

Reestructuraciones laborales en empresas concursadas: modificaciones operadas por RDL 11/2013 y L 1/2014

Antonio V. Sempere Navarro

*Coordinador del Área de Laboral de Gómez-Acebo & Pombo
Catedrático de la Universidad Rey Juan Carlos*

Carolina San Martín Mazzucconi

*Consejera Académica de Gómez-Acebo & Pombo
Profesora Titular de la Universidad Rey Juan Carlos*

El Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social, albergó diversas disposiciones de tipo socio-laboral, algunas de ellas referidas a reestructuraciones laborales en empresas concursadas.

La tramitación parlamentaria de esta norma ha desembocado en la Ley 1/2014, de 28 de febrero, que mantiene el texto originario inalterado. La publicación de la nueva norma (BOE 1 de marzo 2014), con todo, invita a refrescar su contenido, aplicable a los procedimientos concursales que se encontraran en curso a la fecha de entrada en vigor del RDL 11/2013.

Modificación de la Ley Concursal

De las varias medidas de reestructuración que una empresa en crisis puede adoptar, el art. 64 de la Ley 22/2003, Concursal, selecciona cuatro de ellas (traslados, modificaciones sustanciales de carácter colectivo, suspensiones contractuales, despidos colectivos) y las somete a un régimen singular, caracterizado por la intervención decisora del Juez de lo Mercantil.

La reforma laboral de 2012 omitió toda referencia a las empresas en concurso, generando así importantes incertidumbres sobre cómo les afectaban las nuevas coordenadas legales respecto de las cuatro figuras señaladas. El binomio

RDL 11/2013-L 1/2014 intenta corregir esta situación al menos parcialmente, introduciendo cambios en el art. 64 de la Ley Concursal para acompararlo a lo dispuesto en el (modificado) Estatuto de los Trabajadores, si bien mantiene ciertas particularidades.

Las modificaciones versan exclusivamente sobre la sustanciación del período de consultas que ha de convocar el Juez, con participación del concursado, los representantes de los trabajadores y la administración concursal.

A) Autocomposición de la comisión negociadora

La administración concursal, el deudor o los trabajadores de la empresa concursada a través de sus representantes legales, pueden solicitar del Juez del concurso la modificación sustancial de las condiciones de trabajo y la extinción o suspensión colectivas de los contratos de trabajo en que sea empleador el concursado.

Ahora queda claro que la representación de los trabajadores es la prevista en el art. 41.4 ET, en el orden y condiciones allí especificados¹, de modo que operan las siguientes reglas:

- Comisión única de un máximo de 13 miembros.- La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de

¹ Esta fórmula es mucho más completa que la reemplazada, según la cual en el caso de no existir representación legal de los trabajadores, éstos podían atribuir su representación en la tramitación del procedimiento a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. Los representantes de los trabajadores serán un máximo de trece².

- **Prioridad de las secciones sindicales.**- La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales siempre que se cumplan dos siguientes requisitos:
 - a) Que así lo acuerden las propias secciones sindicales.
 - b) Que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal de los centros de trabajo afectados³.

Dándose esas dos notas, las secciones sindicales representarán a todos los trabajadores de los centros afectados.

La regla sobre prioridad negociadora de las secciones sindicales comporta la entrada en juego del resto de previsiones solo de manera supletoria, es decir "en defecto de lo previsto" para aquéllas.

- **Reestructuración monocéntrica.**- Cuando las secciones no asuman la interlocución, si el procedimiento puesto en marcha afecta a un único centro de trabajo, este papel corresponde al comité de empresa o a los delegados de personal.

¿Qué sucede si en el único centro de trabajo afectado por la medida que desea implantar la empresa no existen delegados de

personal o comité de empresa? Los trabajadores pueden atribuir su representación a una comisión ad hoc, de un máximo de tres miembros, integrada bien por empleados de la propia empresa y elegida democráticamente, bien por personas designadas, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma⁴.

- **Reestructuración policéntrica.**- Mayor complejidad, como es lógico, surge cuando el procedimiento afecta a más de un centro de trabajo, en cuyo caso se abre el siguiente cuadro de posibilidades (siempre en defecto de que opere la prioridad de las secciones sindicales).

1º) Comité Intercentros

Si existe un Comité intercentros que tenga atribuida esa función en el convenio colectivo que hubiera acordado su creación, le corresponde a él la interlocución⁵.

2º) Comisión representativa

La complejidad regulatoria surge cuando la empresa promueve medidas que afectan a varios centros de trabajo y no se cuenta con un Comité Intercentros, en cuyo caso forzosamente hay que atender a los propios delegados de personal o comités de empresa, con la evidente posibilidad de que no todos los centros de trabajo cuenten con este tipo de representación unitaria.

² En caso de superar este número, los representantes de los trabajadores elegirán por y entre ellos a un máximo de trece, en proporción al número de trabajadores que representen.

³ Se sobreentiende el significado de la exigencia: que las secciones sindicales concurrentes a la constitución de la comisión negociadora posean ese requisito, sumando su respectiva implantación.

⁴ En el último caso, el art. 41.4 ET contempla la posibilidad de que el empresario atribuya su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado. Sin embargo, en la empresa concursada no parece que esto sea factible, pues la remisión del art. 64 LC es sólo a efectos de determinar la representación de los trabajadores, no del empresario.

⁵ De este modo, para que el Comité Intercentros asuma la interlocución bien pudiera decirse que deben concurrir cumulativamente los siguientes presupuestos: a) Que la empresa esté organizada en varios centros de trabajo. b) Que exista un Comité Intercentros, creado y apoderado por convenio colectivo, tal y como la Ley exige. c) Que la medida impulsada esté inicialmente referida a varios de los centros de trabajo. d) Que las secciones sindicales no activen su prioridad para actuar como representantes de los trabajadores.

Primera hipótesis: *todos* los centros de trabajo afectados por el procedimiento cuentan con representantes legales de los trabajadores. En tal caso, la comisión estará integrada por todos ellos, en el número máximo de trece.

Segunda hipótesis: *alguno* de los centros de trabajo afectados cuenta con representantes legales de los trabajadores y otros no. En tal supuesto la complejidad es mayor, puesto que pueden plantearse varios supuesto:

- Si en ningún centro carente de representación se promueve la designación de la comisión ad hoc, la comisión estará integrada únicamente por representantes legales de los trabajadores de los centros que cuenten con dichos representantes⁶.
- Si los trabajadores de los centros sin representantes legales designan delegados ad hoc, la comisión representativa se integra por los representantes legales y por tales delegados, en proporción al número de trabajadores que representen.
- Cuando algún centro de trabajo sin representantes legales no designa delegados, su representación acrece la de los representantes legales, en proporción al número de trabajadores que representen.

Tercera Hipótesis: *ninguno* de los centros de trabajo afectados por el procedimiento cuenta con representantes legales de los trabajadores. En este caso la comisión representativa estará integrada por quienes sean elegidos por y entre los delegados ad hoc, en proporción al número de trabajadores que representen.

B) Composición de la comisión negociadora por el Juez concursal

Aunque la aplicación de las reglas legales para componer la comisión negociadora es sumamente compleja, ello no obsta a que deba realizarse con cierta inmediatez, y se fijen consecuencias para el caso de que no se haga así.

En este sentido, el art. 64 de la Ley Concursal mantiene la posibilidad de que el Juez del Concurso acuerde la intervención de una comisión máxima de tres miembros, integrada por los sindicatos más representativos y los representativos del sector al que pertenezca la empresa. Pero, mientras antes el Juez podía acordar su intervención una vez transcurrido el plazo de cinco días, ahora, en cambio, opera una remisión a "los plazos indicados en el referido artículo [41 ET] sin que los trabajadores hayan designado representantes"⁷. Es decir: siete días, que se extienden a quince cuando alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con representantes legales de los trabajadores⁸.

⁶ Se produce así una especie de irradiación representativa que puede resultar anómala pero que deriva de la doble pasividad de los trabajadores ignorados (ni promovieron elecciones, ni propician designación ad hoc).

⁷ Hay que preguntarse si tiene sentido esta competencia judicial una vez que la Ley Concursal remite a los procedimientos del Estatuto de los Trabajadores.

⁸ Respecto del momento a partir del cual comienzan a correr estos plazos, aunque el Estatuto de los Trabajadores alude a la fecha en la que el empresario comunica su intención de iniciar el período de consultas, parece que en el caso de las empresas concursadas debería ser la fecha en la que se realiza la convocatoria por el Juez de lo Mercantil, pues no se prevé una comunicación previa a dicho momento, y además ese era el día a quo que operaba antes del RDL 11/2013.

C) Adopción de acuerdos

Igual que en las empresas de régimen común, el período de información y consultas entre la administración concursal y los representantes de los trabajadores persigue idealmente la consecución de un acuerdo respecto de las medidas a adoptar.

El legislador trae a la Ley Concursal el régimen de mayorías internas que el Estatuto de

los Trabajadores exige para la adopción de acuerdos por parte de la representación de los trabajadores: se requiere el concurso de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados.