantilla pueden ser importantes para elaborar un concepto sostenible de reorganización preventiva de la empresa?

- Debe comprobarse si la dirección de la empresa presenta un concepto de reestructuración comprensible y coherente o un administrador de insolvencias/reestructuración.
- Adoptar reglas y acuerdos que se centren en el proceso de implementación de medidas de reestructuración preventiva y mantener activa la influencia de los representantes de los trabajadores en la información y la consulta.
- Tratar de establecer una supervisión y evaluación exhaustivas y periódicas del proceso de reestructuración y reorganización.
- Si es posible, involucrar activamente y apoyar al personal en el proceso de cambio (p. ej., la cualificación de los empleados).
- Dar una respuesta inmediata a las evoluciones no deseadas.
- La reestructuración tiene lugar muy a menudo a lo largo de períodos de tiempo más prolongados, de manera que la reestructuración de los convenios colectivos (incluida, por ejemplo, la renuncia al pago por parte de la plantilla) con el empresario también debe orientarse a los procesos. Esto significa que los acuerdos deben

5 Véase el considerando nº 37 de la Directiva europea 2009/38/CE en el CEE: Por motivos de eficacia, coherencia y seguridad jurídica, es necesaria una articulación entre las Directivas y los niveles de información y consulta a los trabajadores establecidos por el Derecho y/o las prácticas comunitarias y nacionales. Debe darse prioridad a la negociación de esas modalidades de articulación dentro de cada empresa o grupo. En ausencia de acuerdo con el respecto y cuando vayan a adoptarse decisiones que puedan acarrear cambios importantes en la organización del trabajo o en los contratos de trabajo, el proceso debe realizarse de manera concomitante a nivel nacional y europeo, respetándose las competencias y los ámbitos de intervención respectivos de los órganos de representación de los trabajadores. La emisión de un dictamen por el Comité de Empresa Europeo no debe afectar a la capacidad de la dirección central para efectuar las consultas necesarias respetando las secuencias temporales previstas en las legislaciones y/o prácticas nacionales. Es posible que las legislaciones y/o prácticas nacionales deban adaptarse para que el Comité de Empresa Europeo pueda, en su caso, ser informado antes o al mismo tiempo que los órganos nacionales de representación de los trabajadores, sin detrimento para el nivel general de protección de los trabajadores.

6 Véase el documento de Jan Cremers y Pascale Lorber «Transposition of provisions of the Recast Directive on the functioning of the European Works Council (2015).» <https://www.worker-participation.eu/European-Works-Councils/Recast-Directive>

contener pasajes que permitan a los empleados supervisar regularmente (posiblemente con la participación de expertos) este período y, en caso de incumplimiento de los compromisos, cancelar el acuerdo. Deben especificarse las condiciones y consecuencias para poner fin a un acuerdo.

NUESTRA RECOMENDACIÓN III

En el caso de la CES y sus filiales, una posición clara es que no habrá medidas de reestructuración preventiva sin la participación adecuada de los trabajadores como partes interesadas. Los comités de empresa deben tener la oportunidad activa de formular propuestas alternativas para prevenir las crisis. El administrador de insolvencias debe estar obligado no solo a analizar la parte financiera de la reestructuración preventiva, sino también a elaborar un concepto de continuación integral.

3. ADECUACIÓN A LOS INTERESES DE LOS TRABAJADORES

3.1 Los créditos de los trabajadores deben protegerse durante las reestructuraciones preventivas

En el Artículo 1(1a) sobre el objeto y ámbito de aplicación de la Directiva se establecen *«los marcos de reestructuración preventiva disponibles para los deudores en dificultades financieras cuando la insolvencia sea inminente, con objeto de impedir la insolvencia y garantizar la viabilidad del deudor»*.

En el Artículo 1, apartado 5, letra a), se establece que *«Los Estados miembros podrán disponer que los créditos queden excluidos o no se vean afectados por los marcos de reestructuración preventiva»*, aquí se mencionan en particular *«los créditos existentes o futuros de antiguos trabajadores o de trabajadores actuales»*.

Este es un punto muy importante. Estas débiles «cláusulas podrán» ofrecen un margen de maniobra para los debates y las acciones nacionales, estableciendo el rumbo y un espíritu para la implementación.

NUESTRA RECOMENDACIÓN IV

No afectar a los derechos de los trabajadores con las medidas de reestructuración preventiva

La Directiva debe aplicarse de forma que los derechos de los trabajadores en su conjunto no se vean afectados por la reestructuración preventiva. El Artículo 1, apartado 5, letra a), de la Directiva debe tenerse en cuenta por razones políticas, sin perjudicar la posición de los trabajadores en el sistema social y económico nacional. Tratar de influir en que los Estados miembros tengan que garantizar que los requisitos de los empleados se excluyan completamente del plan de reestructuración. Deben participar activamente como partes interesadas, pero no como acreedores.

En estrecha relación con el debate sobre el modo de asegurar los créditos de los trabajadores, merece la pena leer el artículo 6. A este respecto, se alude a la suspensión de las ejecuciones singulares *«Los Estados miembros velarán por que el deudor pueda disfrutar de una suspensión de las ejecuciones singulares para favorecer las negociaciones de un plan de reestructuración en un marco de reestructuración preventiva»*

Con una notificación de ejecución, los acreedores amenazan a sus deudores de que van a ejecutar sus créditos en un plazo determinado mediante coacción. La Directiva ofrece ahora la posibilidad de una suspensión (moratoria) como contribución a una reestructuración preventiva. Y aquí de nuevo existe margen para la acción dado que los *«Estados miembros podrán prever que las autoridades judiciales o administrativas puedan denegar una suspensión de las ejecuciones singulares cuando esta no sea necesaria o cuando no cumpla el objetivo establecido en el párrafo primero»*.

«Como excepción a lo dispuesto en el párrafo primero, los Estados miembros **podrán** aplicar el apartado 2⁷ a **créditos de los trabajadores** siempre y en la medida en que, se aseguren de que el pago de dichos créditos esté garantizado mediante marcos de reestructuración preventiva en un grado de protección similar».

NUESTRA RECOMENDACIÓN V

Los trabajadores deben poder hacer valer sus derechos, incluso en situación de insolvencia.

Los derechos relacionados con los trabajadores, como el derecho a la remuneración, deben excluirse de una suspensión, de la prohibición de ejecución, es decir, los trabajadores deben poder hacer valer sus derechos, incluso en situación de insolvencia.

3.2 Si no se excluyen los créditos de los trabajadores: que sean una clase preferente de acreedores

En el peor de los casos, que no se excluyan los créditos de los trabajadores en la transposición de la Directiva (comparar nuestra demanda de acuerdo con el Artículo 1, apartado 5, letra a), que los trabajadores puedan tener la misma condición que los demás acreedores. En este caso, los Estados miembros deben conceder a los trabajadores una categoría preferente frente a otros acreedores debido a su vulnerabilidad.

NUESTRA RECOMENDACIÓN VI

Los trabajadores deben ser una clase preferente de acreedores

Los actores como los sindicatos deben insistir en que los trabajadores sean tratados como un grupo preferente durante los procedimientos de reestructuración preventiva para los casos en que sus créditos no sean excluidos debido al marco legal. Los créditos de los trabajadores merecen una protección especial y, por lo tanto, deben ser atendidos antes que todos los demás créditos.

3.3 Reestructuración preventiva – Implementación a petición de la plantilla

El artículo 4 se refiere a la disponibilidad de marcos de reestructuración preventiva, y aquí debe supervisarse el apartado 8: «Los Estados miembros también **podrán** establecer que los marcos de reestructuración preventiva establecidos en virtud de la presente Directiva estén disponibles a petición de los acreedores y de los **representantes de los trabajadores**, a reserva del consentimiento de los deudores. Los Estados miembros podrán limitar ese requisito de obtener el consentimiento del deudor a los casos en que los deudores sean pymes.»

NUESTRA RECOMENDACIÓN VII

Facilitar un margen de maniobra a los representantes de los trabajadores para iniciar un proceso de reestructuración preventiva

Los Estados miembros deben garantizar durante la transposición a la legislación nacional que los representantes de los trabajadores puedan iniciar también un proceso de reestructuración preventiva en cualquier tipo de empresa, con independencia de su tamaño.

⁷ Artículo 6, apartado 2: «Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 4 y 5, los Estados miembros velarán por que una suspensión de ejecuciones singulares pueda abarcar a todas las categorías de créditos, incluidos los créditos garantizados y los créditos preferentes»

3.4 El nombramiento (obligatorio) del administrador

De conformidad con dicho artículo 5 «Los Estados miembros velarán por que el deudor que sea parte en los procedimientos de reestructuración preventiva conserve totalmente, o al menos en parte, el control sobre sus activos y sobre la gestión diaria de la empresa». Además de esto, en el Artículo 5, apartado 2, se establece que «cuando sea necesario, el nombramiento por una autoridad judicial o administrativa de un administrador en materia de reestructuración se decidirá en cada caso, salvo en determinadas circunstancias en las que los Estados miembros **puedan** requerir que en todos los casos se nombre obligatoriamente a dicho administrador»

NUESTRA RECOMENDACIÓN VIII

Facilitar a los representantes de los trabajadores el derecho a consultar al administrador de la reestructuración (preventiva)

Tratar de influir que se implemente en la legislación nacional que a los trabajadores y a sus representantes se les deben conceder derechos específicos de información y consulta respecto al administrador de la reestructuración preventiva, tanto si se trata de un nombramiento obligatorio (ya que la Directiva ofrece libertad de decisión), como si debe tratarse de un enfoque caso por caso en la transposición a la legislación nacional.

Las estrategias y posiciones con respeto a una autoadministración interna de las reestructuraciones previas a la insolvencia realizadas por la dirección existente frente a una administración externa de terceros deben ser aclaradas en cada caso individual, por parte de los representantes de los trabajadores con el apoyo de los sindicatos y sus expertos económicos.

El conocimiento empírico indica que los comités de empresa pueden contribuir de manera significativa a la continuación de una empresa en caso de insolvencia, aportando conocimientos de producción o servicio al administrador. Muy a menudo, la plantilla es capaz de identificar y nombrar los problemas en los procesos de los puestos de trabajo, la organización y la dirección, señalando posibles soluciones y alternativas económicas, y posiblemente participando en la búsqueda de un inversor.

3.5 Los derechos de los trabajadores no se verán afectados por la reestructuración preventiva

Con arreglo al artículo 13: El artículo 13 de la Directiva señala que los derechos individuales y colectivos de los trabajadores no se ven afectados por el marco de reestructuración preventiva; la denominación y el uso explícitos del artículo 13 podrían utilizarse para obtener una posibilidad de aumento o ampliación de los derechos de los representantes de los trabajadores en relación con el statu quo en los Estados miembros. De lo contrario, la norma mencionada en la Directiva solo tendría importancia declarativa, es decir, el requisito sería un derecho especial para el procedimiento de reestructuración preventiva⁸.

NUESTRA RECOMENDACIÓN IX

los trabajadores deben tener un derecho explícito a participar en un proceso de reestructuración preventiva si lo desean

Solo unos pocos derechos de participación sólidos pueden derivarse directamente de la Directiva en su totalidad. Por lo tanto, para la implementación es importante no solo disponer de una sólida posición de voto en relación con los planes de reestructuración, sino que los empleados deben tener un derecho explícito a participar en un proceso de reestructuración preventiva.

⁸ De conformidad con un abogado del comité ejecutivo de German IG Metall del departamento de derecho laboral, también responsable de la ley de insolvencia.

Los trabajadores, como acreedores, se encuentran en las mismas condiciones que los bancos o cualquier otro accionista.⁹ Las filiales deben tratar de aprovechar la oportunidad de la transposición no solo para mantener los derechos e instrumentos existentes, sino para introducir otros nuevos. Debe garantizarse el derecho de voto sobre los cambios organizativos (artículo 13, apartado 2).

3.6 Creación del comité de acreedores, incluidos los representantes de los trabajadores

En los talleres nacionales surgieron varias buenas ideas como parte del proyecto «Fortalecer las voces de los trabajadores en casos de insolvencias», que no se reflejan en la directiva y sus interpretaciones, pero que merecen ser analizadas y aplicadas a nivel nacional, por ejemplo, la obligación de los representantes de los trabajadores de participar en un comité de acreedores.

Debe tenerse en cuenta que no deben decidirse medidas preventivas de insolvencia sin que los trabajadores y/o los sindicatos estén representados en los comités de conformidad con las normas nacionales.

Funciones de los representantes de los trabajadores en el comité de acreedores



Fuente: Wellensiek para el Taller Sindical del IGBCE 2016

La plantilla debe votar qué agente¹⁰ debe representar los intereses de los trabajadores en el comité de acreedores como parte interesada. En los sistemas jurídicos en los que se conoce la institución del comité de acreedores, también se debe exigir la creación de un comité de acreedores (provisional) para un procedimiento de reestructuración preventiva. En cualquier caso, la información y la participación tempranas de los representantes de los trabajadores, es decir, instrumentos comparables a los comités de acreedores, deben exigirse en todos los Estados miembros de la UE.

El enfoque de votación mencionado incluye los casos en los que los profesionales pueden ser elegidos por un comité de acreedores de una lista o un grupo de expertos previamente aprobados facilitados por una autoridad judicial o administrativa.¹¹ A la hora de elegir al administrador, se podría conceder al comité de acreedores un margen de apreciación en cuanto a los conocimientos y la experiencia del administrador en general y a los requisitos del caso en particular, especialmente por lo que respecta a los créditos de los trabajadores. Al formar parte del comité en una fase muy temprana, los representantes de los trabajadores pueden contribuir a la elección del administrador más adecuado y experimentado.

⁹ Se trata de una preocupación que la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales del Parlamento Europeo había abordado originalmente.

¹⁰ Pueden ser miembros del Comité de Empresa asistidos por un experto externo y un sindicalista

¹¹ Véase el «Considerando» 40 de la Directiva

En los sistemas jurídicos en los que se conoce la institución del comité de acreedores, también se debe exigir la creación de un comité de acreedores (provisional) para un procedimiento de reestructuración preventiva. En cualquier caso, la información y la participación tempranas de los representantes de los trabajadores, es decir, instrumentos comparables a los comités de acreedores, deben exigirse en todos los Estados miembros.

RECOMENDACIÓN X

Ir más allá del marco jurídico de la Directiva

La participación de los representantes de los trabajadores es estrictamente necesaria y debe aplicarse en la legislación nacional, ya que se trata de una cuestión muy importante que la perspectiva de los trabajadores en el marco de las medidas (previas) de insolvencia.

Comité de acreedores:

Durante mucho tiempo, una de las exigencias de la CES consiste en establecer un comité de acreedores con la participación de los representantes de los trabajadores, supervisar el funcionamiento de la empresa y el éxito de las medidas aplicadas para la reestructuración (preventiva).

Formación:

Las experiencias de países como Alemania indican que debe impartirse una formación adecuada para dotar a los representantes de los trabajadores de los conocimientos básicos necesarios. Estas capacidades se requieren cuando es necesario recorrer todas las fases de un procedimiento de insolvencia (preventiva). Deben organizarse sesiones de formación e información sobre el contexto de insolvencia al personal a tiempo completo de los sindicatos, multiplicadores voluntarios y comités de empresa con el fin de mejorar los conocimientos técnicos especializados. Un miembro del Comité de Empresa podrá ser seleccionado de forma voluntaria y recibir formación para convertirse en especialista en este tema. Algunos manuales y folletos sindicales ya están disponibles.¹²

Los representantes de los trabajadores deben saber cuáles son los derechos de los trabajadores en todas las fases de la insolvencia (también previa y posterior). Si los trabajadores pueden perder su empleo debido a la insolvencia, deben conocer sus derechos sobre la base de la Directiva 80/987/CE.¹³

3.7 Posible contenido de la formación para los representantes de los trabajadores

En colaboración con las recomendaciones de los expertos nacionales y de los sindicalistas, podría elaborarse una lista común de comprobación de los criterios para un «buen administrador desde el punto de vista del Comité de Empresa» sobre la base de la propuesta relativa al capítulo 2.4. Dicho contenido de formación debe ser conforme con el marco y los procedimientos jurídicos nacionales. En primer lugar, sería importante conocer los derechos de los representantes de los trabajadores. En segundo lugar, la transferencia de conocimientos sobre modelos de éxito en otros proyectos de reestructuración podría resultar útil para los representantes de los trabajadores, sobre todo en los casos en los que los salarios y el empleo están en juego. Impartir dicha formación a los comités de empresa y a los trabajadores es muy necesario, sobre todo durante las crisis financieras o cuando se enfrentan a la amenaza de insolvencia.

3.8 Suspensión de ejecuciones singulares

De conformidad con el Artículo 6, apartado 2, «Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 4 y 5, los Estados miembros velarán por que una suspensión de ejecuciones singulares pueda abarcar a todas las categorías de créditos, incluidos los créditos garantizados y los créditos preferentes». En el artículo 6, apartado 5, se especifica que este apartado 2 no se aplicará a los créditos de los trabajadores. «Como excepción a lo dispuesto en el párrafo primero, los

¹² Véase el documento IG Metall «Bankruptcy, the employer in insolvency: What does that mean for employees?» https://netkey40.igmetall.de/homepages/virtueller-gewerkschaftssekretaer/hochgeladenedateien/materialien/pdfs/1_4_11a.pdf

¹³ Directiva 80/987/CEE del Consejo, de 20 de octubre de 1980, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario.

Estados miembros podrán aplicar el apartado 2 a los créditos de los trabajadores, siempre y en la medida en que se aseguren de que el pago de dichos créditos esté garantizado mediante marcos de reestructuración preventiva en un grado de protección similar»

Los Estados miembros pueden haber incluido ya para garantizar los intereses de los trabajadores cuando, por ejemplo, se aplica un sistema de garantía de remuneración que tenga el mismo nivel de protección.

NUESTRA RECOMENDACIÓN XI

Debe garantizarse la remuneración

Un sistema de garantía de remuneración es una cuestión muy importante, que aporta algo más de seguridad a los trabajadores en tiempos de crisis. Por ejemplo, con arreglo a la legislación alemana, en el caso de insolvencia de su empleador, los trabajadores reciben dinero (pagos), lo que se conoce como pago en casos de insolvencia («Insolvenzgeld»), para compensar su pérdida de beneficios. Este dinero lo paga la Agencia Federal de Empleo y lo financian los empresarios mediante el pago de una contribución. El «Insolvenzgeld» alemán se paga por un período máximo de tres meses. No siempre se cubren todos los componentes de la remuneración con este tipo de fondos o con otros similares. Sin embargo, la cuestión de la similitud en los niveles de protección debe detallarse/consignarse en cada legislación de los Estados miembros.

3.9 Garantizar los créditos de los trabajadores cuando es necesaria la financiación provisional

La Directiva contempla algunas reglas sobre la protección de la nueva financiación, la financiación provisional y otras operaciones relacionadas con la reestructuración (artículos 17 y 18). Se trata de un buen enfoque en general ya que, por supuesto, puede ser necesario disponer de nuevos fondos y de una mayor tasa de liquidez para establecer un marco de reestructuración preventiva y mantener el funcionamiento del negocio. Sin embargo, este enfoque incluido en la Directiva debe ser objeto de seguimiento.

NUESTRA RECOMENDACIÓN XII

La protección prioritaria de la financiación provisional en el marco de las medidas de reestructuración preventiva no puede dar lugar a una peor situación de los créditos de los trabajadores si posteriormente no puede evitarse la insolvencia.

Las reglas sobre una mayor protección de la financiación provisional no pueden dar lugar a una situación peor para los trabajadores. Los privilegios para los bancos y los acreedores financieros solo deben implementarse de manera restrictiva. Hay que evitar un «forum shopping», la búsqueda de un foro de conveniencia a escala europea y una carrera hacia el abismo con unos niveles nacionales más bajos.

Atención: Existe el riesgo de que «no quede nada» para otros acreedores y trabajadores cuando no se haya logrado una reestructuración preventiva y no se pueda evitar la insolvencia posterior. Existe el peligro de que, de lo contrario, los acreedores privilegiados se hayan asegurado previamente sus créditos mediante oportunidades legales (poder excesivo para nuevos acreedores) ofrecidas en algunos países. Por lo tanto, sus créditos se aseguran a pesar de los créditos de los trabajadores que no pueden ser impugnados.

3.10 Adopción de planes de reestructuración - el voto de los empleados y sus representantes

De conformidad con el artículo 9, apartado 2, «Los Estados miembros velarán por que las partes afectadas tengan derecho de voto sobre la adopción del plan de reestructuración.. Las partes no afectadas por el plan de reestructuración no tendrán derecho de voto en la adopción de dicho plan».

NUESTRA RECOMENDACIÓN XIII

Los trabajadores como parte afectada deben tener derecho de voto sobre la adopción de un plan de reestructuración

Tener derecho de voto es un punto muy importante en el concepto de democracia en el lugar de trabajo. En este sentido, es importante que no solo existan derechos de información y consulta para el personal, sino también derechos de voto sustanciales para este grupo como partes interesadas y posibilidades adicionales de ejercer influencia en cualquier momento y, en tal caso, respecto al posterior proceso de reestructuración preventiva.

3.11 Confirmación de los planes de reestructuración por parte de las autoridades gubernamentales

De conformidad con el artículo 10, apartado 1, letra c), *Los Estados miembros garantizarán que los planes de reestructuración que impliquen la pérdida de más del 25 % del personal, si la normativa nacional lo permitiese, sean vinculantes para las partes únicamente si han sido confirmados por una autoridad judicial o administrativa.*

Es difícil predecir el efecto del artículo 10, apartado 1, letra c). En principio, los despidos solo pueden realizarse de conformidad con la legislación laboral vigente. Por lo tanto, el requisito de confirmación del plan de reestructuración será, en el mejor de los casos,

NUESTRA RECOMENDACIÓN XIV

Confirmación de una acción de reestructuración (preventiva) por parte de una autoridad judicial o administrativa cuando se prevea un impacto en la plantilla

Toda reestructuración (preventiva) que afecte a la plantilla debe ser confirmada por una autoridad judicial o administrativa; además, este artículo ofrece de nuevo un argumento contundente de que tener derecho de voto es un aspecto muy importante en el concepto de democracia en el lugar de trabajo. Indica que tener derecho de voto sobre el impacto y los procedimientos de la reestructuración (preventiva), influir en las decisiones administrativas o judiciales es sustancial para la plantilla como «acreedores prioritarios».

3.12 Evitar el abuso y las insolvencias tácticas

Durante los seminarios nacionales llevados a cabo en el marco de este proyecto, se recomendó que los trabajadores y sus representantes deben tener derecho a denunciar abusos como las insolvencias tácticas (es decir, se abusa de los procedimientos de insolvencia con el fin de disponer de los créditos de los trabajadores de una manera más ventajosa desde el punto de vista económico). Se trata de una cuestión esencial y difícil, sobre todo a la vista de la Directiva.

Por regla general, no es posible denegar a un acreedor que tenga derecho a un crédito y que pueda justificar el motivo de la apertura de un procedimiento de insolvencia el interés legal en la apertura de un procedimiento de insolvencia debido al monopolio de ejecución del Estado. Si la solicitud se realiza con el único propósito de retirar a un competidor de la competencia o de deshacerse de los empleados de una forma «barata», podría suponer un abuso de derechos. Los trabajadores deberían poder ejercer los derechos de denuncia en este caso. Si la solicitud de concurso

se presentara evidentemente por razones tácticas, los representantes de los trabajadores deberían tener derecho a denunciarla ante el tribunal de insolvencia.

NUESTRA RECOMENDACIÓN XV

Denunciar el abuso

Los representantes de los trabajadores también deben tener derecho a denunciar y combatir eficazmente las insolvencias tácticas por parte del propietario o la dirección. , resultará útil que la designación obligatoria de un administrador externo se incorpore a la legislación nacional (véase el Artículo 5). El propietario y el director deben ser supervisados por el tribunal de insolvencia y por el comité de acreedores.

El abuso y las insolvencias tácticas pueden evitarse con varias propuestas legales, que incluyen: (1) hacer que la reestructuración a través de la quiebra resulte menos atractiva, por ejemplo, mediante la aplicación de normas rigurosas en materia de transmisión de empresas; (2) procurar la participación de los trabajadores y sus representantes en el procedimiento de insolvencia; establecer requisitos estrictos para la presentación de una solicitud de quiebra y un reinicio.

El riesgo de abuso está estrechamente vinculado al control judicial y al establecimiento de unos requisitos de admisión inequívocos. Cuanto menor sea el requisito de admisión, más susceptible se será al abuso. Es cuestionable si un control posterior por parte del tribunal puede realmente compensar esto.

3.13 Posibilidad de recursos legales

El artículo 16 ofrece la posibilidad de recurrir: *“ Los Estados miembros garantizan que cualquier recurso previsto por la normativa nacional contra una resolución confirmatoria o denegatoria de un plan de reestructuración dictada por una autoridad judicial se interponga ante una autoridad judicial superior. Los Estados miembros garantizarán que un recurso contra una decisión confirmatoria o denegatoria de un plan de reestructuración adoptada por una autoridad administrativa se interponga ante una autoridad judicial.»*

NUESTRA RECOMENDACIÓN XVI

Derecho de recurso

Los comités de empresa deben participar en cualquier procedimiento de reestructuración preventiva. Además, deben tener derecho a recurrir.

4. INCORPORACIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES – RECOMENDACIONES

¿Cómo se pueden incorporar los Comités de Empresa y la plantilla en un concepto de reestructuración (preventiva)?

4.1 Observación continua de la situación financiera a nivel de empresa

Los representantes de los trabajadores deben tratar de observar siempre la situación económica y financiera y la evolución prevista de la empresa o del grupo. Si es posible, deben intentar reaccionar ante el curso más habitual de una crisis de . Para reforzar las opciones de actuación de los representantes de los trabajadores, es crucial que se identifiquen los signos de crisis de la empresa lo antes posible. La formación de los representantes de los trabajadores sobre cuestiones financieras y económicas, así como sobre la estrategia corporativa, puede constituir un paso adecuado para familiarizarse con esta cuestión compleja.¹⁴

INDICADORES CLAVE DE RENDIMIENTO

La detección temprana garantiza el empleo.



Fuente: Material de formación PCG sobre análisis financiero por cuenta del ETUI (2017)

Los representantes de los trabajadores en la empresa deben continuar con la tarea de garantizar la claridad y la transparencia de la situación financiera de la empresa/grupo. Esto coincide con los intereses de los trabajadores, que trabajan en una empresa financieramente sólida y con un futuro sostenible. Se recomienda a los Comités de Empresa y/o Sindicatos (y a sus expertos) que colaboren estrechamente para definir la profundidad de la información y analizar el impacto de las tendencias y las cifras.

Por otra parte (consúltese el gráfico) hay más recursos, es decir, dinero y tiempo, disponibles en una etapa temprana de la crisis para evitar crisis potencialmente amenazantes y para activar las posibilidades de mejora que simplemente requieren dinero y tiempo para surtir efecto.

¹⁴ Véanse también las recomendaciones para los representantes de los trabajadores alemanes en casos de insolvencia: «Notfallkoffer Insolvenz» de Rolf Plake (2015) para el Hans-Böckler-Stiftung

4.2 Configuración de un sistema de alerta temprana

Una primera evaluación sistemática de la situación económica y financiera puede llevarse a cabo mediante una lista de comprobación que puede desarrollarse en general¹⁵ y adaptarse a nivel de empresa. Puede tratarse de un instrumento sólido y útil para el comité de empresa que trate de identificar la crisis en una fase temprana y de consultar con la dirección las medidas de reestructuración preventiva. Esta herramienta puede resultar útil especialmente cuando los comités de empresa no cuentan con expertos económicos externos de su parte, como ocurre en Francia o Alemania con el comité económico interno.

4.3 Análisis de diferentes tipos de datos

¿Qué datos deben analizarse? Los datos sobre la situación económica y financiera y sobre el mercado son fundamentos esenciales que pueden utilizarse para identificar una crisis de la empresa y para tomar medidas. Debe establecerse una distinción entre ellos:

Datos cuantitativos en el sentido de datos de gestión del negocio que proporcionan información sobre la evolución de la situación económica de la empresa: Ingresos, beneficio bruto, margen de contribución, costes y gastos y resultado de la empresa. Las cifras, los datos y los hechos se derivan de la información mensual (por ejemplo, estados financieros mensuales/cuenta de pérdidas y ganancias, evaluación económica y resultados trimestrales).

Datos cualitativos que resultan de las evaluaciones de los procesos operativos o que puedan identificarse mediante la observación de los procesos operativos.

Las existencias crecientes de material terminado, la escasez de materias primas, el empeoramiento de la calidad, las quejas de los clientes o el impago de las facturas de los proveedores: la percepción de estos procesos en la empresa son puntos de partida importantes para las preguntas y los debates entre el comité de empresa y la dirección de la empresa. En definitiva, la combinación analítica de ambos aspectos es necesaria para poder evaluar los escenarios de crisis con los miembros del comité de empresa.

4.4 Establecer un diálogo sobre la situación financiera con la dirección

La situación económica y financiera de la empresa debe ser objeto de debates periódicos entre los representantes de los trabajadores y la empresa, por ejemplo, a través de las denominadas reuniones mensuales.

4.5 Cooperación con expertos

debe constituir un objetivo importante mediante el uso de las herramientas existentes en materia de información y consulta, con el fin de evitar la insolvencia y lograr la seguridad laboral (al menos parcial). Este objetivo solo puede lograrse mediante una intensa cooperación entre el comité de empresa, los trabajadores, el sindicato y los expertos externos, antes de celebrar consultas con la dirección.

Otras ideas prácticas:

- Analizar la situación y el procedimiento en su comité con el experto y realizar un seguimiento de la forma más continuada posible.
- Plantear las preguntas relacionadas con la plantilla a la dirección
- En el comité, conteste usted mismo a las preguntas según la valoración propia de ellos, analícelas y evalúe el resultado.
- Analizar todas las cuestiones con la secretaria sindical correspondiente.
- Evaluar los resultados y definir una estrategia de comunicación interna para garantizar la participación de la plantilla.

¹⁵ Véase el capítulo 2.1

Este enfoque está estrechamente relacionado con los derechos de información y consulta y con las negociaciones sobre las medidas necesarias para aplicar una medida preventiva, por ejemplo, mediante el desarrollo de un plan de reestructuración.

EJEMPLO ILUSTRATIVO

LOS TRABAJADORES MARCAN LA DIFERENCIA I

La insolvencia de Chocolaterie de Bourgogne

Cuando la empresa Chocolaterie de Bourgogne entra en suspensión de pagos, este procedimiento se aplica demasiado tarde, la fábrica está prácticamente paralizada, gran parte del personal está parcialmente parado y las existencias casi se han agotado. Los accionistas han perdido mucho tiempo dedicándose durante muchos años a la ingeniería legal y financiera en lugar de hacerlo a construir un plan industrial y comercial.

En esta fase, no está claro que la empresa pueda garantizar el pago de los salarios durante el primer mes del procedimiento y, aunque el Tribunal autorice nuevos pasivos, es urgente encontrar un comprador en unas pocas semanas.

En este contexto, los representantes de los trabajadores designan a un experto en análisis contable para que les asista y son oídos en cada fase por el Tribunal competente. A la sombra del poder judicial, informan a los trabajadores de los acontecimientos y garantizan que el clima social no se deteriore para mantener la actividad. Buscan y se reúnen con los posibles compradores en ausencia tanto de la dirección como del síndico, analizan los proyectos y su impacto en el empleo con su experto. Así podrán apoyar parcialmente al proyecto de adquisición adoptado finalmente por los jueces y garantizar que se hagan cargo del mayor número posible de puestos de trabajo. El órgano de representación de los trabajadores también negociará previamente un acuerdo sobre despidos económicos y medidas de apoyo a una parte del personal en su búsqueda de un nuevo empleo. Chocolaterie de Bourgogne no se cerró y ha comenzado una recuperación económica progresiva.

4.6 Identificar a un administrador de la reestructuración preventiva/de la insolvencia razonable

La orientación y la experiencia profesional del administrador es un factor clave para acelerar las opciones de continuación y reestructuración de una empresa que atraviesa una crisis financiera. En los procedimientos con una dirección de terceros, el administrador desempeña un papel importante tanto en la apertura como en los propios procedimientos y disfruta de amplias competencias.

Asume la función y la responsabilidad de la dirección, aunque a menudo coopera con la «antigua» dirección a tal efecto. Como norma general, no poseen conocimientos específicos del sector o relaciones con los clientes ni los conocimientos técnicos necesarios para la gestión operativa de una empresa. Son especialistas en el proceso de reestructuración y deben fomentar una buena comunicación, cooperación y compromiso entre las empresas, las partes empresariales y los acreedores de las empresas.

Por tanto, el comité de empresa debe procurar una estrecha cooperación con el profesional (y viceversa). Un administrador de insolvencia «adecuado» se caracteriza por su

- > Transparencia en la estrategia, el intento y la dirección de la continuación del negocio.
- > Preparación para un diálogo continuo Apertura a lo largo del proceso/base para la cooperación confidencial.
- > Cooperación basada en la asociación «entre iguales» con los comités de representantes de los trabajadores y el Sindicato.

- Presencia de tiempo y contenido en el proceso.
- ¿Con qué experiencia y redes cuenta el administrador de insolvencia?
- Accesibilidad, distancia y control hacia la dirección.
- En el caso de las reducciones de personal: la transición laboral para los empleados¹⁶ debe ser una norma acorde con la normativa nacional.
- Desarrollar condiciones de planes sociales justas.
- En el caso de reestructuración: enfoque hacia la sostenibilidad del concepto empresarial y el empleo.

4.7 Los trabajadores pueden aportar sus propios conocimientos especializados al administrador

La experiencia, los conocimientos y el compromiso de los trabajadores son factores importantes en la definición de la estrategia de reestructuración necesaria y en el desarrollo y la implementación de un concepto de reestructuración sostenible. Los administradores de insolvencia adecuados utilizan estos factores y facilitan una estrecha cooperación con los representantes de los trabajadores, entre otros, con el fin de mantener los procesos de producción y operativos con la mayor fluidez y eficiencia posibles. Los empleados y los comités de empresa pueden realizar importantes aportaciones en relación con la identificación de errores graves y sus causas dentro de la empresa. Un experto en reestructuración adecuado se mide en función de si se toma estos aspectos en serio, acepta las sugerencias y la información del Comité de Empresa o de la plantilla y utiliza sus aportaciones a los fines de la continuación empresarial.

Sobre esta base, puede desarrollarse un concepto viable con una probabilidad realista de ser implementado. Los conceptos alternativos encontrados por parte de la plantilla para la obtención de puestos de trabajo y la protección del negocio se tendrán en cuenta en el proceso en un momento y de una forma que cuenten con muchas posibilidades en los procesos de toma de decisiones. Por tanto, los Comités de Empresa y la plantilla deben utilizar ampliamente los derechos de información y consulta. Esto proporciona a los representantes de los trabajadores la información necesaria. En segundo lugar, debe existir un intercambio permanente y fructífero entre los representantes de los trabajadores, los sindicatos, la dirección y los expertos/administradores.

4.8 Función del Consejo de Supervisión

Otro objetivo importante de los representantes de los trabajadores debe ser utilizar su influencia también en los Consejos de Supervisión. Con el apoyo de los expertos, pueden tratar de presentar propuestas que, por un lado, sean constructivas en lo que se refiere a la superación de la crisis, pero, por otro lado, también fomenten la protección de los trabajadores.

¹⁶ Dichos servicios consistirían en que un empleado despedido debido a una reestructuración o insolvencia pudiera realizar una transición con éxito a otro trabajo significativo y gratificante. A esto se le denomina «transición laboral».

EJEMPLO ILUSTRATIVO**LOS TRABAJADORES MARCAN LA DIFERENCIA II****La Insolvencia del Grupo Praktiker Bau- und Heimwerker GmbH**

Diversas causas llevaron al Grupo Praktiker a la crisis y, en última instancia, a la insolvencia.¹⁷ El comité de empresa de Praktiker tuvo muchas oportunidades de ejercer su influencia en el procedimiento.

Los representantes de los trabajadores en el Consejo de Supervisión recibieron información temprana sobre la gravedad de la situación y contribuyeron a la información simultánea del Comité de Empresa del Grupo y de los comités económicos.

El comité de empresa tuvo la oportunidad de generar transparencia para todos los organismos de codeterminación del Grupo. La participación de los representantes de los trabajadores en el comité de acreedores provisionales permitió defender con firmeza los intereses de los trabajadores. La propuesta y la selección del administrador provisional de la insolvencia mediante el voto del comité de empresa se ajustaron a la legislación alemana en materia de insolvencia y se sometieron a una determinación conjunta. La comunicación regular, fidedigna y directa de los representantes de los trabajadores con el administrador de insolvencia puede describirse como un factor positivo que se ocupó de todo el procedimiento de insolvencia desde la perspectiva de los empleados. El administrador de insolvencia dio luz verde para establecer contacto directo con los posibles inversores con el fin de convencerlos de una adquisición. De este modo, el comité de empresa pudo, en esta difícil situación, aprovechar plenamente las posibilidades ofrecidas por el marco jurídico alemán.

4.9 Alternativas: Continuación de las actividades comerciales mediante una adquisición de la empresa por parte de los empleados

Una opción válida en el debate sobre la creación de conceptos alternativos para la continuación del negocio es el enfoque de que los empleados puedan convertirse en inversores en la empresa. Las cooperativas de trabajadores en Francia han demostrado ser una solución satisfactoria en varios casos.

Una compra es un asunto complejo. En una operación de compra, los representantes de los trabajadores deben considerar numerosos aspectos que los comités de empresa suelen desconocer. Pero eso no significa que no puedan comprarla. Y se puede organizar la ayuda de abogados y expertos económicos para apoyar a los comités de empresa y al personal. En cada compra debe existir un concepto viable que ofrezca perspectivas de éxito. Para ello, los comités de empresa deben examinar la empresa. Los representantes de los trabajadores tienen que basarse en cifras concretas, de lo contrario una compra puede fracasar rápidamente.

Existen ya algunos ejemplos positivos y de éxito en toda Europa sobre los que los expertos de los sindicatos pueden informar a los comités de empresa.

¹⁷ El caso se describe con detalle en el Informe final del proyecto «FORTALECER LAS VOCES DE LOS TRABAJADORES EN CASOS DE INSOLVENCIAS» para la conferencia final de la CES en Bruselas, 29-30 de abril de 2019

5. PRINCIPALES CONCLUSIONES Y RESUMEN

Los aspectos más importantes sobre la situación futura de los trabajadores en los procedimientos de reestructuración preventiva, los procedimientos de reestructuración y las insolvencias pueden resumirse como sigue:

- Los representantes de los trabajadores deben participar en una fase temprana a través de sus derechos legales de información y consulta. También deben tener derecho a iniciar un proceso de reestructuración preventiva en la empresa cuando lo consideren necesario para proteger sus créditos. Pero al mismo tiempo deben tener derecho a recurrir ante el tribunal.
- Los créditos de los trabajadores no deben incluirse en la moratoria (suspensión) ni en el plan de reestructuración.
- Todos los organismos de representantes de los trabajadores afectados por reestructuraciones preventivas o insolvencia deben favorecer una estrecha cooperación con el administrador y ofrecer una base sólida para el intercambio y la cooperación.
- Además de la satisfacción de los créditos de los acreedores, la empresa y la conservación del empleo también deben afianzarse como objetivos de procedimiento en la legislación nacional.
- Deben evitarse toda clase de restricciones laborales en caso de insolvencia.
- En caso de insolvencia, deben priorizarse en gran medida las soluciones financieras para la ejecución de los planes sociales y las posibles transferencias de puestos de trabajo.
- Los representantes de los trabajadores deben haber facilitado el acceso a expertos externos para reforzar su posición en las consultas, negociaciones y procedimientos. Este acceso debe aplicarse también a la elaboración de propuestas alternativas a los planes de gestión de la empresa. El coste será asumido por la empresa o por un fondo sectorial específico para pequeñas empresas.



ETUC - European Trade Union Confederation
CES - Confédération européenne des syndicats

Boulevard du Roi Albert II, 5
B - 1210 Brussels
Tel +32 (0)2 224 04 11
E-mail etuc@etuc.org
www.etuc.org