



**FACULTAD DE CIENCIAS
DEL TRABAJO
GRADO EN RELACIONES LABORALES Y
RECURSOS HUMANOS**

TRABAJO FIN DE GRADO

**ASPECTOS LABORALES DEL CONCURSO DE
ACREEDORES. ESPECIAL REFERENCIA A LA
INFORMACIÓN Y PARTICIPACIÓN DE LOS
TRABAJADORES**

ALUMNA: ROSARIO BUENO ALVAREZ

TUTORA: AMALIA RODRIGUEZ GONZALEZ

ASPECTOS LABORALES DEL CONCURSO DE ACREEDORES. ESPECIAL REFERENCIA A LA INFORMACIÓN Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES

INDICE

1ª PARTE	5
1.- INTRODUCCIÓN Y OBJETO DEL TRABAJO	5
2.- NORMATIVA CONCURSAL	9
2.1 ANTECEDENTES DE LA LEY CONCURSAL DE 2003. EVOLUCION LEGISLATIVA DE LA REGUALCIÓN DEL CONCURSO DE ACREEDORES	9
2.2 LA LEY CONCURSAL 22/2003	10
2.3 LA REFORMA DE LEY CONCURSAL: ley 38/2011 de 10 de octubre ..	11
3.- LA DECLARACION DE CONCURSO.....	15
4.- ORGANOS DEL CONCRUSO: ESPECIAL REFERENCIA A LOS ADMINISTRADORES CONCURSALES	18
4.1 CONCEPTO Y FUNCIONES	18
4.2 FUNCIONES DE LA ADMINISTRACION CONCURSAL	20
4.3 EL INFORME DE LA ADMINISTRACION CONCURSAL	21
2º PARTE	24
5.- ASPECTOS LABORALES DEL CONCURSO-	24
5.1 INTRODUCCION.....	24
5.2.- LOS ORGANOS DE REPRESENTACION COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA EN CONCURSO.	26
5.3 CONCURSO Y CREDITOS SALARIALES	34
5.4 ASPECTOS LABORALES DE LA ADMINISTRACIÓN CONCURSAL ..	36
5.4.1 CARENCIAS EN LA APARTICIPACION Y EL DEBER DE INFORMAR.	36
5.4.2 PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES Y DEBER DE INFORMACION EN ALGUNOS PAISES DE NUESTRO ENTORNO.	38
5.4.3 LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LOS PROCESOS DEL CONCURSO EN ESPAÑA.....	40
CONCLUSIONES	44

3ª PARTE	46
ANÁLISIS DE UN CASO: EL CONCURSO LABORAL DE SEDA SOLUBLES, S.L.....	46
1.- INTRODUCCION	46
2.- ANTECEDENTES HISTORICOS DE SEDA SOLUBLES,S.L.....	47
3.- LA CRISIS ECONOMICA DECLARADA DE SEDA.....	50
4.- ASPECTOS LABORALES DEL CONCURSO DE SEDA	51
5.- DECLARACION DE CONCURSO	52
5.1 INTRODUCCION.....	52
5.2.- SOLICITUD DE CONCURSO NECESARIO POR PARTE DE LAS ENTIDADES FINANCIERAS.	53
6.- ETAPAS DEL CONCURSO DE SEDA	59
6.1. INTRODUCCION.....	59
6.2. LOS TRABAJADORES EN EL CONCURSO	60
6.3. LAS MOVILIZACIONES:	61
6.4. LA ACTIVIDAD PRODUCTIVA.....	63
6.5. POSIBLE VENTA	64
6.6 MOVILIZACIONES ANTE LA NUEVA PETICION DE VENTA DE LA EMPRESA.	67
6.7 INFORME CONCURSAL.....	67
6.8 UNIDAD DE TODAS LAS PARTES FRENTE A LA NO VENTA DE LA EMPRESA.	71
6.9. NUEVA DECISIÓN JUDICIAL: POSICIÓN DEFINITIVA.....	72
6.10 NUEVA ETAPA PARA LA PLANTILLA. PRESENTACIÓN DE UN NUEVO ERE TEMPORAL.....	73
6.11 EL PACTO ENTRE LAS PARTES COMO SOLUCIÓN PARA LA EMPRESA.....	75
6.12 VENTA Y CAMBIO DE TITULARIDAD.....	77
6.13CONTINUIDAD DEL CONCURSO EN SEDA SOLUBLES	79
ALGUNAS CONSIDERACIONES FINALES SOBRE EL CONCURSO DE SEDA SOLUBLES,S.L.....	83
BIBLIOGRAFIA.....	85
LEGISLACION:	86

ABREVIATURAS

AC.- Administración concursal

LC.- Ley concursal: Ley 22/2003

ET.- Estatuto de los trabajadores

PwC.- Empresa consultora Price Waterhouse

El Juez.- Titular del Juzgado de instrucción N° 1 de Palencia, que además de sus funciones tiene todos los asuntos Mercantiles de la provincia.

ASPECTOS LABORALES DEL CONCURSO DE ACREEDORES. ESPECIAL REFERENCIA A LA INFORMACIÓN Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES

1ª PARTE

1.- INTRODUCCIÓN Y OBJETO DEL TRABAJO

Tal y como establece la normativa que regula los Trabajos fin de Grado (Artículo 8), deben establecerse tanto la relevancia de la temática elegida como la fundamentación teórica y los antecedentes, así como su vinculación de la propuesta con las competencias propias del Título.¹

En este sentido debe señalarse que el profesional que se trata de formar (Graduado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos) debe tener unos conocimientos mínimos de la empresa, el estatuto jurídico del empresario, los mecanismos jurídicos para relacionarse en el tráfico mercantil con otras empresas, Administraciones públicas, trabajadores y proveedores, tanto en situaciones normales como en aquellas otras de crisis económica (concurso de acreedores).

En este sentido se justifica el trabajo realizado en el ámbito del Derecho del concurso de acreedores y tendría relación entre otras y sin un ánimo exhaustivo con las competencias generales profesionales (saber hacer) CE22 (asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales y a sus afiliados), CE 23 (capacidad para asesorar y o gestionar en materia de empleo, de contratación, y de protección social complementaria). También están

¹ Vid. REGLAMENTO SOBRE LA ELABORACION Y EVALUACION DEL TRABAJO FIN DE GRADO. Universidad de Valladolid (BOCYL 15 de febrero de 2012).

implicadas otras como el razonamiento crítico y el compromiso ético, patente en el tema que va a ser objeto de estudio con este Trabajo fin de grado, donde en ocasiones los límites entre lo ético y lo ilícito no son claros, principalmente en la actual situación de crisis económica que propicia que las reformas laborales sean más flexibles y más perjudiciales en muchas ocasiones para los intereses de los trabajadores, implicados de forma directa y personal en los procesos de crisis empresariales.

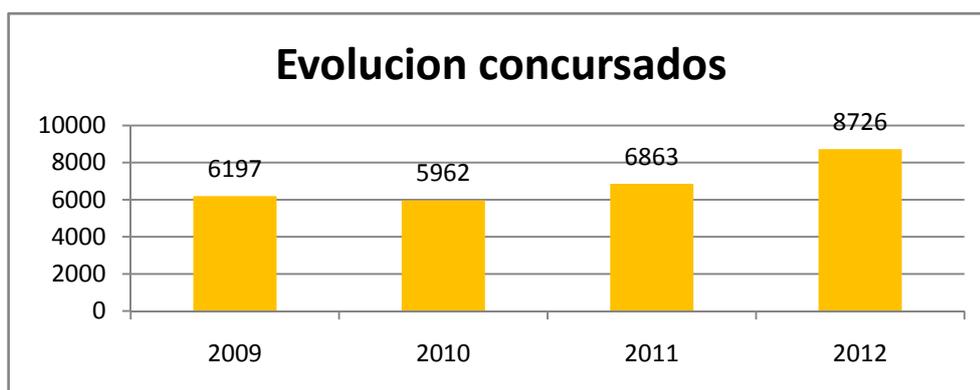
El tema que nos ocupa en el presente trabajo intenta analizar algunos aspectos del proceso concursal en lo relativo a los trabajadores, en concreto y debido a la amplitud de la materia, nos vamos a centrar en el estudio de algunos aspectos laborales del concurso, en concreto, los relativos a la información y participación de los trabajadores a través de la administración concursal.

La crisis de los últimos años ha incrementado de manera sorprendente el número de empresas que están en concurso de Acreedores.

Según las estadísticas publicadas por el INE del año 2012, los datos son:

El número de deudores concursados aumentó un 27,1% en 2012

El 23,8% de las empresas concursadas tenía una antigüedad de 20 o más años



Resaltamos el dato de empresas concursadas por antigüedad

El 23,8% de las empresas concursadas en el año 2012 tenía una antigüedad de 20 o más años. Por su parte, el 9,9% tenían cuatro o menos años de antigüedad.

La actividad económica con mayor porcentaje de empresas concursadas con una antigüedad de 20 o más años fue Industria y energía (45,8%).

Por su parte, Hostelería presentó el porcentaje más elevado de empresas concursadas con 4 años o menos de antigüedad (25,8%).

Atendiendo al número de asalariados, el 63,6% de las empresas concursadas sin asalariados tenían una antigüedad inferior a nueve años.

Entre las empresas de 50 a 99 asalariados y de más de 100 asalariados, un 51,8% y 45,5%, respectivamente, correspondió a las de una antigüedad de 20 años o más

Del análisis de esta documentación estadística se concluye que la forma de concurso de acreedores ha crecido de forma evidente en la industria y además en las empresas que tenían 20 o más años de antigüedad en su existencia y sin ninguna duda las que tienen mayor número de trabajadores. Desde 2008, el porcentaje de concursos en la industria siempre ha superado al del sector “del ladrillo”.

El ascenso del número de concursos llevó al anterior Gobierno socialista a reformar la Ley concursal de 2003 para facilitar el acceso al procedimiento abreviado. La reforma, que entró en vigor el 1 de enero de 2012 parece haber tenido el efecto contrario al esperado: mientras el número de procedimientos abreviados ha crecido un escaso 9%, el de concursos ordinarios se ha más que triplicado (un alza del 237%), tras caer un 7% en 2011. La inmensa mayoría de los concursos (un 94%) fueron voluntarios, es decir, solicitados por las propias empresas.

Los procesos concursales crecieron en España un 44% en el primer trimestre de 2013 con respecto a igual periodo del año anterior hasta alcanzar

los 2.564, lo que arroja la cifra más elevada desde que entró en vigor la Ley concursal, según el 'Radar Empresarial - Marzo 2013'

Con estos datos, el informe resalta que los procesos concursales "siguen batiendo récords en España". En concreto, desde 2008, un total de 27.912 empresas han iniciado suspensión de pagos, de acuerdo con los datos del Registro Mercantil. De entre todas, el 85% -más de 23.700- son pequeñas empresas, con menos de 50 empleados.

Por eso es frecuente en estos últimos años que nos encontremos ante un fenómeno extraño para los trabajadores: el concurso de acreedores.

Es extraño a los trabajadores porque la finalidad principal y básica del Concurso es "satisfacer el pago de los acreedores".

Está presente en la Ley concursal una finalidad que es "la conservación de la actividad empresarial". Esta finalidad tiene un carácter secundario a pesar de ser la parte que más incide sobre los trabajadores y por tanto sobre el empleo. Mantener la viabilidad de la empresa y por tanto la actividad es fundamental, esto ha tratado de ponerse en las prioridades esenciales del concurso de acreedores con la reforma de la Ley, pero es algo que está sin demostrar.

Esta situación de declaración de concurso de acreedores, sitúa a los trabajadores ante un escenario desconocido y hostil. Se les plantean dudas e incertidumbres sobre el futuro de sus puestos de trabajo en primer lugar y después sobre posibles consecuencias económicas en las deudas contraídas con anterioridad, aplicaciones de expedientes de regulación de empleo vinculados a la situación económica de la empresa, dudas también sobre cómo quedará la aplicación del convenio colectivo y otras.

La representación legal de los trabajadores, las personas que componen el comité de empresa cuando se enfrentan a una situación de Concurso no tienen la información, ni las herramientas para poder representar y defender los intereses de los trabajadores en esta nueva situación. Son en muchos

casos espectadores pasivos y la mayoría de las veces actores secundarios de todo el desarrollo del concurso.

Es necesario analizar y reivindicar la necesaria e imprescindible labor de la representación legal de los trabajadores en el seguimiento e incluso en el propio desarrollo de los concursos de acreedores, en defensa de los intereses que les son legítimos a sus representados- los trabajadores- .

También debemos analizar y señalar en este trabajo, las deficiencias en la legislación y sobre todo en la aplicación práctica de las leyes del concurso ya que no cuentan con la representación de los trabajadores en el desarrollo del mismo.

Esta actuación deficiente la protagonizan los actores principales: administradores concursales y juzgados de lo mercantil.

2.- NORMATIVA CONCURSAL

2.1 ANTECEDENTES DE LA LEY CONCURSAL DE 2003. EVOLUCION LEGISLATIVA DE LA REGUALCIÓN DEL CONCURSO DE ACREEDORES

La Ley 22/2003, de 9 de julio, -ley concursal-, fue promulgada como consecuencia de una amplia demanda del sector económico, ya que la legislación anterior se encontraba muy diversificada y obsoleta: Ley de Suspensión de pagos de 26 de julio de 1922; Ley de Enjuiciamiento Civil de 1881; Código de Comercio de 1885 e incluso gran número del articulado del antiguo Código de Comercio de 1829, eran las normas que regulaban los procedimientos de suspensiones de pagos; quiebras, quita y espera y concurso, en vigor hasta el 31 de agosto de 2004. Por tanto, con la nueva regulación, se pone fin al arcaísmo del Derecho Concursal existente.

Se aborda con esta ley, una reforma global del derecho concursal español, sin duda una de las más importantes tareas legislativas pendientes en la modernización de nuestro ordenamiento jurídico.

La regulación en un solo texto legal de los aspectos materiales y procesales del concurso, sin más excepción que la de aquellas normas que por su naturaleza han exigido el rango de ley orgánica, es una opción de política legislativa que venía ya determinada por la nueva Ley 1/2000, de Enjuiciamiento Civil

2.2 LA LEY CONCURSAL 22/2003

En el preámbulo de la propia Ley 22/2003 se justifica: “Dar solución a los defectos de arcaica, inadecuada a la realidad social y económica de nuestro tiempo, dispersión, carencia de sentido armónico, predominio de determinados intereses particulares en detrimento de otros generales y del principio de igualdad de tratamiento de los acreedores. Con la consecuencia de soluciones injustas, propiciadas por prácticas de maniobra de mala fe, abusos que las instituciones concursales”. Hay que recordar que la Ley para la defensa del patrimonio anteriormente vigente en este país, era la Ley de Suspensión de Pagos de 26 de julio de 1922 –o la regulación legal sobre Insolvencia y quiebra.

Se recogen reglas especialmente ágiles para los concursos de menor entidad.

Le ley recoge, con un sentido positivo, el deber del deudor de colaborar con los órganos del concurso, informarles de cuanto sea de interés de éste, auxiliarles en la conservación y administración de la masa activa y poner a disposición de la administración concursal los libros y documentos relativos al ejercicio de su actividad profesional o empresarial.

La presente ley pretende caracterizarse por su rapidez y flexibilidad y la gran capacidad de decisión que tiene el Juez para su aplicación.

La presentación de concurso de acreedores no interrumpe la actividad empresarial. Esta decisión es potestad del juez en aplicar cierres de

establecimientos o suspensiones de actividad (previa audiencia al deudor y a los representantes de los trabajadores).

Según señala algún autor²:

:

“La finalidad básica de la Ley es la de satisfacer el pago de los acreedores, la de conservación de la actividad empresarial también constituye una finalidad presente en la norma si bien con carácter secundario”. Esta finalidad se puede alcanzar con el convenio de acreedores y aplicando un plan de viabilidad.

Aunque el objeto del concurso no sea el saneamiento de la empresa, el convenio puede ser un instrumento de las que sean total o parcialmente viables.

La liquidación se plantea como la solución subsidiaria que opera cuando no se alcanza o se frustra el convenio. La ley facilita pasar de forma rápida y simple a esta fase, se afronta la declaración de suspensión de las facultades patrimoniales del concursado y facilitará que la empresa sea tratada como una unidad productiva, como un todo.

En la fase final del proceso concursal, los administradores concursales en su informe, ceñido al ámbito de lo civil, pueden declarar el concurso fortuito o culpable. La declaración de culpable, supone la pérdida de derechos y la pérdida económica, además de la inhabilitación para los concursados.

Ley Orgánica complementaria aprobada junto a la LC, una jurisdicción especializada y ampliamente reclamada, constituida por los jueces de lo Mercantil.

2.3 LA REFORMA DE LEY CONCURSAL: ley 38/2011 de 10 de octubre

² Vid. REY GUANTER, S “Medidas laborales de reestructuración y saneamiento en empresas concursadas”. *Sociedad mercantil y relación laboral*, Madrid, La Ley 2007, *passim*.

El deterioro de la situación económica ha acentuado determinados aspectos de la legislación que han resultado disfuncionales y ha puesto de manifiesto el incumplimiento de uno de los propósitos principales de la ley, que es la conservación de la actividad profesional o empresarial del concursado. Hoy por hoy, *la mayor parte de los concursos que se tramitan concluyen con la liquidación de la empresa, el cese de actividades y el despido de los trabajadores*. Realidad que tensiona el sistema legal, al que se acude menos y, en su caso, más tarde que en otros países, habida cuenta del estigma que pesa todavía sobre el concurso, como consecuencia de una concepción histórica y cultural, y sin que se haya conseguido aumentar el grado de satisfacción de los acreedores ordinarios.

El Real Decreto-Ley 3/2009, de 27 de marzo, de medidas urgentes en materia tributaria, financiera y concursal, ante la evolución de la situación económica, efectuó una importante modificación de la Ley Concursal, tratando de dar respuesta a los problemas más urgentes que la misma tenía planteados.

La Ley 13/2009, de 3 de noviembre, de reforma de la legislación procesal para la implantación de la nueva oficina judicial, también modificó 49 preceptos de la Ley Concursal.

La reforma de la Ley Concursal, la establecida por la ley 38/2011 de 10 de octubre que entró en vigor el 1 de enero de 2012, no es una reforma radical de la misma ni supone un giro del texto legal vigente, supone una actualización integral de nuestro Derecho concursal a la vista de la corta pero intensa experiencia y aplicación de la Ley del 2003, del Derecho Comparado y de su evolución.

La reforma toma como referencia la situación económica actual tanto para la adopción de las medidas como para la valoración de su implementación. Esta ley asume el impulso que se ha venido dando desde el Gobierno a la evaluación económica de las normas, que en este caso ha resultado prioritaria.

Ante todo, la ley profundiza en las «alternativas» al concurso o los denominados institutos preconcursales, ofreciendo a las empresas una

solución más ágil y económica a sus crisis, a través de acuerdos de refinanciación.

Además, se incorpora a nuestro ordenamiento el llamado «privilegio del dinero nuevo». ³ Con estos cambios, se perfecciona la reforma llevada a cabo por el Real Decreto-ley 3/2009, de 27 de marzo.

*El 97% de las empresas que inician un proceso de concurso acaban en liquidación y sus activos sufren una devaluación paulatina de entre un 20% y un 50% durante este trámite como consecuencia de la inactividad y de la pérdida de credibilidad, según un informe elaborado por Diagonal Corporate Finance.*⁴

La mayoría de las empresas que solicitan concurso de acreedores acaban en liquidación, por lo que el principio de *favor convenii* establecido en la Exposición de la Ley no está surtiendo sus efectos en las empresas instantes.

¿Qué valoración se puede hacer respecto a los altísimos niveles de empresas que solicitan el concurso y respecto al fin al que llegaron las mismas al final del procedimiento concursal – la mayoría a liquidación-?

La modificación prevista en la Ley 38/2011, pretende, que la solución de la insolvencia no se retrase en el tiempo, algo que perjudica al concursado y a sus acreedores al minorar el valor de sus bienes de cuya realización depende su cobro, elimina posibilidades de garantizar su viabilidad y aumentar los costes. Para ello, se simplifica y agiliza el procedimiento concursal, favoreciendo la anticipación de la liquidación, impulsando y regulando un

³ Vid. Ley 38/2011 – Preámbulo – V: “*la consideración expresa de que los créditos nacidos tras la aprobación judicial del convenio han de ser, en caso de apertura posterior de la fase de liquidación, créditos contra la masa. Se trata con ello de favorecer la concesión de crédito a una empresa en fase de convenio y también como mecanismo protector de ese «dinero nuevo» que contribuye a la continuidad de su actividad*”.

⁴ Vid. DIAGONAL CORPORATE FINANCE.- Empresa consultora de asesoramiento financiero. Publicado en *El economista*- Junio 2012

verdadero procedimiento abreviado y ofreciendo soluciones específicas en la fase común y en el convenio.

La anticipación de la liquidación representa una importante novedad: se estructura de manera distinta la apertura de la fase de liquidación del concurso y *permite tramitar de manera más rápida aquellos concursos en los que el deudor solicite la liquidación en los primeros momentos.*⁵

Junto a lo anterior, la ley mejora también el régimen de la publicidad registral del concurso y del Registro Público Concursal, que a diferencia de la norma hasta ahora vigente y su desarrollo reglamentario, se configura en mayor medida como un instrumento de publicidad de los concursos, y con ello de transparencia de los mismos y de garantía para todos los sujetos que puedan verse afectados.

Las consecuencias que sobre el empleo tienen los concursos exigen que esta reforma no olvide las cuestiones sociales latentes y opere una mejora notable de la protección de los trabajadores afectados. Para ello, la ley tiene especialmente en cuenta la última reforma laboral reiterando así un elemento interpretativo básico de la Ley Concursal como es que en el enjuiciamiento de las cuestiones laborales sometidas al proceso concursal deben tenerse en cuenta de manera prioritaria los principios inspiradores de la rama social del Derecho.

Asimismo, se incorpora la regulación expresa en sede concursal de la subrogación legal del FOGASA, Fondo de Garantía Salarial en los créditos salariales e indemnizaciones cuyo pago anticipe a los trabajadores por cuenta del empresario en el marco de lo dispuesto en el artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores.

A la vista de la práctica acumulada, también se refuerza el régimen de los concursos conexos, en relación sobre todo con los grupos de sociedades. A este respecto se establece un nuevo capítulo III dentro del título I – por

⁵ Vid. GARNACHO CABANILLAS, L. “Transmisión total o parcial de empresas.- Conservación de empresas en crisis”. *Estudios jurídicos y económicos La Ley*, Abril 2013, p. 255.

entender que tiene sustantividad suficiente para merecer un capítulo propio—. Con el nombre de concursos conexos se regula una misma cuestión, la acumulación de concursos de varios deudores, que puede producirse mediante una solicitud de declaración conjunta o mediante la acumulación de concursos ya declarados.

Destacamos la fijación de un orden de pago de los créditos contra la masa en caso de que resulte insuficiente la masa activa, lo que conecta directamente con una regulación más detallada de la insuficiencia de la masa (concursos sin masa), que la experiencia ha demostrado que constituye una forma extendida de conclusión del concurso.

En el marco de la Ley concursal se contemplan las medidas de extinción colectiva de contratos en dos finalidades:

- como medida de reestructuración y saneamiento para las empresas total o parcialmente viable
- por acompañar a la decisión principal de cierre o extinción de la empresa.

Ya hemos indicado que la declaración de concurso no interrumpe la continuidad de la actividad empresarial. Es una decisión del Juez, previa audiencia al deudor y a la representación de los trabajadores.

Solo en la fase de liquidación tiene prioridad la cesión global o parcial frente a la liquidación por elementos.

3.- LA DECLARACION DE CONCURSO

El procedimiento concursal, es un proceso judicial que tiene como finalidad dar solución a las situaciones de insolvencia del deudor, que genera una serie de intereses a un colectivo de acreedores sobre el patrimonio insolvente del deudor común, buscando la mejor y mayor satisfacción de las deudas de todos los acreedores del concursado.

La declaración del concurso, no implica la necesaria desaparición de la empresa, más bien al contrario, manifestando la propia LC el principio de mantenimiento de los contratos y obligaciones del deudor.

Existen dos presupuestos en la declaración de concurso:

- **Presupuesto subjetivo: que hace referencia a quién puede quedar sometido al concurso.** En virtud del art. 1 LC, éste procederá respecto de cualquier deudor sea persona natural o jurídica y no podrán ser declaradas en concurso las entidades de derecho público.

- **Presupuesto objetivo: hace referencia a un presupuesto económico, insolvencia actual o inminente.** Se encuentra en estado de insolvencia el deudor que no puede cumplir regularmente sus obligaciones exigibles. Este estado de insolvencia podrá ser actual o inminente (el deudor **que prevea** que no va a poder cumplir regularmente sus obligaciones exigibles).

La legitimación para solicitar el concurso, corresponde en virtud del artículo 3 LC a:

- El deudor: sea persona física o jurídica. Si el deudor fuera persona jurídica, será competente para decidir sobre la solicitud el órgano de administración o de liquidación.

- Los acreedores del deudor.

- Otros sujetos: en caso de sociedades colectivas que pueden solicitarla los socios, o en el caso del concurso de la herencia, pueden solicitarla los herederos.

El artículo 22 de la LC establece dos tipos de concurso:

- **Concurso voluntario:** tendrá dicha consideración cuando sea el deudor el que solicite la declaración del concurso. Si la solicitud de declaración de concurso la presenta el deudor, deberá justificar su endeudamiento y su estado de insolvencia, que podrá ser actual o inminente. En el caso de que su

insolvencia sea actual estará obligado a solicitar el concurso. Art. 5.1 LC: “*El deudor deberá solicitar la declaración de concurso dentro de los dos meses siguientes a la fecha en que hubiera conocido o debido conocer su estado de insolvencia.*”

En este caso, el deudor conservará las facultades de administración y disposición sobre su patrimonio, quedando sometido el ejercicio de éstas a la intervención de los administradores concursales, mediante su autorización o conformidad (art. 40 LC). Conserva por tanto su capacidad de dirección operativa y las responsabilidades en las relaciones laborales

El incumplimiento del deudor de su obligación califica el concurso como culpable y puede llevarle a la inhabilitación.

- **Concurso necesario:** cuando son los acreedores los que solicitan la declaración de concurso, la insolvencia se refleja en un hecho externo: la falta de bienes libres sobre los que trabar embargo, entre otros, los que se encuentran recogidos en el art. 2.4 LC. En este caso la insolvencia deberá de ser actual, no inminente.

La solicitud de declaración de concurso por un acreedor no constituye un deber sino un derecho.

En caso de concurso necesario, se suspenderá el ejercicio por el deudor de las facultades de administración y disposición sobre su patrimonio, siendo sustituido por los administradores concursales (art. 40 LC). Los administradores concursales nombrados por el Juez Mercantil asignado al concurso, asumen las responsabilidades y la dirección operativa de las relaciones laborales.

Dentro del concurso, podemos diferenciar dos fases:

Fase común: se inicia con la declaración de concurso y concluye una vez presentado el informe de la administración concursal.

Fase solutoria: en esta el procedimiento desembocará en una vía de solución conservativa (el convenio, artículos. 99 a 141 LC) o una vía de liquidación (la liquidación, artículos. 142 a 162 LC).

El incidente concursal es la pieza básica para resolver todas las cuestiones que no se contemplen por otra forma en la propia ley. Aquí estarían incluidos numerosos aspectos laborales del concurso.

4.- ORGANOS DEL CONCURSO: ESPECIAL REFERENCIA A LOS ADMINISTRADORES CONCURSALES⁶

4.1 CONCEPTO Y FUNCIONES

La administración concursal se encuentra regulada en el Título II de La Ley Concursal “ de la administración concursal (artículos 26 a 39).

Artículo 26. *Formación de la sección segunda.*

Declarado el concurso conforme a lo dispuesto en los artículos anteriores, el juez ordenará la formación de la sección segunda, que comprenderá todo lo relativo a la administración concursal del concurso, al nombramiento y al estatuto de los administradores concursales, a la determinación de sus facultades y a su ejercicio, a la rendición de cuentas y, en su caso, a la responsabilidad de los administradores concursales.

Una de las características sobresalientes de la LC, dentro de la simplificación que propone es que solo el Juez y la AC son órganos necesarios en el concurso de acreedores. La junta de acreedores solo se constituirá si es necesario en la fase de convenio y el Ministerio fiscal solo interviene como dictaminador a propósito de la calificación.

Está por tanto la AC atribuida de amplias competencias. Su nombramiento corresponde al juez con limitada discreción pues tiene que

⁶ Vid. JIMÉNEZ SÁNCHEZ, G., *Derecho Mercantil*, Madrid, 2012, vol. 2º, pp. 345 y ss. SÁNCHEZ CALERO, F., *Instituciones de Derecho Mercantil*, Madrid, 2011, vol. 2º, pp. 567 y ss.

ajustarse a las características: profesionales libres. La doctrina contemporánea se inclina por un órgano profesional de composición colegial heterogénea, salvo en los concursos de procedimiento abreviado que lo desarrolla una sola persona.

La ley indica un profesional del derecho para las múltiples cuestiones jurídicas. Un auditor de cuentas para fiscalizar la contabilidad. Es decir profesionales de reconocida experiencia – más de 5 años de ejercicio efectivo de la profesión. Deben estar inscritos en los listados de los decanatos de los Juzgados correspondientes. Deben poseer formación acreditada en concursos y despacho abierto al público en la localidad de ámbito de competencia del juzgado.

También entrará a formar la AC, un acreedor titular de crédito ordinario o privilegiado que no esté garantizado. En caso de ser una sociedad, nombrará una persona física con similares características. Este administrador será nombrado tan pronto como al juez le conste la existencia de acreedores.

Se pueden nombrar auxiliares delegados cuando la complejidad del concurso lo exija. La AC podrá solicitar la autorización del juez para delegar determinadas funciones y en este caso se fijará los criterios para su determinación y estarán sujetos a las mismas incompatibilidades y responsabilidades que la AC. Su retribución se fijará por el juez y estará incluida en la retribución de los AC.

En todo caso, auxiliar la actividad y gestión de la AC lo pueden hacer profesionales. Todas las personas en el ejercicio de Administración concursal y de auxiliares delegados si hubiese, tienen que superar los requisitos de la ley en cuanto a incapacidades, prohibiciones e incompatibilidades.

Por otra parte también se contempla en la ley la imposibilidad de ser nombrado para tres concursos por el mismo juzgado en el periodo de dos años anteriores.

Se trata de garantizar con estas indicaciones que la Administración concursal se lleve a cabo de manera ética. Según señala algunos autores:

“El límite temporal trata de evitar que el cargo de AC recaiga siempre sobre los mismos profesionales, procurando evitar la existencia de auténticos “profesionales de

la insolvencia”, lo cual es una contradicción con el interés marcado en la ley de profesionalizar los órganos de la administración. Se desea acabar con una profesionalización encubierta (siempre los mismos de hecho). No se establece limitación en cuanto al número de designaciones en diversos juzgados”.⁷

El sistema debería garantizar la auténtica designación objetiva del juez. Nada le impide en este sentido, seguir el orden del listado que posea, asegurando la transparencia y la incorporación de nuevos profesionales. En todo caso debe garantizar la ética y la limpieza en el nombramiento.

4.2 FUNCIONES DE LA ADMINISTRACION CONCURSAL

La principal función de la AC consiste en la elaboración del Informe concursal, en el plazo de dos meses desde la fecha de su aceptación. Este informe pone fin a la fase común.

En el ejercicio de sus funciones los AC tienen amplias capacidad de decisión y la LC marca dos prioridades: Conservativo de la masa activa- por lo que la enajenación o gravamen de bienes debe ser autorizado por el juez y tratar de pagar el máximo de obligaciones del concursado para el que quepa continuidad. En el ejercicio de sus funciones estén sometidos exclusivamente a la tutela del juez.

La redición de cuentas de la AC tiene dos momentos en el procedimiento:

a) Extraordinario, si hubiese decisión judicial aplicando el artículo 38.4 porque el juez ordenara la separación de la administración concursal.

Artículo 38. Nuevo nombramiento

4. En caso de cese del administrador concursal antes de la conclusión del concurso, el juez le ordenará rendir cuentas de su actuación. Esta rendición de cuentas se presentará por el administrador concursal dentro del plazo de un mes, contado desde que le sea notificada la orden judicial, y será objeto de los mismos trámites, resoluciones y efectos previstos en el artículo 181 para las rendiciones de cuentas a la conclusión del concurso.

⁷ Vid. HERRERA CUEVAS E., “IV La Administración concursal” *Manual de la Reforma Concursal*, Madrid, Europea del Derecho Editorial jurídica, 2004, pp. 219-240.

b) Ordinario, informe previo a la conclusión del concurso. Regulado en el artículo 181 es dar cuenta por parte de los AC de cómo han gestionado sus facultades de administración y el resultado final.

Artículo 181. Rendición de cuentas.

1. Se incluirá una completa rendición de cuentas, que justificará cumplidamente la utilización que se haya hecho de las facultades de administración conferidas, en todos los informes de la administración concursal previos al auto de conclusión del concurso. Igualmente se informará en ellos del resultado y saldo final de las operaciones realizadas, solicitando la aprobación de las mismas.

Tanto el deudor como los acreedores podrán formular oposición razonada a la aprobación de estas cuentas, es decir al informe concursal. La sentencia de desaprobación de cuentas supone la inhabilitación para ser nombrado en otros concursos durante el tiempo que el juez determine. (entre 6 meses y dos años)

La responsabilidad civil de la AC está regulada en el Art. 36 LC definida para el resultado dañoso para la masa. Son los perjudicados el deudor y los acreedores.

Artículo 36. Responsabilidad.

1. Los administradores concursales y los auxiliares delegados responderán frente al deudor y frente a los acreedores de los daños y perjuicios causados a la masa por los actos y omisiones contrarios a la ley o realizados sin la debida diligencia

2. Los administradores concursales responderán solidariamente con los auxiliares delegados de los actos y omisiones lesivos de éstos, salvo que prueben haber empleado toda la diligencia debida para prevenir o evitar el daño.

4.3 EL INFORME DE LA ADMINISTRACION CONCURSAL

La tarea fundamental de los AC es la elaboración y presentación con carácter técnico y especializado, del informe concursal.

En el informe concursal se determina la masa activa, el patrimonio afectado y la masa pasiva, colectivo de créditos cuya satisfacción se persigue con el concurso. El informe es indispensable para la toma de decisiones del juez mercantil.

La LC marca el contenido y la estructura del informe en el artículo 75: análisis de los datos, memoria, estados de contabilidad y juicio sobre las cuentas, estados financieros, informes y memoria. Se indicará igualmente la estimación de la viabilidad de satisfacer los créditos conservando la continuidad de la empresa y alternativamente del grado de satisfacción con un plan de liquidación. Tiene que contener un inventario de la masa, y un listado de acreedores.

En general el informe presentado se publicará en el BOE, en un diario de difusión local y en los tablones del juzgado. Para impugnar el informe está legitimado cualquier interesado. Los motivos en la impugnación del informe, pueden referirse al inventario de la masa o a la lista de acreedores. Se resolverán las impugnaciones por el trámite de incidente concursal.

Además la ley regula otros informes que serán requeridos de la AC en el proceso.

a) Informe de evaluación de propuesta de convenio: que puede ser anticipada o en la fase de convenio. Será sobre el contenido de la propuesta, el plan de pagos, viabilidad, etc. Se unirá al informe final. Si fuese desfavorable a la propuesta de convenio anticipada dará lugar a una resolución judicial. Si es en la fase de convenio, después el informe quedará de manifiesto en el juzgado.

b) Los informes de liquidación que cada tres meses a contar desde la apertura de la fase de liquidación han de presentar al juez, sobre el estado de las operaciones.

c) Informe de calificación, que procede en caso de que se abra el Título VI De la calificación del concurso.

Artículo 163. Calificación del concurso.

1. El concurso se calificará como fortuito o como culpable.
2. La calificación no vinculará a los jueces y tribunales del orden jurisdiccional penal que, en su caso, entiendan de actuaciones del deudor que pudieran ser constitutivas de delito.

Este informe de calificación emitido por los AC deberá contener una relación razonada y documentada de los hechos relevantes para la calificación del concurso, con propuesta de resolución. Si es de culpabilidad deberá constar la relación motivada de personas a quienes debe afectar la declaración de concurso culpable y cómplices.⁸

⁸ Vid. VICENT CHULIÁ, F.- *Introducción al Derecho mercantil*. Madrid, 2012, vol 2º pp. 2131-2135.

2º PARTE

5.- ASPECTOS LABORALES DEL CONCURSO-

5.1 INTRODUCCION

Se detalla con claridad la intervención del Juez en los procesos de Expedientes.

Le compete al juez del concurso las acciones sociales que tengan por objeto la extinción, modificación o suspensión colectiva de los contratos de trabajo en los que sea empleador el concursado, además de las medidas que supongan modificación de las condiciones de trabajo establecidas en convenio aplicable, y se requerirá el acuerdo con los representantes de los trabajadores. Teniendo en cuenta los principios inspiradores y la normativa de ordenación del proceso laboral (artículo 8.2 LC)

La Ley 38/201, introduce las modificaciones precisas en el procedimiento del artículo 64 de la LC para evitar tanto conflictos con la jurisdicción social y la autoridad laboral como incrementando el peso de la valoración que se ha de hacer en el concurso de su impacto sobre los trabajadores. Con ello se trata de llenar las lagunas de que adolecía dicho procedimiento, introduciendo la necesaria coordinación con la última reforma laboral efectuada por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre (antes de la entrada en vigor de la reforma de la LC), de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, en especial en relación con los expedientes de suspensión y reducción temporal de la jornada ordinaria diaria de trabajo. Se resuelven también las dudas jurídicas planteadas en torno a la calificación como créditos contra la masa de los créditos salariales e indemnizaciones en caso de despido o extinción de la relación laboral.

El artículo 64 LC se ocupa de lo relacionado con contratos de trabajo - regula los expedientes de modificación sustancial de las condiciones de trabajo y de suspensión o extinción colectiva de las relaciones laborales después de declarado el concurso. Su trámite se hará ante el juez del concurso.

¿Quién tiene capacidad para solicitar del juez estas medidas?

El deudor, los administradores concursales y los propios trabajadores

Se podrá solicitar después de la emisión del informe concursal - salvo que se estime que la demora en la aplicación de las medidas puede comprometer gravemente la viabilidad futura de la empresa y del empleo- Acreditando estas circunstancias se puede solicitar del juez en cualquier momento desde la declaración de concurso.⁹

La solicitud se acompañará de una exposición de causas motivadoras de las medidas y la justificación de lo que se pretende alcanzar. Se regula el periodo de consultas con la representación de los trabajadores de duración entre 15 días para empresas de menos de 50 trabajadores y 30 días para las de más.

El juez convoca a los representantes de los trabajadores y a la AC al periodo de consultas. Al finalizar el periodo de consultas o cuando se alcance un acuerdo (antes del plazo) se comunicará al juez. También el Secretario judicial recabará informe de la autoridad laboral sobre las medidas propuestas. Con todos los trámites el juez resolverá mediante un auto sobre las medidas propuestas. Aceptando en caso de acuerdo de las partes o la resolución que estime oportuna en caso de desacuerdo o de apreciar fraude, dolo, abuso de derecho.

El auto emitido por el juez producirá las mismas consecuencias que la resolución administrativa de la autoridad laboral. Dará paso a los trabajadores a la situación de desempleo.

Contra la decisión cabe recurso de suplicación y el resto de procedimientos que se resolverán en los órganos judiciales del orden social. Ninguno de estos trámites tiene efectos sobre la tramitación del concurso.

⁹ Vid. GONZALEZ ORTEGA, S. "Modificaciones sustanciales, suspensiones y despidos colectivos tras la declaración del concurso" en AA.VV. *El concurso Laboral*, Madrid, La Ley 2012. p. 4.

Se establece también las situaciones de modificación de condiciones del trabajo del Art. 41 del Estatuto de los trabajadores y los casos de movilidad geográfica y a las solicitudes individuales de aplicación del artículo 50.1 b del ET que pueden considerarse colectivas en función de las personas afectadas desde la declaración del concurso.-

Regula también el Art. 65 de la LC – contratos de personal de alta dirección la forma en la que pueden ser afectados y la posibilidad de moderar sus derechos de indemnización – quedando sin efecto la que hubiera pactado con la empresa y ajustándolo a la legislación vigente.

Artículo 66 de la LC se ocupa de convenios colectivos.- la modificación de las condiciones establecidas en los convenios regulados en el Título III del ET solo podrá afectar a aquellas materias en las que sea admisible con arreglo a la legislación y en todo caso, requerirá el acuerdo de los representantes legales de los trabajadores.

Corresponde al Juez mercantil ,la decisión final sobre lo relacionado con los contratos de trabajo (suspensión o extinción) de forma colectiva y el tratamiento propuesto en la LC a las iniciativas individuales de rescisión de los contratos motivados por incumplimiento laboral de las empresas en concurso.

Por tanto las decisiones que tienen influencia sobre las relaciones laborales que podríamos denominar trascendentes: Despidos, movilidad geográfica, suspensión de los contratos, aplicación de ERE de extinción o de ERTE de suspensión temporal y propuesta sobre las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo pactadas en convenio colectivo estatutario, son competencia del Juez.

5.2.- LOS ORGANOS DE REPRESENTACION COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA EN CONCURSO.

La LC impone la obligación de consultar y de acuerdo previo con la representación de los trabajadores (en caso de falta de acuerdo el juez tomará una resolución judicial al respecto), es decir en la aplicación de medidas

colectivas de Extinción y suspensión de contratos y de modificación sustancial de condiciones de trabajo.

Sin embargo en las situaciones donde la empresa mantiene su actividad y por tanto están los trabajadores, estos mantienen todos los derechos. Derechos laborales de ejercicio individual de cada trabajador. Establecidos en el Artículo 4 del ET.

Y lo establecido en el artículo 61 del Estatuto de los trabajadores..., *y sin perjuicio de otras formas de participación, los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación: Delegados de personal y comités de empresa*

Delegados de personal para las empresas de hasta 49 trabajadores.

Comités de empresa para las que tienen 50 y más trabajadores.

En el trabajo nos centramos en el Comité de Empresa, que es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa.

Situaciones posibles:

- En las empresas de concurso voluntario – que la dirección operativa de la empresa está en manos del concursado –

Es la misma dirección en todas las materias, productivas, administrativas de las relaciones con la parte social de la empresa- bajo la supervisión y supeditadas a las decisiones de la AC.

Las relaciones con los representantes de los trabajadores en este caso, pueden seguir siendo responsabilidad de las mismas personas que pueden estar en el origen del problema. Por tanto pueden ser inoperantes o incluso inexistentes a tenor de lo conocido en muchas experiencias laborales de representantes de los trabajadores que no reciben ningún tipo de información y apenas cuentan con espacios de opinión y participación dentro de la empresa.

Para el ejercicio de los derechos de información y participación dentro de la empresa, que será más necesario que nunca dada la situación de concurso de la empresa, se ven obligados a hacerlo por la solicitud mediante o mediante denuncias específicas ante la Inspección de trabajo. Y cuando se hace por esta vía, puede dar lugar a medidas coercitivas dictadas por la Inspección de trabajo en el ejercicio de su labor sancionadora por incumplimiento reiterado de sus obligaciones fijadas en todo lo relacionado con la participación en la empresa del Comité en representación de los trabajadores.

- En las empresas en concurso necesario- la dirección operativa de la empresa está en manos de los AC o de un profesional específico nombrado por la AC para la función de dirección.

En este caso la propia AC o en la persona en quien delegue las facultades de dirección, tiene también la responsabilidad de las relaciones laborales y por tanto las de cumplir con lo indicado en el Estatuto de los trabajadores en relación con el Comité de empresa

El artículo 65 del ET, establece: ¹⁰

El comité de empresa tiene las siguientes competencias:

1.- Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre la programación de producción y evolución probable del empleo en la empresa...

2.- Recibir copias básicas de los contratos, las notificaciones de prórrogas y las denuncias correspondientes.

3.- Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones, la misma información que los socios

¹⁰ Vid. LEY 1/1995 de 24 de marzo.- Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y sus modificaciones.

Además de estos derechos de información, el ET contempla determinados supuestos donde además de recibir la información, el comité de empresa debe emitir su informe – con carácter previo- es decir antes de tomar la decisión por parte de la Dirección de la empresa

4.- Emitir informe con carácter previo (antes de que se efectúen) a las decisiones de

Reestructuración de la plantilla. Ceses totales o parciales de instalaciones.

Reducción de jornada, así como traslado total o parcial de instalaciones.

Planes de formación.

Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

Deberá conocer el comité también, las sanciones impuestas por falta grave y muy grave. Conocer las estadísticas de absentismo con carácter trimestral, así como el absentismo derivado de accidentes de trabajo y sus causas, enfermedad profesional. Los índices de siniestralidad, los estudios de medio ambiente y mecanismos de prevención.

Otras competencias del comité:

Ejercer una labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y empleo.

Ejercer una labor de vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo.

Hay un cometido fundamental dentro de esta normativa:

11.- Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en convenio colectivo.

El comité tiene a su vez la responsabilidad de informar a sus representados de los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tenga o puedan tener repercusión en las relaciones laborales

Cumplimiento de estas obligaciones:

Como se ha indicado en la LC está plenamente recogida la obligación de negociar y llegar a acuerdos con la representación de los trabajadores, así como el mecanismo para hacerlo y los plazos previsto. Se trata de lo establecido en el Artículo 64 de la LC para ERE de extinción de contratos, de suspensión temporal y de modificación de condiciones de trabajo pactadas en convenio colectivo.

En estas situaciones contempladas en la LC, hay una implicación y el ejercicio de sus funciones por parte de los AC, tanto en el supuesto de concurso voluntario, como de concurso necesario. Además de que en estos casos concretos, la decisión final corresponde al Juez.

Es verdad que son los casos más dramáticos que se pueden presentar en la empresa y en los cuales la participación y la negociación con los representantes de los trabajadores está garantizada por la Ley y amparado por la decisión judicial. En este sentido es una garantía para los trabajadores que el mecanismo y el procedimiento para los ERE tenga un desarrollo en la LC y el amparo de la decisión judicial. Tiene más garantías que hacerlo en situación de no concurso de la empresa, donde con la normativa - Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (conocida como reforma laboral) y Real Decreto 801/2011 Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo, donde las decisiones las toma la Dirección de la empresa y no necesita ni siquiera autorización de la autoridad laboral.

A las decisiones del Juez en relación con Expedientes de extinción de contrato, suspensión de los mismos y modificaron de las condiciones de trabajo del art. 41 del ET, cave presentar Recurso de Reposición y el resto de recurso previstos en la Ley de procedimiento laboral, que se resolverán en los

tribunales de orden social, pero que en ningún caso tienen efecto alguno sobre el concurso y los diferentes pasos del mismo.

En este punto nos preguntamos:

¿Qué sucede con el resto de competencias que tienen atribuidas los comités de empresa en las empresas en concurso de acreedores?

¿De qué forma se aplican los derechos de información y participación de la representación colectiva en la empresa?

a) En el caso de concurso voluntario

En este proceso concursal, las labores de la AC son de supervisión. Esta supervisión está referida al control económico y patrimonial de la compañía.

Es decir que si las relaciones, comunicación y participación del comité en la empresa eran malas, se aplicaba con muchas dificultades el ejercicio de representación y sobre todo se ignoraba por parte de la Dirección de la empresa sus obligaciones, seguirán ejerciéndose de la misma forma, al tratarse de las mismas personas.

En estas situaciones de dificultades económicas en la empresa, es donde se hace necesario que los responsables de la Dirección, los propietarios viesen en la representación de los trabajadores colaboradores y una pieza clave y fundamental para tratar de salvar la actividad y los puestos de trabajo. En la mayoría de los casos o bien se ignora su presencia y su labor, o se consideran potenciales “enemigos peligrosos”, a los que es mejor no informar de nada.

b) En el caso de concurso necesario.

La AC en este proceso concursal tiene la labor y la responsabilidad de la dirección de la empresa en su totalidad.

En el ejercicio de su cometido previsto en la LC de dirección y administración de la empresa, su prioridad es el análisis de las cuentas, la situación financiera y todo lo relacionado con el cometido fundamental de la LC,- defensa de los intereses de los acreedores.

En esta función, las relaciones con la representación legal de los trabajadores son ejercidas solo, en los casos previstos en la propia LC. Todo lo establecido en el artículo 64.

Dado que la empresa sigue funcionando, la actividad dentro de la empresa requiere de reuniones, consultas, propuestas y negociaciones con la representación legal de los trabajadores, pero en realidad no se cumple.¹¹

No hay ningún apartado de la LC que obligue a los AC a cumplir con sus funciones en relación con la información y participación.

Los AC son responsables frente al deudor y a los acreedores de los daños y perjuicios causados a la masa, por los actos y omisiones contrarios a la ley o realizados sin la debida diligencia .Art. 36 LC.

La LC reconoce la necesidad de comunicar a la representación legal de los trabajadores en los casos:

Para el supuesto de aplicación del artículo 44 sobre continuidad del ejercicio de la actividad profesional.

4. Como excepción a lo dispuestos en los apartados anteriores, el juez a solicitud de los AC y previa audiencia al deudor y a los representantes de los trabajadores de la empresa, podrá acordar mediante auto el cierre de la totalidad o de parte de oficinas, establecimientos o explotaciones, el cese total o parcial del ejercicio empresarial.

La LC impone la obligación de negociar con la representación legal de los trabajadores, para todo lo relacionado con la extinción o suspensión de contratos conforme lo establecido en el Art. 64 LC

Y la obligación de negociar y llegar a acuerdos con la representación legal de los trabajadores en lo establecido en la Art. 66 LC –convenios colectivos. *La modificación de las condiciones establecida en convenios colectivos*

¹¹ Vid. ORELLANA CANO, N. "Tramitación del expediente concursal de regulación de empleo" en AA.VV. *El concurso laboral, Madrid, La Ley, 2012, pp. 75-142.*

regulados conforme al título III del ET, solo podrá afectar a las materias que sea admisible según la legislación laboral y en todo caso requiere el acuerdo con los representantes legales de los trabajadores.

No hay ningún apartado que indique a la AC su obligación para con los representantes de los trabajadores en el deber de informar, ***pero tampoco hay ninguna indicación para no hacerlo. Simplemente no se cumple.***

En relación con el propio concurso y su desarrollo.

La LC no recoge ninguna comunicación a la representación legal de los trabajadores y por tanto tampoco a los trabajadores, para que conozcan de la declaración de concurso en la empresa.

No está previsto comunicar el nombramiento, ni dar a conocer los Administradores concursales. Tampoco sus objetivos para la actividad de la empresa, como se ejercerá la dirección y gestión en la empresa, etc.

No establece ningún mecanismo para estar al corriente del desarrollo del concurso, sus fases y sus incidentes.

La LC permite una personación de los comités de empresa, y hacerlo de forma como se articula

La representación y defensa de los trabajadores en el procedimiento concursal.- Aunque el art. 184.2 de la Ley establece que en el procedimiento concursal *“los acreedores y demás legitimados actuarán representados por procurador y asistidos de letrado”*, lo anterior *“se entiende sin perjuicio de lo establecido para la representación y defensa de los trabajadores en la Ley de Procedimiento Laboral, incluidas las facultades atribuidas a los graduados sociales y a los sindicatos”* (art.186.4). De los artículos. 18 a 21 de la LPL. Por lo que habrá que concluir que rigen idénticas reglas que para los procedimientos laborales: libertad de representación y defensa procesal en la instancia y necesidad de Letrado en la fase de recurso.

Es necesario que la representación legal de los trabajadores conozca y tenga acceso a los documentos, autos, incidentes concursales etc que se

generan en el desarrollo judicial del concurso. Si no es así pueden estar fuera del lugar donde se articulan las propuestas y se toman las decisiones.

Se considera una opción importante que además de la personación y el seguimiento que hacen las organizaciones sindicales mayoritarias, en las declaraciones de concurso, en empresas donde exista representación legal de los trabajadores – en la figura del comité de empresa- se efectúe la personación en el proceso. En el ejercicio de su responsabilidad y poder hacer una mejor defensa de los intereses legítimos de los trabajadores en el concurso.

Intereses prioritarios en los puestos de trabajo, pero también intereses económicos en cuanto que son acreedores en la parte de salarios dejados de percibir con carácter previo a la Declaración del concurso en la empresa

De cómo se califiquen estas deudas salariales, dependerá en más o menos la posibilidad de su cobro real en el desarrollo final del concurso.

5.3 CONCURSO Y CREDITOS SALARIALES

Clasificación concursal de los créditos salariales

La ley concursal 22/2003 suprime el tratamiento privilegiado que tenía las deudas salariales, en la interpretación restrictiva que tiene para lo que suponga un reparto desigual de los sacrificios de los acreedores, donde se incluyen las deudas de salario.

Los créditos concursales como tal, tienen diferente clasificación

- Créditos con privilegio especial los establecidos en el Art. 90 LC y entre otros, los créditos garantizados con hipoteca.

- Créditos con privilegio general, según el art. 91 LC son créditos con privilegio general los créditos por salarios que no tengan reconocido privilegio especial, en la cuantía que resulte de multiplicar el triple del salario mínimo por el número de días pendientes de pago. Las indemnizaciones derivadas de

extinción de contrato, las derivadas de accidente de trabajo. También las cantidades correspondientes a retenciones tributarias y de S. Social debidas por el concursado en cumplimiento de una obligación legal.

- Créditos ordinarios, los que no tienen privilegios y tampoco están en las condiciones establecidas como créditos subordinados (art. 92) LC
- Créditos subordinados los regulados en el Art. 92 LC

Esta clasificación es muy importante porque de ella depende la efectiva posibilidad de cobro en el final del concurso de acreedores, ya que se atienden en función de su clasificación.

Los que corresponden a los trabajadores, tienen diferente tratamiento en la LC dependiendo de su naturaleza, de la fecha y de la cuantía de los mismos.

Tiene la consideración de salarios todas las percepciones económicas en dinero o en especie que recibe el trabajador por la prestación laboral por cuenta ajena - Artículo 26 ET - No tienen esta consideración salarial las indemnizaciones.

El art. 91.1 califica los créditos salariales como privilegio general - los que no tengan reconocido privilegio especial- en la cuantía de triple de SMI por el número de días.

Son créditos contra la masa los generados en el ejercicio de la actividad empresarial tras la declaración del concurso, incluye los salarios, gastos de funcionamiento, energías, materias primas, etc. Están vinculados con la propia actividad en la empresa.

Créditos contra la masa.- La Ley concursal los trata en el Art. 84.2 y lo hace en dos apartados:

1.- Considera a los salarios de los treinta días de trabajo efectivo anteriores a la declaración de concurso y en cuantía que no supere 2 veces

el SMI. Estos tienen un tratamiento especial y la ley dice que se pagarán de forma inmediata.

2.- Los créditos laborales por la actividad, incluidos las indemnizaciones por despidos o extinción de contratos. Tienen el mismo tratamiento que el resto de créditos contra la masa.

Créditos con privilegio general, la deuda salarial de hasta tres veces el SMI por el número de días, en un máximo de 120 días. Esto es lo que retribuye el FOGASA en concepto de anticipo a cada trabajador y después se subroga en la lista de acreedores por el total de la deuda.¹²

Esta acreditación de la deuda salarial de cada trabajador se hace mediante reconocimiento escrito emitido por la Administración concursal.

La calificación de créditos la realizan los AC y siguiendo los criterios de la LC considera como privilegio general los salarios pendientes, pagas extras y primas de producción, así mismo los complementos de actividad: Noches, festivos, plus de trabajo a turnos, etc.

Da el tratamiento de crédito ordinario a los salarios vinculados al cumplimiento de objetivos o los calificados como “variable”- una parte de la retribución vinculada a objetivos personales- que además se generan el año anterior a su aplicación. Por tanto su tratamiento está en el crédito ordinario.

5.4 ASPECTOS LABORALES DE LA ADMINISTRACIÓN CONCURSAL

5.4.1 CARENCIAS EN LA APARTICIPACION Y EN EL DEBER DE INFORMAR.

La participación de los trabajadores en la empresa es un tema pendiente en el funcionamiento habitual de las empresas. Y la primera carencia es

¹² Vid. REY GUANTER, S., “Relaciones laborales en caso de insolvencia empresarial”. AA.VV., *Sociedad mercantil y relaciones laborales*, Madrid, La Ley, 2007, pp. 431- 442.

cumplir con la obligación legal de informar, de reuniones periódicas con la representación legal de los trabajadores, de transmitir la información a la que obliga la legalidad vigente.

Se percibe la participación laboral en las empresas, en términos generales, como algo accesorio, que no forma parte troncal de las relaciones laborales. La dirección de la empresa no lo asume como un recurso de productividad al no contemplar canales estables y formales de participación.

Por ello, desde nuestra perspectiva, consideramos que establecer algún mandato legal, al uso nórdico-europeo y tal como la Constitución Española menciona, puede ser muy útil para fomentar la participación laboral.

Desde la experiencia sindical, hemos llegado a la conclusión: *la participación laboral es un valor en alza en la nueva economía, en la economía de la Innovación y el Talento. Es un valor competitivo. Un valor que incluso en estos tiempos de crisis se ha acentuado en algunas empresas. Pero que todavía tiene mucho camino por recorrer.*

Hemos percibido como la población trabajadora presenta buenas maneras para la participación. Se aporta por su parte, preparación, formación y actitudes positivas para implicarse; para participar en la empresa.

Sin embargo, la intensidad y nivel de participación no es el adecuado.

Porque queda mucho por estructurar en dicha participación por parte de la empresa. También se detecta como la representación sindical, siendo un canal apropiado para ello, está desaprovechada.

Se debería entender que la participación laboral debe llegar, en las fórmulas ya establecidas en algunos espacios europeos, al accionariado. Con ello, se pueden llevar a cabo modelos empresariales de mucha calidad y competitividad. Y esto es así, porque la participación de los trabajadores en el accionariado plantea un nuevo modelo de relaciones industriales en el que el empleo y su remuneración no quedan como una variable residual, sobre la que se produce el ajuste en casos de crisis. Se convierten en un dato

relevante que influye de forma importante en la toma de decisiones estratégicas ¹³

La participación de los trabajadores en la empresa ha tenido (y sigue teniendo) un largo recorrido. No es una cosa del pasado. Desde mediados de los 70, han sido muchas y diversas las iniciativas que han ido surgiendo en los distintos países de la Unión Europea para potenciar la participación de los trabajadores en la empresa. Con ello, se pretende mostrar que dentro del concepto de la participación de los trabajadores en la empresa se incluyen una amplia diversidad de medidas, cuya finalidad última es que el trabajador pueda influir en las decisiones que adopta la empresa en la que trabaja, modificando de esta forma una cierta redistribución de las relaciones de poder en el seno de la misma.

5.4.2 PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES Y DEBER DE INFORMACION EN ALGUNOS PAISES DE NUESTRO ENTORNO.

Hacemos un breve análisis comparativo -a modo de buenas prácticas -por diferentes estados miembros de la UE; que presenta un mapa muy variado de formas de participación laboral.

- En Austria, se crea un Consejo con derecho plenamente de co-decisión; el empresario no puede tomar ninguna acción restrictiva hasta que se haya alcanzado un acuerdo.

- En Finlandia, los empleados tienen voz y voto en la administración de las empresas de acuerdo con la Ley de Representación del Personal en la Administración de Empresas (1990).

- En Francia, se ha desarrollado la participación financiera de los trabajadores mediante la concesión de incentivos a los empleados que quieran suscribir o comprar acciones.

- En Alemania, la histórica participación laboral ha llevado a abarcar asuntos relacionados con: los reglamentos; el tiempo de trabajo; asuntos

¹³ Vid. LASTERRA, M., PARTICIPACION LABORAL Y PRODUCTIVIDAD.- Publicación del Gabinete de estudios de CC.OO. de Navarra, 2010, *passim*.

relacionados con la remuneración y beneficios sociales. Existen dos niveles co-determinación aplicada en todas las empresas por la representación de los trabajadores y co-gestión en la empresa que se ejerce dentro del consejo de administración.

- En Italia, el Código Civil contempla que los trabajadores reciban un trato preferencial para la compra de acciones de la empresa.

- En Suecia, de profunda democracia industrial, actualmente en retroceso, podemos destacar como la ley de Cogestión (1976), contemplaba la negociación sobre las decisiones de gestión dirigida a garantizar la participación de los trabajadores en las cuestiones relativas al ejercicio de la actividad en el lugar de trabajo¹⁴.

En cuanto a los factores que dificultan la participación de los trabajadores y trabajadoras en la empresa, en España los obstáculos más habituales son cuatro:

- ✓ En primer lugar, la resistencia de la dirección de la empresa a ceder parte de su poder discrecional a través de mecanismos participativos.

- ✓ En segundo lugar, se producen asimismo resistencias en los cuadros o niveles intermedios, que en muchos casos perciben la participación de los trabajadores como una pérdida de funciones en la organización.

- ✓ En tercer lugar, cabe señalar que también presentan resistencias los propios trabajadores, que en muchos casos rechazan su implicación cuando ésta es impuesta unilateralmente por la dirección, sin acuerdo ni contraprestaciones o incentivos motivadores.

- ✓ Finalmente, un factor que frena particularmente la participación lo constituye la precariedad en el empleo, en la medida en que dificulta el aprendizaje, la formación y la cualificación de los trabajadores, obstaculizando asimismo la motivación y el desarrollo de una cultura participativa.

En definitiva se trata de corresponsabilidad.

¹⁴ CONTANDO CON LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS PARA UN CRECIMIENTO INTELIGENTE Y SOSTENIBLE. UN MAPA DE PARTICIPACION LABORAL.- Gabinete de estudios de CC.OO de Navarra- 2011, *passim*.

Aplicar en la medida de lo posible la corresponsabilidad, lo que este nuevo modelo de relaciones laborales desarrolla entre los representantes de los trabajadores, los sindicatos, y las direcciones de las empresas, deberá permitir el desarrollo de mecanismos de flexibilidad interna que eviten que el empleo sea la principal variable de ajuste en situaciones de crisis.

La negociación colectiva debería tener un carácter “previsional” y anticiparse a los acontecimientos de la crisis empresarial.

Una negociación colectiva que hablase de gestión de empleo y por tanto de reconocer a los representantes de los trabajadores un derecho de información sobre las decisiones estratégicas de la empresa.

La actual regulación laboral no permite anticiparse a las crisis y su práctica, no responde a un planteamiento global que ponga en conexión las medidas laborales de reestructuración con el objetivo de anticiparse a la aparición de excedentes de personal, inadaptación de los trabajadores, evaluación de competencias, etc.

Se podría aplicar esta previsión en función de las amplias competencias que sobre negociación colectiva establece el Art. 85 de ET , pero la practica indica que no es efectivo.

Se plantea como necesaria una regulación legislativa para establecer el papel de la negociación colectiva como fuente principal de regulación de las reestructuraciones empresariales.

5.4.3 LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LOS PROCESOS DEL CONCURSO EN ESPAÑA.

Una vez declarado el concurso de acreedores, el interlocutor de los representantes de los trabajadores en todos los procesos de extinción de contratos o suspensión temporal, en el de modificación de condiciones de trabajo y también en el trabajo diario para mantener la actividad de la empresa, no es el empresario sino los administradores concursales.

La finalidad en las negociaciones de la representación legal de los trabajadores en estas circunstancias hay que remitirse a lo establecido en el ET, por tanto la de mantener la actividad empresarial y conseguir la estabilidad del empleo. De tal forma que las negociaciones se establecerán para evitar o reducir los efectos y medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

Ese papel debería estar indicado en el contenido de la LC para garantizar su aplicación en todos y cada uno de los procesos concursales que se han desarrollado y siguen fluyendo en la actualidad al amparo de la crisis, pero la LC no contempla ninguna responsabilidad de los Ac en relación con los deberes de información y participación de los trabajadores en la empresa, no existe ningún a obligación de los AC con relación a los representantes de los trabajadores,

En la empresa que mantiene su actividad, durante el tiempo que dura el concurso de Acreedores, siguen estando en vigor el convenio colectivo y las múltiples y diversas situaciones que se pueden plantear en el desarrollo de la actividad diaria.

Así nos encontramos con decisiones que antes del concurso se debatían en las reuniones periódicas entre la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores como estas:

- Finalización de los contratos temporales y su renovación, transformación en indefinidos o rescisión.
- Situaciones de riesgo – problemas de salud laboral por falta de medidas o de protecciones específicas en el lugar de trabajo.
- Decisiones sobre medidas del convenio que dejan de aplicarse por falta de pago: el seguro que cubre las ayudas económicas en los supuestos de reconocimiento de incapacidad total y/o absoluta que no se perciben porque se ha dejado de pagar la prima de renovación del seguro.
- Información sobre el cumplimiento de las obligaciones de pago a la Seguridad Social, de la cuota empresarial y de la cuota obrera.

- Cumplimiento de la obligación de aportar a los fondos de las obras sociales – grupo de empresa – la parte que corresponde a la empresa. O incumplimiento de esta aportación.

- Medidas en relación con la aplicación del calendario laboral, programación de vacaciones, aplicación de puentes etc.

- Perdida de mejoras establecidas en convenio – servicio de lavandería de ropa de trabajo- que se suprime el servicio al dejar de pagar a la empresa que lo presta.

Nos encontramos que se producen situaciones que quedan en vacío de cobertura, porque su gestión se debería hacer en el marco de la relación periódica entre representantes de los trabajadores y Dirección, pero que no se hacen.

De la misma manera que tampoco se implica la AC en los temas de salud laboral y no se celebran o lo hacen sin asistencia de los máximos representantes de la empresa que en estos casos son los AC, las reuniones periódicas de los Comités de Salud laboral y si se celebran están vacías de contenido y eficacia ya que no está la dirección de la empresa en la toma de decisiones.

Esta falta de interlocución puede resultar conflictiva y resolver asuntos en los juzgados de lo social que podría solventarse en la negociación si tuviesen voluntad de aplicarla.

Se recurre también a la intermediación de SERLA- Servicio de relaciones laborales de la administración encargado de mediación en los conflictos.

La información y la participación de los trabajadores, debería formar parte de los cometidos y de las responsabilidades asignadas a la AC en la gestión de las empresas declaradas en concurso y que mantienen su actividad.

En el convencimiento de que en las situaciones de crisis donde es necesario el apoyo de todas las fuerzas para un fin principal – salvar la actividad de la empresa y por tanto los puestos de trabajo- no puede hacerse ignorando la opinión y la aportación de los Trabajadores y por tanto sin que

puedan ser partícipes y protagonistas de las propuestas que se hagan y de las soluciones que se propongan.

Ignorar la realidad de los trabajadores es cuando menos una posición injusta y que hace que muchas de las soluciones y propuestas estén centradas en ajustes de plantilla, reducciones de salario y medidas dramáticas para los trabajadores como única y universal receta aplicada en todos los concursos.

CONCLUSIONES

1.- Si queremos avanzar hacia un modelo económico más productivo nuestra primera conclusión es que se debe potenciar los consensos en el seno de las empresas, facilitar el clima laboral de respeto y contar en la medida de lo posible con la participación de los trabajadores.

En España camina justo en la dirección contraria y pretende dificultar el dialogo social incentivando la imposición sobre la conciliación, bendiciendo la unilateralidad de las decisiones empresariales como el único valor deseable. Hablando en términos de poder, lo que pretende es aumentar el de las cúpulas empresariales, mientras se debilita, simultáneamente, el poder de los trabajadores y sus representantes en los comités de empresa en el nivel empresarial y de los sindicatos en el nivel sectorial. El sindicalismo y la participación son vistos sólo como un “problema”, no como parte de la solución.

2.-Se hace urgente establecer leyes que lo potencien, anular por tanto la reforma laboral 3/2012- de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, que ha dado un poder desequilibrado a los empresarios y por tanto camina en la dirección contraria de establecer para las empresas españolas la senda de una economía de innovación y productividad.

Las economías de referencia, más avanzadas en Europa, Alemania y Francia son la senda a seguir en su estructura de participación y diálogo dentro de las empresas co-responsabilidad y co-decisión está demostrado que de su aportación se derivan consecuencias beneficiosas tanto para el sector empresarial como para los trabajadores.

3.-Una vez surgida la crisis, declarado el concurso de acreedores si se pretende cumplir con la necesidad remarcada de forma reiterada en la LC de mantener la actividad productiva en la empresa, se debería adecuar la labor de la AC dentro de la dirección de la empresa. En sus funciones como gestores no se puede ignorar a una parte esencial de todas las empresas como son los trabajadores y por tanto se deberían marcar pautas dentro de la

propia Ley para contar con la representación de los trabajadores, asumir el deber de informar y propiciar la participación.

4.- Nada impide que se ejerzan estas funciones, pero nada obliga a los AC a hacerlo y por tanto sin la vinculación de la obligación legal, las funciones de la AC en el concurso están más centradas en los datos económicos, la elaboración del informe, la defensa de los intereses de los acreedores y también de los suyos propios que están vinculados a la masa pasiva y activa de la empresa.

5.- Se debería dar prioridad a una participación real de los trabajadores en la empresa, como mecanismo bien para detectar y si fuese posible anticipar las situaciones de crisis y las soluciones.

6.- En aquellos casos en los que se ha demostrado que los mecanismos de control económico: auditorías empresariales, presentación en el registro mercantil de las cuentas, presentación de las declaraciones de impuesto de sociedades, cumplimiento o incumplimiento de las obligaciones tributarias y del pago de prestaciones de Seguridad Social, que hasta ahora son los únicos que se han establecido, han fracasado, se puede y se debe establecer que los propios trabajadores conozcan más, se les consulte y en la medida de lo posible puedan sentarse a negociar en la empresa (en el sector o en el ámbito general), planes de futuro, inversiones, modernización, adecuación de la plantilla y de los perfiles; en definitiva todos los elementos que determinarán que las empresas caminen con el apoyo de todos, por las sendas de responsabilidad social y solvencia económica.

3ª PARTE:

ANÁLISIS DE UN CASO: EL CONCURSO LABORAL DE SEDA SOLUBLES, S.L.

1.- INTRODUCCION

SEDA SOLUBLES, S.L es una empresa constituida en 1957, dedicada a la fabricación y envasado de café soluble y sus derivados, mezclas y cereales solubles.

Cubre todas las variedades de café: Aglomerado, spray, liofilizado y también tiene en sus instalaciones el proceso de descafeinar café. Es uno de los principales productores de café soluble de Europa, situada por detrás de la multinacional Nestle se puede considerar una de las fábricas más completas. Ofrece también una amplitud de formatos y gamas de envasado para satisfacer las necesidades de los clientes.

Esta empresa de origen familiar fue fundada por la Familia Cruz y gestionada por ellos hasta su venta. De capital totalmente español, es una empresa saneada con grandes inversiones en innovación y tecnología.

Características del mercado del café:

La producción de café está bastante concentrada a nivel mundial debido al gran desembolso de instalaciones que es necesario y la alta inversión en tecnología, por lo que la larga experiencia de Seda en el sector la coloca en una situación muy favorable respecto a otros competidores surgidos desde el año 2000, en el polígono de Venta de Baños. La empresa PROSOL – montada por personal directivo y técnico que salió de SEDA..

La materias primas – café verde – cotiza en bolsa de materias primas y sus precios pueden sufrir alteraciones o variaciones sujetas a cosechas, inversores, etc. Pero es el mismo problema para todos los fabricantes.

Tienen en sus producciones un altísimo coste de energía por las grandes temperaturas necesarias en el proceso de secado o por la congelación a -40º en los casos de liofilización.

2.- ANTECEDENTES HISTORICOS DE SEDA SOLUBLES, S.L.

La familia Serrano se hace cargo de la fábrica en 1999, después de un proceso de transito en el que la familia Cruz (fundadora de la empresa) vende a una entidad bancaria BNP PARIBAS a la cual se la compra la familia Serrano.

En el momento de la venta la empresa tenía una capacidad de producción de 5.000 toneladas año aproximadamente entre aglomerado, spray y mezclas.

En el año 2001 se inaugura la primera planta de Liofilizado con una capacidad de 1.500 toneladas aproximadamente de un producto considerado de alta gama y que hasta ese momento no producíamos.

En el año 2003 deciden trasladar las líneas de envasado al centro de Villamuriel. Suponiendo esto un encarecimiento de costes debido al transporte constante entre los dos centros. Un deterioro del producto final y duplicar en muchos casos mano de obra indirecta y puestos de trabajo de apoyo.

En el año 2006 finaliza un proceso de crecimiento con una nueva planta de Liofilizado, una batería más y una torre de secado. Elevando la producción total de la compañía a 10.000,- toneladas año.¹⁵

Entre el año 2003 y 2005 se realizan experiencias empresariales fuera de España con la compra de Sevenday y Artenay, empresas francesas de producción de cereales de desayuno y barritas.

También en Valladolid con la adquisición de la gestión de Cereales de Pascual, la cual sufrió un ERE de extinción un año después.

¹⁵ Página web de la empresa: www.sedasolubles.com . Sección: La compañía "hitos"

Además se inicia una experiencia de envasar y distribuir café para el mercado Ruso, montando una planta de envasado en Moscú en el año 2003.

Estas experiencias han sido negativas para Seda Solubles que ha asumido los costes y avalado los créditos financieros para su montaje sin haber recuperado estas inversiones y seguir pagando los créditos.

Se da una dimensión extraordinaria a las necesidades de almacenaje teniendo alquiladas hasta cuatro naves externas.

Se subcontrata el servicio de Logística en la planta de Palencia. Se tiene de forma permanente la presencia de mecánicos externos, hasta 30 personas, incluso en las épocas en las que no había inversiones ni ampliaciones en marcha y de forma permanente dos empresas de mantenimiento eléctrico.

En diciembre del 2009 se toma la decisión de llevar los servicios administrativos y financieros a Madrid y toda la documentación de la empresa. Esto supuso la salida de 6 personas que no pudieron aceptar el traslado a Madrid, duplicándose la plantilla de Madrid para realizar el mismo trabajo.

Se toma esta decisión para que todas las decisiones estén fuera de control del personal de la empresa y de sus representantes, ya que las personas de las oficinas centrales de Madrid, es personal de confianza de la familia.

Además se realizó un proceso llamado por ellos "*Relevo generacional*" que supuso la salida de la empresa mediante indemnizaciones millonarias de personal directivo, algunos de los cuales estaban a un año de la jubilación. Esto provocó un aumento de directivos y responsables.

La prestación de servicios de la Familia Serrano y del personal directivo de confianza de la empresa se realiza mediante contratos mercantiles, fuera del alcance y del control presupuestario de la empresa.

No estaban dados de alta en la compañía sino a través de "empresas de tipo personal" contratando servicios de dirección.

Antes del año 2011 tenía una amplia cartera de clientes de las principales marcas de la distribución, destacando: Carrefour, Día, Eroski, el Corte Inglés y de la distribución francesa: Casino- Metro- Migros.- En Portugal Continente- Fazenda- Jumbo

SEDA operaba en todos los continentes, con una fuerte posición en Europa, en concreto España, Francia, Portugal y también en Rusia

Los productos se comercializan en tres formas: de marca de la Distribución-MDD o marca blanca; alimentación de pequeños operadores y para *vending* (máquinas expendedoras) y a granel (para otros envasadores).

En el momento de presentar dificultades económicas se organiza a través de lo que podría llamarse grupos de empresas compuesto por:

- Seda Liofilizados, S.L.- planta de liofilizado constituida en 2001 con una producción de 1500 tn/año.
- ACC Liofilizado, S.A. – empresa dedicada a liofilizado que se inaugura en 2006, con una producción de 4800 tn/año.
- Interseda.- planta de envasado situada en Moscú, constituida en 2003 con dos líneas de envasado en múltiples formatos y capacidad para 4nvasar 4000 Tn/año.
- Seda cogeneración-una planta de generación de energía eléctrica, que opera en las instalaciones de Palencia al 50% con Iberdrola.
- Seda Solubles,S.L. con la plata de producción de Palencia y capacidad de producir 10000 tn/año. Planta de descafeinado para procesar 8000 Tn/año y una planta de envasado en Villamuriel que se inaugura en 2005 con capacidad de envasado en todos los formatos. Además opera como centro logístico de la compañía.

La Dirección general, y oficinas administrativas situadas en la Localidad de Alcobendas (Madrid).¹⁶

Solo SEDA SOLUBLES, S.L. está en dificultades económicas por ser la empresa de la actividad económica principal y la matriz del resto del grupo.

¹⁶ Página web:www.sedasolubles.com. Sección: La compañía - Grupo

3.- LA CRISIS ECONÓMICA DECLARADA DE SEDA

En Octubre del 2010, ya en plena crisis se celebra en las instalaciones de Palencia un evento social de las empresas agroalimentarias familiares para lo cual fue necesario realizar y adecuar un auditorio, moviendo oficinas e instalaciones lo que supuso un gasto innecesario.

En Enero del 2011 se hace una subrogación de 21 personas de la plantilla de Alina en Madrid a la plantilla de Seda Solubles, también en el centro de trabajo de Madrid.

Además de estos, hay que añadir los números gastos extraordinarios debidos a coches de empresas para disposición de directivos y responsables; trabajo en Palencia de 3 días por semana de Directivos de Madrid con el correspondiente gasto de hoteles, puesta a disposición de viviendas en Palencia para algún directivo, para no llegar a usar, participaciones en congresos en Canarias, Cádiz... con una elevada presencia de directivos y cónyuges.

Una gestión desastrosa y un despilfarro económico, sin contar con un “prestamos a la empresa ALINA – en octubre de 2010 por importe de 16 millones; sin que se haya solicitado su devolución y sin posibilidades de recuperarlo, según constata los informes presentados en la solicitud de concurso de acreedores.

La composición accionarial es:

ALINA CORPORATE,S.L.	77,4%	La familia Serrano
CAPITAL ALIANZA	17,6%	Fondo de capital riesgo
KRUGER-gmbh	5%	Socio Industrial alemán

4.- ASPECTOS LABORALES DEL CONCURSO DE SEDA

La familia Serrano en su gestión se caracterizó por una falta total de transparencia y por ocultación de datos. Su gestión se hacía desde Madrid con escasa o nula presencia de los propietarios y responsables en la dirección operativa de Palencia y Villamuriel. Se ocultaban datos, se negaban evidencias y se trataba en todo momento de anular la representación de los comités de empresa ignorando su presencia.

Indicios de alarma en la plantilla.

Durante el mes de Abril de 2011 (en el periodo de Semana Santa) se aplicó vacaciones en todas las secciones de la fabrica y a todo el personal. Se consideró necesario una parada por la falta de materias primas para producir y falta de materiales. Ya se había constatado problemas de retraso de las nominas y la falta de pago de la actualización de atrasos del año 2010 que no se había aplicado.

Se anunció que la solución pasaba por la entrada de un socio de capital – “ el grupo de capital riesgo Magnun” que se pretendía materializar el 30 de junio.¹⁷ Nunca se llegó a cerrar la operación debido a un problema de entendimiento entre los propios accionista de la compañía, en concreto con un socio minoritario llamado Capital Alliance – de unos inversores de Reino Unido.

Al truncarse esta operación y después de varias auditorías externas encargadas por las entidades financieras con las que se trataba de renegociar el aplazamiento del pago de crédito pendiente, les ponen como condición a la Familia Serrano, tomar medidas serias para sanear y sacar adelante la empresa

Se solicita con fecha 21 de Junio ante el Juzgado mercantil de Palencia, lo establecido en el Art. 5.3 de la LC- Declaración de insolvencia. Esto fija un plazo de 3 meses para llegar a acuerdos con los acreedores (borrador

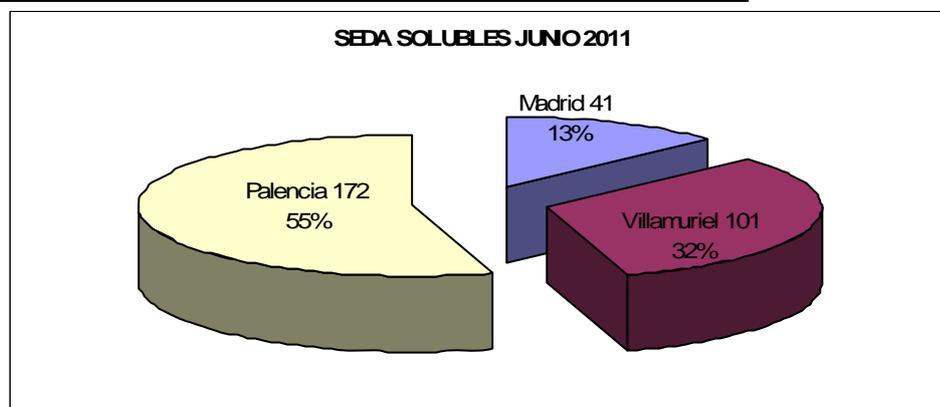
¹⁷ Publicado en periódico digital : “El confidencial” 25-07-2011

anticipado de convenio) buscar otras financiaciones o presentar finalmente concurso necesario.

Esta decisión se oculta a la plantilla; a la representación de los trabajadores se les plantea un ERE temporal para aplicar en las plantas de Villamuriel y Palencia.¹⁸

Plantilla de SEDA SOLUBLES,S.L.

	200	200	200	201	jun-
Palen	167	188	189	175	165
Villam	85	99	100	96	98
Madri	17	18	19	29	41



5.- DECLARACION DE CONCURSO

5.1 INTRODUCCION

La solicitud se presenta en el mes de julio-2011; se negocia con prisa y sin un plan de viabilidad y acompañamiento.

La representación de los trabajadores denuncia que se trata de una medida injusta y discriminatoria.

No se plantea la aplicación a las oficinas de Madrid y a los directivos y técnicos, por lo que el sacrificio económico de los trabajadores a favor de la recuperación de la empresa, no tiene un reparto equitativo sino una penalización en el personal de convenio y por tanto de los salarios más bajos

¹⁸ Publicado en El Mundo – Castilla y León: 22-07-2011

En la memoria se incluye una reducción de gastos - se cancelan o se reducen servicios de contrata, se suprimen servicios (seguridad se queda solo por la noche y fines de semana) y se planifica la producción fundamentalmente de graneles, porque no se puede financiar los materiales necesarios; por tanto se abandona la producción de marcas- MDD.

Además de negociar el ERE temporal, la representación legal de los trabajadores, hacen dos convocatorias de Huelga por el impago de salarios pendientes. Atrasos de 2009 y 2010, la paga extra de julio, la paga productividad y la mensualidad correspondiente.

La representación de los trabajadores inicia una ronda de contactos con todas las administraciones en Palencia: Delegado de la Junta C y L, alcalde de Palencia y Villamuriel , Diputación, partidos políticos...

Se cuenta con el asesoramiento y la implicación de CC.OO. como sindicato mayoritario dentro de la representación de los comités.

Se solicitando de todas las partes, ayuda ante lo que se considera un riesgo más que evidente y un peligro para los puestos de trabajo de 314 personas.

5.2.- SOLICITUD DE CONCURSO NECESARIO POR PARTE DE LAS ENTIDADES FINANCIERAS.

Con fecha 9 de noviembre 2011 se solicita la declaración de concurso necesario para SEDA SOLUBLES, S.L. por tres entidades financieras multinacionales, Rabobank, *Natixis* y *Fortis Banck* (BPN-Fortis)

Los Bancos Instantes forman parte de una financiación sindicada concedida en 2006 a la sociedad Seda Solubles S.L. ("Seda" o "la Compañía"). Dentro de dicha financiación, los Bancos Instantes cuentan con el mayor peso o proporciones más altas de participación

Contenido de la solicitud de concurso presentado por los bancos

El auto que declare el concurso de SEDA habrá de disponer igualmente que dicho concurso tiene el carácter de necesario.

3.2.-Efectos sobre las facultades de administración y disposición del deudor y nombramiento y facultades de los administradores concursales.

(i) Al hilo de lo anterior, y al amparo del artículo 40.1 de la Ley Concursal, el Juzgado habrá de acordar la sustitución de las facultades patrimoniales del deudor. Así, el citado precepto antedicho señala que:

“En caso de concurso necesario, se suspenderá el ejercicio por el deudor de las facultades de administración y disposición sobre su patrimonio, siendo sustituido por los administradores concursales”.

Toda vez que el deudor es una persona jurídica, procede que –a tenor de lo establecido por el artículo 48.1 de la Ley Concursal– *se acuerde asimismo la suspensión de las facultades de administración y disposición de sus órganos rectores, especialmente atendiendo a las censurables operaciones realizadas por los administradores de la sociedad en los últimos tiempos y reseñadas en el Hecho Sexto del presente escrito.*

(ii) Procede, igualmente, el nombramiento de los administradores concursales, de acuerdo con las normas contenidas en el Capítulo I del Título II de la Ley Concursal.

Por lo que respecta a las funciones de la administración concursal, y habida cuenta de que hemos interesado la sustitución de las facultades del deudor y sus órganos de administración, aquéllas habrán de ser tan amplias como para que tal sustitución tenga pleno efecto.

Como venimos denunciando, la Compañía ha sufrido una serie de irregularidades muy relevantes en su gestión, en detrimento de sus acreedores y trabajadores, y que probablemente están al origen de su insolvencia actual.

Dichas irregularidades son, entre otras, las siguientes:

- Los administradores de SEDA pertenecientes a la familia Serrano han desviado un importe de 16.000.000 de euros de la Compañía a favor de su socio principal, ALINA CORPORATE S.L., que a su vez es una sociedad titularidad de la propia familia Serrano.

Así se desprende de la Nota 21.1 de la Memoria de las Cuentas Anuales consolidadas de SEDA y sociedades dependientes, relativas al ejercicio cerrado el 31 de diciembre de 2010¹⁹

¹⁹ Publicado en el periódico Cinco días: 1-12-2011

“Con [fecha] 15 de julio de 2010, la Sociedad dominante [Seda Solubles] y Alina Corporate S.L. formalizaron un contrato de crédito en cuenta corriente por importe de 16.000 miles de euros, siendo el tipo de interés pactado de un 7% anual y la fecha de vencimiento del préstamo el 16 de julio de 2011. Una vez transcurrido dicho plazo el mismo podrá ser renovado por periodos anuales, como así ha sucedido.”

A este respecto, los auditores de dichas Cuentas manifiestan lo siguiente:

“No hemos obtenido evidencia de auditoría adecuada y suficiente sobre la información financiera de Alina Corporate S.L. entre la que se encuentran sus cuentas anuales auditadas, que nos permita concluir nuestro análisis de la valoración del mencionado saldo”.

O dicho en otras palabras: los administradores de SEDA anticiparon a una sociedad de su propiedad un dividendo equivalente a los beneficios que, en el mejor de los supuestos, y sin tener en cuenta que la Compañía ya había entrado en pérdidas, SEDA no obtendría hasta dentro de 32 años.

Quizá SEDA no se encontraría actualmente en situación de insolvencia si contase en caja con esos 16.000.000 de euros (2.662.176.000 de las antiguas pesetas).

La concesión de préstamos de este tipo ha sido considerada suficiente por la jurisprudencia para calificar un ulterior concurso como culpable.

El informe de auditoría de las Cuentas Anuales de SEDA relativas al ejercicio cerrado el 31 de diciembre de 2010 pone de manifiesto otra irregularidad en relación con las ventas efectuadas por la Compañía en el poco transparente mercado ruso:

“Formando parte del saldo de “Clientes por ventas y prestaciones de servicios” y de “Deudores varios” a 31 de diciembre de 2010, existen cuentas a cobrar a determinados clientes en relación con las ventas efectuadas en el mercado ruso, ya vencidas y no cobradas a fecha actual, por importe de 6.356 miles de euros, así como créditos a terceros diversos por importe de 3.460 miles de euros, respectivamente, los cuales se presentan sin corrección valorativa alguna, al no haberse considerado la misma necesaria por parte de la Sociedad, dado que la misma está llevando a cabo acciones tendentes a su cobro en fechas próximas. No obstante, no hemos dispuesto de evidencia de auditoría adecuada y suficiente sobre el análisis realizado por la Sociedad en base al cual se ha considerado que no existe evidencia objetiva de que el valor de estos activos no será recuperable

Es evidente que los créditos impagados a SEDA por los importadores rusos (y que ascienden al total de 9.816.000 euros, según lo indicado más arriba por los auditores de la Compañía) deberían haber sido total o parcialmente provisionados, si no a 31 de diciembre de 2010, sí al menos a 31 de agosto de 2011.

Pero, más allá del impacto que las provisiones sobre dichos créditos pudieran tener sobre el patrimonio de SEDA, lo que realmente llama la atención es que la Compañía o el Grupo no hayan todavía iniciado las acciones legales tendentes a la recuperación de tan elevados importes contra los importadores rusos. Lo que a su vez enciende la sospecha de si los administradores de la familia Serrano están personalmente obteniendo –u obtuvieron en el pasado– algún rédito de dichas transacciones con los importadores rusos, en detrimento de la propia Compañía.

La familia Serrano en su irresponsable gestión había dejado pasar los tres meses desde su solicitud de insolvencia y ni siquiera solicitó la declaración de concurso voluntario, sino que tuvieron que hacerlo las entidades bancarias.

En su escrito de solicitud manifiestan...

...es muy importante para mis representadas transmitir a Su Señoría que esta solicitud persigue seriamente que la Compañía sea declarada en situación de concurso necesario, pero no con la finalidad de que Seda se vea abocada a cesar su actividad, sino todo lo contrario.

Siguen las entidades de crédito manifestando...

En efecto, mis representadas desean que la actividad de Seda se vea preservada: sólo si la actividad de la Compañía se mantiene, al valor de sus activos podrá añadirse el de sus futuros beneficios para repagar sus deudas. De lo contrario, el grado de recuperación será mucho menor. Por no hablar de las consecuencias que para el empleo y el tejido empresarial de Palencia tendría un eventual cese de la actividad de Seda.

Pero para preservar la actividad de Seda, dado su deterioro actual, resulta necesario que la Compañía obtenga financiación circulante. Y ninguna entidad financiera está dispuesta a conceder nueva financiación a los gestores actuales.

El socio minoritario Krüger.- apoyo la solicitud de Concurso necesario y en su escrito manifestaba los siguientes argumentos:²⁰

(i) SEDA SOLUBLES, S.L. estaría incurso en causa de insolvencia actual según manifestó en dicha Junta el Presidente de su Consejo de Administración, D. Luis Serrano Martín, situación sobre la que jamás se había advertido a KRÜGER, en su condición de socio, a pesar de manifestarse en dicha Junta que las importantes dificultades financieras de la sociedad tenían más de un año de antigüedad.

(ii) De forma clandestina, los Administradores de SEDA SOLUBLES, S.A. habrían impulsado un proceso de enajenación de parte del patrimonio social, frustrado al parecer por la retirada final del tercer inversor, del que ni siquiera se había informado debidamente a los socios de SEDA SOLUBLES, S.L. y desde luego no a KRÜGER.

El mantenimiento de la actividad de la concursada esencial para el buen fin del concurso

La empresa en funcionamiento y con su clientela tiene un valor, lo que implicará una expectativa de recobro aunque sea parcial para sus acreedores, aparte del no despreciable efecto del mantenimiento de los puestos de trabajo de 300 personas. El cese de la actividad sería letal para la compañía y supondría la destrucción total de su valor.

Por todo ello, se pone en conocimiento de Su señoría todos estos antecedentes, para que al pronunciarse sobre la solicitud de concurso necesario, adopte las medidas necesarias para asegurar la continuidad de la actividad de la compañía, lo que entre otras medidas exige la suspensión de las facultades de administración y disposición de los actuales Administradores de SEDA SOLUBLES, S.L. con independencia de las decisiones concretas que en tal sentido pueda adoptar en defensa del interés social y del concurso.

El comité intercentros también presentó escrito en el Juzgado, con fecha 17 de noviembre, manifestando:

La empresa en la que trabajamos con una plantilla en Palencia de 280 personas entre todos los centros de trabajo, estamos muy preocupados ante la situación en la que nos encontramos:

²⁰ Extracto del documento presentado por Krüger de adhesión a la solicitud de concurso necesario. Publicado por Diario Palentino: 26.11.2011

1.- En la planta de Palencia todas las instalaciones productivas de SEDA SOLUBLES, SEDA LIOFILIZADOS Y ACC LIOFILIZADOS, están paradas toda la semana por falta de materias primas y por el corte del suministro de gas. La parada prolongada puede deteriorar las instalaciones (Calderas, instalaciones de frío etc) de forma grave. En la planta de Villamuriel trabaja una sola línea, unas 15 personas y solo tienen ocupación esta semana. Desconocemos la situación posible para la próxima semana.

2.- La empresa lleva en una situación de incertidumbre, aplicando un ERE de suspensión de empleo desde el mes de Agosto, para 256 personas con una duración de 9 meses, falta de materias primas, de materiales, deudas a proveedores, deudas y retrasos con los salarios etc.

3.- La empresa nos adeuda la nómina del mes de octubre y está incumpliendo el acuerdo del SERLA de 10 de octubre que se comprometió a pagar las pagas extras (Julio, septiembre y navidad) repartido en 7 mensualidades

7.- La gestión de la empresa y todas las decisiones que entendemos nos han llevado a esta situación se toman por la mayoría de la propiedad. La Familia Serrano

SOLICITAMOS

Que se agilicen lo más posible los trámites del proceso judicial para que no paralicen la actividad de la empresa.

Que se ponga de inmediato al frente de la gestión a personas independientes, que no se prolongue la gestión de la Familia Serrano que creemos está en el origen del problema de la empresa e incapacitada para salir de ella como viene demostrando.

Que se intente por todos los medios mantener los puestos de trabajo²¹

La representación de los trabajadores insiste en poder hablar con el Juez, en poder tener una reunión con el Juez de lo mercantil, porque a partir del día 11 de noviembre cortan el suministro de Gas – y la planta de Palencia esta parada la producción.

El juez, concede una reunión solicitada por CC.OO y representantes de los trabajadores de SEDA acompañan al Secretario Provincial en la entrevista con el Juez el día 18 de noviembre.

En juez manifiesta que su obligación es cumplir con la legalidad vigente, que entiende nuestra las razones de urgencia y de preocupación, pero que el concurso se desarrollará por los cauces establecidos por la LC.

²¹ Documento consultado en el archivo de CC.OO. de Palencia

A la solicitud de concurso necesario, la familia se opone y es necesario celebrar una vista para que el Juez tome una decisión. Esto tiene un periodo de espera incierto y motiva mayor desconfianza.

6.- ETAPAS DEL CONCURSO DE SEDA

6.1. INTRODUCCION

La familia sigue al frente y en la dirección de la empresa, con la planta parada, con impago de salarios, sin proyecto ni propuestas concretas, negando la realidad y en una situación de tensión y enfrentamiento con la Plantilla. Se hacen concentraciones y manifestaciones en la factorías y en la ciudad solicitando que se marchen y que se puedan hacer las cosas de otra manera en la empresa.

Se detecta que hay salida de mercancías a almacenes externos, lo que supone un riesgo por la deuda salarial que tiene en esos momentos la empresa con los trabajadores. Se inicia un bloque (acampada permanente las 24 h. a las puertas de los dos centros de trabajo) hasta que se tenga certeza de que las operaciones de entrada y salida de mercancías y productos esta totalmente controlados por Administradores y no por la Familia Serrano.

El juez declara el concurso necesario **el día 5 de diciembre de 2011** y nombra a los Administradores Concursales - AC -. Un Abogado encargado de la parte jurídica y legal del proceso y un economista auditor de cuentas encargado de la parte económica, deudas, balances de cuentas, acreedores etc. El tercero se nombrará a propuesta del acreedor de mayor deuda (del crédito ordinario), esto será cuando se tenga acreditado.²²

²² Publicado en el BOE Nº 306 de fecha 21.12.2011, pag.103619

6.2. LOS TRABAJADORES EN EL CONCURSO

El día 7 de diciembre toman posesión los administradores y mantienen un primer contacto con los representantes de los trabajadores.- Los comité de empresa.

Por parte de los comités y con conocimiento permanecen de la plantilla, se tiene un “seguimiento intenso” de la actividad de los AC y de su actuación sobre la empresa.

Se restablece el Servicio de Seguridad de las plantas y se apuesta en su gestión por reanudar la actividad. Mantiene contactos con las entidades bancarias instantes del concurso y con la Administración Regional - Instituto técnico agrario de Castilla y León, dependiente de la Consejería de Agricultura para obtener dinero destinado a circulante que permita la actividad en la empresa. Se firma un crédito de 4,5 M€ y poner en marcha la empresa.

Este endeudamiento con garantía hipotecaria fue autorizado por el Juez con el fin de facilitar que se pueda disponer de esta financiación.

Solicitan también los AC aportación de dinero por las entidades bancarias. Al final aportan 3 M€ y lo hacen dos de las entidades bancarias instantes del concurso - se descuelga BNP (Fortis) y se suma en la aportación Banca Cívica, Banco Popular y Caja España Caja Duero.²³

Esto se puede considerar elemento “esencial y diferenciador” de la confianza en la rentabilidad de la empresa. En los tiempos que se desarrolla (finales de 2011) es casi impensable que las entidades bancarias acepten prestar dinero a una empresa en concurso de acreedores, es por tanto un indicio claro de que la empresa es realmente rentable y tiene futuro. El préstamo se entrega con garantía hipotecaria y sujeto su utilización para descuento de papel, con una cláusula que vincula la utilización de una parte del dinero a que el Juez autorice de forma rápida la venta de la unidad productiva.

²³ Publicado: Norte de Castilla: 17.01.2012

Ambos crédito se vinculan desde el principio a una “venta anticipada” de la unidad productiva, sin esperar al final del desarrollo del concurso, por eso se fija su cancelación en un plazo de 6 meses, es decir el 23 de junio de 2012 se deberá devolver los préstamos y los intereses aplicados.

Después de tener la confirmación por parte de la Administración concursal de mantener la actividad en la empresa, de todas las gestiones y trámites para los préstamos del dinero, con la confianza en iniciar un nuevo proceso después de la parada, se decide levantar el bloqueo de las puertas y la concentración permanente que los trabajadores de SEDA habían mantenido durante más de un mes a las puertas de los centros. La plantilla que había sentido muy de cerca la amenaza de la pérdida de los puestos de trabajo, empieza un pequeño respiro. Se cumple con lo establecido en la LC y se hace el pago a la totalidad de la plantilla de los salarios en la cuantía de los 30 días anteriores al concurso, más la mensualidad correspondiente.

6.3. LAS MOVILIZACIONES²⁴

- Día 17.11.2011 concentración en la Plaza Abilio Calderón a las 11 de la mañana para solicitar del Juez que agilice los trámites para evitar que la fábrica siga parada.

- Por la tarde a las 5,30 concentración a las puertas de la fábrica en Palencia convocados a una reunión con el Presidente Sr. Serrano y no entra nadie a la reunión.

- Día 22.11.2011 concentración a las 6 de la tarde en las puertas de la fábrica para exigir el pago de la deuda de los salarios.

- Desde el día 23.11.2011 se bloquea la salida de producto y se montan campamentos permanentes a las puertas de Palencia y Villamuriel. La plantilla se organiza para cubrir sus turnos (como si fuese de trabajo), y se desarrolla un inmenso espíritu de defensa de la empresa, de apoyo y solidaridad por la sociedad de Palencia, incluyendo el apoyo de las autoridades, instituciones y

²⁴ Publicación en los medios de comunicación: Diario Palentino - Norte de Castilla – El Mundo :Castilla y León

grupos políticos. Muchas personas comparten el tiempo y su apoyo con regalos a las puertas de las fábricas (caldo, chocolate, etc.) .

- Día 24.11.2011 nueva manifestación hacia el juzgado y concentración en la plaza para pedir agilidad en la declaración de concurso.

- Día 29.11.2011 concentración de toda la plantilla a las puertas de Villamuriel con celebración de asamblea informativa. Se hace pública la decisión del Juez de celebrar Vista pública sobre la declaración del concurso y se celebrará el día 1 de diciembre.

- Día 1.12.2011.- concentración a las puertas del juzgado mientras se celebra la vista y con fuerte abucheo a la familia a la salida del juzgado.

Se celebran reuniones con los parlamentarios regionales de PSOE – IU.

Se genera un movimiento social de apoyo a la lucha de SEDA con presencia incluso en los partidos de fútbol del Palencia que también atraviesa por problemas económicos.

- Día 9.12.2011 Reunión con la Junta de Castilla y León, para solicitar ayuda económica. Se solicita aportación de dinero que sea necesario para arrancar la fábrica. Se celebra una concentración a las puertas de la Cortes Regionales, en el debate de una propuesta y resolución sobre SEDA.

- Día 14.12.2011 Se celebra una reunión propuesta por la Sra. Consejera de Agricultura para comunicar la posibilidad de un prestamos de ITACYL para arrancar.

- Día 15.12.2011.- La fábrica sigue parada. Se celebra una nueva manifestación para pedir apoyo y compromiso institucional y por el futuro de los puestos de trabajo.

- Día 21.12.2011 Se celebra otra vez nueva manifestación ante la Junta para solicitar que agilice los trámites del préstamo y por el futuro de los puestos de trabajo.

- Día 23.12.2011, se tiene constancia de la firma del préstamo de la Junta y las garantías de la gestión de los Administradores concursales. Se decide poner fin a la concentración permanecen que se mantenía en las puertas de los dos centros de trabajo.

Se negocia con la empresa suministradora de gas y se paga a los trabajadores lo estipulado. Se compra las materias primas y materiales imprescindibles.

6.4. LA ACTIVIDAD PRODUCTIVA.

Se aplica el ERE temporal que se tenía autorizado desde Agosto 2011. La gestión administrativa y financiera de la empresa se autoriza por la AC en una Directora General que actúa desde Madrid, con un control absoluto del gasto y con el objetivo puesto en mantener la fabrica en marcha y operativa.

Es la mejor opción:

1.-Porque el valor patrimonial de la empresa es muy superior si la fabrica está funcionando y también por el valor de la cartera de clientes.

2.-También es la opción que se defiende desde los trabajadores porque supone la continuidad de los puestos de trabajo.

Con estos objetivos claramente en el horizonte la forma de funcionar es casi “economía de guerra” y su producción se centra en graneles, producir muchos Kg. de café pero sin desembolso de materiales de envasado. Generar caja disponible para mantener la fábrica funcionando hasta la venta.

Durante los meses del concurso, la actividad se puede cuantificar en un 80% de su capacidad de las áreas de Palencia y en un 60% de la actividad en Villamuriel. Aplicando el ERE temporal que estaba autorizado.

Las oficinas de Madrid, mantiene en su totalidad la plantilla, sin reducción temporal ni aplicación de ERTE, ni descuento económico, lo que está ocasionando un trato discriminatorio hacia la plantilla de las plantas de Palencia y Villamuriel. La AC a pesar de reiteradas solicitudes por parte de los comités de empresa de que se aplique un Ere temporal como al resto, no lo considera y finalmente no toma ninguna decisión.

6.5. POSIBLE VENTA

El día 2 de enero de 2012, los AC, presentan en el Juzgado:

Que interesa a esta administración concursal la apertura de la fase de liquidación en beneficio del concurso en virtud de lo dispuesto en el artículo 142, apartado 3º de la Ley 22/2003 de 9 de julio, concursal reformada en virtud de la Ley 38/2011 de 10 de octubre a tenor de los siguientes:

HECHOS

..... Este propósito de venta o liquidación traslativa de la unidad producida y plazo para alcanzarlo ha sido puesto en conocimiento por esta administración concursal del comité de empresa de SEDA SOLUBLES, que ha manifestado su plena conformidad.

Entre la enajenación de la unidad productiva de referencia previa autorización judicial prevista por el artículo 43.2 de la LC y la liquidación con enajenación de la unidad producida, prioritario según el artículo 148.1 de la LC esta administración concursal considera mas ventajosa, por mayor seguridad jurídica del proceso y para el potencial comprador, lo que garantiza una mejor oferta, la segunda alternativa: la liquidación traslativa de la unidad productiva.²⁵

El comité de empresa conoce esta propuesta y hace una peticiones al Juez mediante un escrito de fecha 13 de enero, manifestando el apoyo a la solicitud de la AC y solicitando que autorice la venta de al Unidad productiva.

Se trata de poner de manifiesto la necesidad de que se agilicen las decisiones para no poner en peligro los puestos de trabajo.

Además estas peticiones se acompañan de concentraciones en la plaza de los juzgados- los jueves- todas las personas disponibles de la plantilla y las familias y con el apoyo de los sindicatos.

El objetivo manifestado en pancartas:

“ 314 puesto de trabajo necesitan soluciones una solución Ya”
SEDA SOLUBLES .

Con lemas como:

Tenemos futuro pero no tenemos tiempo.
Seda Solubles tiene futuro
Queremos soluciones, no mas espera.

²⁵ Archivo documental de CC.OO - Palencia

Además y mientras se espera la autorización del Juez para la venta, la AC convencida de la aceptación de su propuesta, contacta con la agencia PwC y se la encarga elaborar un cuaderno de ventas, con difusión internacional y para que exista una “venta en subasta” con el criterio de que el valor, el precio que se pague por la empresa suponga una puntuación del 70% y el volumen de trabajadores que se propongan su permanencia en la futura empresa compradora, se valore en un 30%. Varias empresas se interesan por la compañía, llegando a visitar la empresa las instalaciones.

Entre las cuales que se interesan, se encontraba DEK (empresa productora de café de origen Alemán) que pidió una reunión con la representación de los trabajadores.

Con estos movimientos se alimenta la expectativa generada de que la venta es la solución y de que el proceso será rápido.

El día 17 de febrero, el Juez deniega la autorización de la venta

Esta decisión del juez, que de alguna manera da la razón a los argumentos de la Familia Serrano que se opuso a la solicitud y además emitió argumentos duros y ofensivos para la labor del juez y de la propia AC, supone un revés importante y un “retraso” en los planes de futuro.²⁶

La AC transmite tranquilidad a la Plantilla porque se abre otra vía de solicitar al Sr. Juez nueva autorización de venta de la Unidad productiva, esta vez por la vía del Artículo 43 de la LC.

Se decide la personación del comité de empresa en el Concurso, como órgano colegiado de representación de los trabajadores, además de la

²⁶ Publicado por Diario Palentino: 22-02-2012

personación de los Sindicatos mayoritarios CC.OO y UGT que ya están personados en el proceso.

Se nombra el administrador que faltaba, a propuesta de Banca cívica y ya se trabaja en equipo por los tres Administradores.

Nueva solicitud al juez para la venta

Con fecha 26 de Febrero, se inicia de nuevo por parte de la Administración concursal una petición al Juez:

la venta de la Unidad Productiva de Café Soluble sobre la base del artículo 43.2, la cual sí goza de jurisprudencia consolidada, incluso por parte del Tribunal Supremo. Es decir que se propone que sea El juez quien dicte un Auto expresamente con la autorización de venta, y no solo una resolución genérica autorizando la liquidación que generaría inseguridad jurídica al posible comprador y también al deudor (antiguo propietario de la empresa).

Por tanto, a juicio de la Administración Concursal de SEDA, la venta de la Unidad Productiva de Café Soluble en un plazo anterior al 23 de junio de 2012 es la única solución existente para sostenimiento de la actividad, el mantenimiento del empleo y la maximización de la recuperación de los acreedores.²⁷

En la petición se detalla todos los elementos, terrenos, edificios, maquinaria, las plantas productivas de Palencia, la planta envasadora de Villamuriel, participaciones societarias en la empresa en los Liofilizados como socio mayoritario, pero que no están concurso. Se detalla el procedimiento de venta para tratar de maximizar el resultado de esta operación en beneficio de los acreedores del concurso. Se propone una subasta entre los interesados partiendo de un mínimo de precio indicado en la oferta.

A pesar de la urgencia de la propuesta porque sigue pasando el tiempo, no hay una respuesta rápida de la Justicia y se inicia de nuevo, otro proceso de movilizaciones por parte de la plantilla de trabajadores, apoyado también

²⁷ Documental del Proceso 498/2011 del Juzgado mercantil de Palencia. Documento publicado en tablón del juzgado y a las partes del proceso.

con escritos al Sr. Juez, solicitando que se autorice la venta de la empresa y que es urgente tomar decisiones.

6.6 MOVILIZACIONES ANTE LA NUEVA PETICION DE VENTA DE LA EMPRESA.

Día 6-03-2012 en la plaza del juzgado una concentración con entrega de escrito.

Los temas laborales pendientes se van solventando con los técnicos de la empresa pero las decisiones importantes deben de ser asumidas por los AC y por la persona de Directora General nombrada para la gestión.

Con ellos se negocia la actualización de salarios prevista en el convenio colectivo de empresa que está en vigor hasta 31.12.2012, actualizar las tablas salariales y el pago de atrasos correspondientes.

Se deniega la actualización y el pago de atrasos y se pospone esta actualización hasta “un mejor momento”, si fuese posible “antes de la venta”.

Es necesario hacer la prórroga formal del ERE temporal que está autorizado, ya que se considera una aportación imprescindible para seguir con la actividad de la empresa y una medida de ahorro económico imprescindible en la situación actual de la empresa. Por tanto la duración final del ERE temporal en vigor será de 12 meses, hasta Agosto de 2012.

6.7 INFORME CONCURSAL

Con fecha 12 de abril, se presenta el informe concursal, con toda la documentación que indica la LC. El cuerpo del informe donde se analiza en

134 páginas por parte de los administradores concursales los siguientes epígrafes:²⁸

i.- Análisis de los datos y circunstancias expresados por el deudor en la memoria (art. 6.2.2 LC)

ii.- Estado de la contabilidad del deudor y juicio sobre las cuentas, estados financieros, informes y memoria (art. 6.3 LC)

iii.- Memoria de las principales decisiones y actuaciones de la AC.

iv.- Exposición motivada acerca de la situación patrimonial del deudor y de cuantos datos y circunstancias pudieran ser relevantes para la ulterior tramitación del concurso.

Formando parte de la Nota Final y diligencia de cierre, la Administración concursal indica lo siguiente

Por último, en función de lo anteriormente indicado y en opinión de esta administración concursal, pudieran concurrir circunstancias encuadrables en los supuestos previstos por los artículos 164 y 165 de la Ley Concursal, determinantes de que, en su momento, pudiese solicitarse que el concurso de SEDA SOLUBLES, S.L. sea declarado “culpable” y, en consecuencia, para exigir en sede de calificación la responsabilidad patrimonial de los administradores sociales ex artículos 172 y 172 bis LC, si bien esta opinión tiene carácter previo y provisional y no prejuzga ni anticipa el sentido del informe que deberá emitir si se dan los supuestos de apertura de la pieza de calificación.

Se acompaña de los anexos

ANEXO - I

A- Masa activa al cierre del ejercicio 2011

B- Listado de Derechos 31 de enero de 2012.

C- Inventario de la masa activa al 31 de enero 2012.

ANEXO - II

A.- Listado alfabético de acreedores incluidos a 9 de abril 2012.

B.- Listado de Créditos excluidos a 9 de abril 2012.

C.- Resumen créditos por calificación a 9 de abril 2012.

D.- Relación de créditos contra la masa.

E.- Facturas rectificativas de IVA para la AEAT.

F.- Notas explicativas del reconocimiento y clasificación de los créditos.

ANEXO – III

Relación de acreedores con procedimientos judiciales.

²⁸ Anuncio en el BOE Nº 108 de fecha 5-05-2012. Para consulta por las partes interesadas. Documental consultada por la Representación de los trabajadores personada en el proceso judicial.

La presentación del informe concursal es un paso muy importante en el desarrollo del concurso, no solo por la información contenida, sino porque su presentación cierra la fase común del concurso y abre la puerta a la fase resolutoria.

El informe se publica en el BOE el día 5 de mayo y se abre el plazo de 30 días para presentar alegaciones por parte de los acreedores, en la cantidad, en la calificación de los créditos, etc.

Nuevamente el juez deniega la venta de la empresa

El día 19 de Abril 2012- casi dos meses después de haberlo solicita, el juez nuevamente resuelve de forma negativa y deniega la autorización para la venta de la unidad productiva.

Los argumentos del juez los encontramos en el Auto 72/2012 y dicen:²⁹

SEGUNDO.- Nuestra Ley Concursal establece, con carácter general, el **principio de conservación de la masa activa** (art. 43.2) al establecer que: "Hasta la aprobación judicial del convenio o la apertura de la liquidación, no se podrán enajenar o gravar los bienes y derechos que integran la masa activa sin autorización del juez".

1.-Los actos de disposición que la administración concursal considere indispensables para garantizar la viabilidad de la empresa o las necesidades de tesorería que exija la continuidad del concurso. Deberá comunicarse inmediatamente al juez del concurso los actos realizados, acompañando la justificación de su necesidad.

3.-Los actos de disposición inherentes a la continuación de la actividad profesional o empresarial del deudor, en los términos establecidos en el artículo siguiente.

Es decir, toda medida de venta de bienes de la masa activa durante la fase común ha de responder a la idea de conservación o mantenimiento del valor de la masa, para la íntegra o máxima satisfacción de los créditos incluidos en la masa pasiva, de manera que esa medida no pueda perjudicar a los acreedores.

²⁹ Documento del proceso judicial 498/2011- Concurso de Seda Solubles, publicado en el tablón del juzgado mercantil de información pública.

TERCERO.- En lo que concierne al supuesto que nos ocupa lo primero que ha de advertirse con respecto a la venta propuesta por la Administración Concursal es la evidente amplitud de su objeto, pues ha de versar -según definición no exhaustiva-

Pues bien, sin desconocer las invocadas necesidades de tesorería, -que motivaron la autorización judicial previa de la suscripción del referido préstamo con la JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN, por importe de 4,5 millones de euros-; entiende el juzgador que, en este momento procesal, la enajenación ahora solicitada -por un precio inicial que, aún de forma meramente aproximada ó estimada no ha podido concretarse- privaría a la concursada -dada la extensión que pretende otorgarse a aquélla- de la práctica totalidad de sus bienes y derechos; lo que resulta difícilmente conciliable con el meritado principio legal de conservación de la masa activa, que aspira al mantenimiento de su valor para la íntegra o máxima satisfacción de los créditos incluidos en la masa pasiva, según "ut supra" se expone.

Procede por ello denegar la autorización solicitada.

Y la pregunta que se abre en todos los estamentos es: ¿Ahora que se puede hacer?

La respuesta de los administradores concursales es imprecisa, no saben cómo afrontarán la continuidad del concurso, que pasa por dos posibles supuestos:

1.- que la familia Serrano presente una propuesta de convenio, logre los apoyos suficientes y ponga fin al concurso, por esa vía.

2.- que no se pueda hacer la fase de convenio, porque no se presente o porque no tenga los apoyos suficientes y se pase a la fase de liquidación.

Aquí las dudas son mucho más demoledoras para la plantilla: Entre ellas principalmente:

¿Cuánto tiempo puede estar la empresa funcionando en las condiciones de precariedad económica que tiene, y por tanto que pasará con los puestos de trabajo?

6.8 UNIDAD DE TODAS LAS PARTES FRENTE A LA NO VENTA DE LA EMPRESA.

Frente a la decisión del Juez se abre un proceso judicial de presentar recursos y en eso se logra algo muy difícil y que tampoco tiempo precedentes en otros concursos.

Que los bancos instantes, los sindicatos, los propios trabajadores a través del comité de empresa, presenten recurso ante la decisión del Juez.

Pero también presentan recurso la Consejería de Agricultura de la Junta de Castilla y León. Se manifiesta el apoyo por parte de las administraciones cercanas: Ayuntamiento de Palencia y de Villamuriel, Diputación provincial. Presentan recurso también los propios Administradores concursales y hay una proposición no de ley en la Cortes de Castilla y León que tiene el respaldo de todos los grupos políticos.

Todas las partes están en contra de la decisión del juez de que no se autorice la venta de la fábrica.

Este clamor se acompaña de movilización social y se siguen producción las concentraciones en la plaza de los juzgados los días los 10, 17 y 24 de Mayo, todas con el mismo fin y el mismo objetivo.

Se acerca la fecha de devolver los préstamos recibidos que finaliza el día 23 de junio y se comunica que no se hará esta devolución por imposibilidad real. Se solicita al ITACYL y a los bancos un aplazamiento y que no ejecuten sus derechos de garantía hipotecaria.

Que asuman este aplazamiento es fundamental para seguir trabajando.

No se comprende la decisión del juez y menos aún cuando la Deudora- la familia Serrano se sigue oponiendo a estas propuestas, pero no presenta ninguna alternativa. Solo argumenta su situación de perjuicio patrimonial y la indefensión ante la situación irreversible de que la empresa cambie de

propietario. No hay ninguna propuesta de cómo se puede mantener la actividad industrial sin dinero circulante y sin apoyo financiero y como se garantiza los puestos de trabajo. No plantean ninguna respuesta a las deudas que ellos mismos han generado con su nefasta gestión a los acreedores.

6.9. NUEVA DECISIÓN JUDICIAL: POSICIÓN DEFINITIVA

Con fecha 22 de junio, el Juez resuelve todos los recursos presentados.

Debe confirmarse la resolución impugnada por los motivos expuestos razonadamente en dicho auto.

*...ante la innovadora vulneración del artículo 43 LC por los recurrentes que su texto actual.- vigente desde el 1 de enero de 2012 y aplicable a los concurso en tramitación a dicha fecha, en virtud de la disposición transitoria segunda de la Ley 38/2011 –establece claramente como excepción a la prohibición de enajenar o gravar los bienes y derechos que integran la masa activa sin autorización del juez: los **actos de disposición que la administración concursal considere indispensables para garantizar la viabilidad de la empresa o las necesidades de tesorería que exija la continuidad del concurso***

En cuyo caso basta comunicar inmediatamente al juez del concurso los actos realizados, acompañando la justificación de su necesidad.³⁰

En definitiva pone en manos de los AC la decisión de vender, si lo considera necesario y después comunicarlo y justificarlo.

Al mismo tiempo, se presenta por la Familia Serrano una propuesta de convenio de acreedores.

No se trata técnicamente de un convenio anticipado que permite la LC y como está el procedimiento del concurso en la fase resolutoria, no se permitiría la presentación de convenio, pero es novedoso y sorprendente su posición al presentar esta propuesta:³¹

³⁰ Publicado en Diario Palentino: 26-06-2012

³¹ Publicada en Diario Palentino- y en Finanzas: 28.06.2012

... en todo caso SEDA SOLUBLES, S.L. quiere resaltar desde este momento los criterios que se han tenido en cuenta para discutir, preparar, consensuar y redactar la propuesta de convenio:

(i) Se trata de un convenio de continuidad que permitiría la explotación de SEDA SOLUBLES como un todo, es decir con su configuración actual.

(ii) Consciente de que la ritual tramitación de este procedimiento concursal y el respeto a los plazos legales, podría deteriorar sensiblemente la actividad fabril de SEDA SOLUBLES con el riesgo de su terminación, SEDA SOLUBLES, S.L. acepta desde este momento que la definida como unidad productiva de café por la AC en su solicitud de liquidación y posterior fase del Artículo 43 sea objeto de segregación y de venta anticipada....

(iii) Que la venta de la unidad productiva ha de servir fundamentalmente para la continuidad del negocio principal y el mantenimiento de puestos de trabajo

Este documento presentado al Juez, se acompaña de una propuesta de borrador de convenio para los acreedores.

6.10 NUEVA ETAPA PARA LA PLANTILLA. PRESENTACIÓN DE UN NUEVO ERE TEMPORAL.

Se inicia el proceso de negociación, de un ERE temporal, con los requisitos y cláusulas establecidas en el artículo 64 de la LC.

En esta ocasión la propuesta se presenta por la AC para todos los centros de trabajo: Madrid, Palencia y Villamuriel. Duración hasta dos meses después de producirse la venta y como máximo un periodo de un año. (agosto 2013)

Su objetivo es ahorrar coste a la empresa para que se pueda mantener operativa y funcionando hasta que la venta, además de tratar de adecuar la plantilla a la carga de trabajo en las diferentes secciones.

La respuesta de la Representación legal de los trabajadores:

La experiencia en el Ere temporal que está a punto de finalizar, es que su aplicación (solo a 256 personas de Palencia y Villamuriel) y con porcentajes diversos entre el 10% y el 50% de la jornada, ha sido muy discriminatorio.

Ha penalizado más a los salarios más bajos y hay personas – directivos, técnicos- personal de fuera de convenio que no ha tenido ningún sacrificio económico a favor de que la empresa siga funcionando.

El comité propone unos límites muy sencillos.

- Que afecte a todas las personas.
- Que en su computo global (sumando el primer Ere ya casi finalizado) y el que ahora se presenta, nadie supere los 180 días aportados de prestación de desempleo.

De conformidad con la Normativa laboral aprobada, en caso de rescisión de los contratos con posterioridad y según las circunstancias, ese es el número de días máximo de prestaciones que se recuperan.

Se considera necesario fijar un límite - que a ninguna persona su sacrificio supere esta cifra. Y que es viable económicamente porque hay plantilla suficiente para que su sacrificio en la aplicación del nuevo ERE tenga una repercusión económica positiva en la empresa.

- Aplicación en un máximo mensual de 50% de la jornada.
- Complemento por parte de la empresa de las partes proporcional de pagas extras y de vacaciones.

Este límite y sobre todo que estén todas las personas en el sacrificio económico no es aceptado por los Directivos y por tanto tampoco por los AC. Se finaliza el periodo de consultas Sin acuerdo.

Sabiendo el riesgo que supone, se asume, ya que al ir sin acuerdo el ERE temporal puede ser aprobado por el Juez, en los términos propuestos sin la mejora de complemento de pagas extras y vacaciones que habían propuesto en la negociación.

Los representantes de los trabajadores someten esta propuesta a referéndum y se decidió no apoyar el ERE y trasladar estos argumentos al juez.

Posteriormente, en la reunión de mediación de la Inspección de trabajo, en el mes de Septiembre la AC accede a las propuestas de la Representación

de los trabajadores y por tanto se hace un acta de acuerdo que se presenta al Juez, responsable de autorizarlo.

Todo el proceso de negociación y los acuerdos, no llegaron a tener ninguna aplicación, ya que el Juez autorizó la aplicación del ERE en el mes de Octubre y las circunstancias de la empresa ya no eran las mismas. La AC decidió no aplicarlo.

6.11 EL PACTO ENTRE LAS PARTES COMO SOLUCIÓN PARA LA EMPRESA

Con la propuesta presentada por la Familia, en la que aceptan la venta anticipada de la denominada Unidad Productiva de café, que incluye la actividad de las plantas y todos los puestos de trabajo, se abre el camino para una solución pactada.

Conforme avanza el tiempo y las decisiones judiciales de oponerse reiteradamente a la venta de la empresa, se ve que una solución al concurso que pase por la venta de la empresa y garantice la continuidad de la actividad, con el consiguiente mayor valor para poder hacer frente a los pagos de los acreedores, se puede hacer imposible y alargarse en el tiempo. Solo cabe una solución, la negociación con la Familia Serrano, dada su “disposición a autorizar la venta de la unidad productiva”.³²

Es decir se abre un pacto entre los deudores y los bancos instantes del concurso, además de la colaboración de la AC para poder alcanzar la venta sin oposición que es el camino sin riesgos indicado por el Juez en su última resolución.

Con este objetivo se llega a un acuerdo ante Notario, que dará lugar a proponer un convenio de acreedores (con el informe favorable de la AC) y el apoyo al mismo de los bancos en un porcentaje muy elevado, lo que

³² Publicado en Diario Palentino: 21 Julio 2012

garantizaría que pueda reunir los requisitos necesarios de superar el 50% del importe de la deuda en créditos ordinarios.

En este marco la familia autoriza incluso insta con urgencia la venta de la empresa.

Por la presente les manifestamos irrevocablemente nuestra conformidad con la decisión, asimismo irrevocable, que nos han comunicado ustedes de proceder la Administración Concursal de Seda Solubles a la venta perentoria de su Unidad productiva del café, en tanto acto indispensable para garantizar la viabilidad de la empresa, conforme a lo dispuesto en el artículo 43.3.1º de la Ley Concursal.

En particular, adjuntamos como Anexo 1 las concretas Bases del proceso competitivo de venta de la citada Unidad respecto de las cuales mostramos nuestra aceptación irrevocable, solicitándoles que se atengan en adelante a las mismas. Dichas Bases no podrán ser modificadas sin el consentimiento expreso de los bancos instantes del concurso necesario de Seda Solubles (Rabobank, Natixis y BNP-Fortis), que en unidad causal y de acto a la presente se han adherido a nuestra propuesta de convenio de acreedores en atención también al contenido de la presente.

Este documento se firma ante notario el 11 de septiembre y se pone en marcha con carácter de urgencia, como queda en evidencia a la vista de las fechas propuestas³³

Se abre un proceso de Venta competitiva de la compañía con las siguientes condiciones:

- Precio total ofertado, el cual no debe ser inferior a 32 millones de euros y deberá realizarse al contado, de acuerdo con los términos del presente documento.
- Mención expresa de la asunción de la totalidad de la plantilla y descripción de los compromisos de mantenimiento de empleo.

El proceso lo dirige y coordina la empresa PwC y tiene un calendario con los siguientes plazos:³⁴

³³ Documento "Propuesta de convenio" enviado a todas las partes, Incluido los trabajadores.

³⁴ Publicado en El Mundo Castilla y León: 23.09.2012

- Hasta el día 22 de octubre: Estudio del “data room”. Carta de los posibles compradores manifestando su interés en participar; posibilidad de visita a la fábrica

- Hasta el día 31 de octubre plazo para presentar ofertas no vinculantes. En sobre cerrado ante notario

- Hasta el día 5 de noviembre los AC escogen las ofertas recibida 3 ó 5 en función de los que hayan participado en el proceso competitivo presentando su oferta.

- Hasta el 12 de noviembre las ofertas seleccionadas tiene de plazo para conocer las cuentas de la empresa y también el resto de las ofertas que concurren.

- Hasta el día 15 de noviembre, las seleccionadas deberán presentar ofertas vinculantes que igualen o mejoren la propuesta inicial.

Tres día después – y ante notario se abrirán las ofertas y la AC decidirá la oferta seleccionada.

La oferta seleccionada deberá depositar el 10% del importe de la adjudicación antes del día 22 de noviembre.

Antes del día 12 de diciembre deberá depositar la totalidad del importe de la venta en una cuenta y firmar ante notario las correspondientes escrituras.

6.12 VENTA Y CAMBIO DE TITULARIDAD

Esta solución puesta en marcha, dio como solución que el día 21 de diciembre de 2012, la empresa OLAM INTERNACIONAL, con sede en Singapur, se haga cargo de la unidad productiva, es decir de la producción de la empresa, junto con los terrenos, los edificios, la cartera de clientes y todo lo que compone la actividad empresarial del café.³⁵

En esa misma fecha se hace la subrogación de la totalidad de la plantilla, en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad social, conforme establece el artículo 44 del Estatuto de los trabajadores.

³⁵ Publicado en Diario Palentino: 20-12-2012

La nueva empresa pasa a llamarse SEDA OUTSPAN IBERIA, S.L. y continua con la actividad, pero a los dos meses de finalizada esta operación y sin haber tenido tiempo de conocer la empresa y tomar la dirección real y efectiva de la compañía, se propone ajustar su dimensión con un ajuste brutal de la plantilla y de sus condiciones laborales.

ERE de extinción en la nueva empresa³⁶

Presentan el día 25 de febrero, un ERE de extinción de 73 contratos:

14 de Madrid

34 de Villamuriel

25 de Palencia

El motivo es por razones organizativas y productivas - Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (conocida como reforma laboral) y Real Decreto 801/2011 Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo.

Es decir 30 días de periodo consultivo, la obligación de negociar de “buena fe” pero no es necesario ni autorización administrativa ni judicial para llevarlo a cabo.

Además de la situación vivida por los trabajadores de SEDA, constatamos la crisis general y con unos índices de paro alarmantes y por tanto la angustia que supone en estos momentos perder el puesto de trabajo, a ello se suma la certeza de que se aplicará por parte de los nuevos propietarios, con la nueva legislación que es muy lesiva para los trabajadores.

En el transcurso de la negociación, los comités presentan una solución alternativa, que solo es tenida en cuenta en la negociación para suavizar la propuesta presentada en cuanto al número de personas afectadas.

³⁶ Noticia de Agencia EFE: 26.02.2013

Después de las negociaciones, de dos jornadas de huelga general en la empresa, de manifestaciones y concentraciones, el Expediente se finaliza con acuerdo.

El número de trabajadores despedidos ha sido bastante menor al propuesto, en total 36 de forma que parte de ellos son mayores de 60 años o bajas voluntarias y por tanto no es una solución traumática. Las indemnizaciones han superado lo previsto en la reforma laboral. Se ha acordado una prórroga de la totalidad del convenio hasta el 1-01-2015, además un recorte salarial de 7,5% de media, con tablas progresivas de recorte entre el 2,5% a los salarios más bajos y el 12% a los más altos.

La propuesta para salvar los despidos ha sido un ERE temporal de 18 meses para las áreas productivas de Palencia y Villamuriel, aplicable un máximo del 50% de la jornada mensual, y en función de la carga de trabajo y de actividad. Esto es una apuesta de futuro de que la viabilidad de la empresa es posible.³⁷

Los trabajadores han puesto sacrificio económico y personal en la confianza de que la empresa tiene futuro y es posible la recuperación. Ahora es necesario que la empresa aporte inversiones y un plan industrial, destinado a alcanzar los niveles de producción y de ventas suficiente para mantener a toda la plantilla.

6.13 CONTINUIDAD DEL CONCURSO EN SEDA SOLUBLES

El concurso continua en SEDA SOLUBLES. Separada la unidad productiva que está ahora en manos de OLAM, el concurso ha seguido los cauces previstos.

Se presentó propuesta de convenio por parte de la Familia Serrano, con el siguiente detalle.

³⁷ Publicado en Diario Palentino: 26.03.2013

Del dinero que se obtenga de la venta de la unidad productiva, descontado los créditos contra la masa, los de garantía hipotecaria y los de privilegio especial. Quedan vinculados al convenio los créditos ordinarios y los de privilegio general si sus titulares se adhieren al convenio.

2.3. Propuesta Básica

2.3.a) Los créditos que queden sometidos a la Propuesta Básica del presente Convenio resultarán afectados por las esperas y quitas resultantes del calendario que luego se expone.

El primer pago será realizado dentro de los 5 días siguientes a la eficacia del Convenio

Momento de pago (días, meses o años a contar desde la eficacia del Convenio)	5 días	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5	Año 6	Año 7	Año 8	Año 9	Año 10	Total
Porcentaje de Pago:	26%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	65 74%	100%

En la propuesta además se compromete a las deudas menores de 4000 € básicamente de los trabajadores y pequeños proveedores casi todos de la provincia, cobraran en su totalidad a la aprobación y publicación del convenio.

Además de este planteamiento pone las siguientes condiciones:

- Quien se adhiera al convenio renuncia a cualquier reclamación judicial contra el concurso y contra los responsables de la empresa deudora
- El importe del primer pago está condicionado a la venta de la unidad productiva, ya que está esa la fuente de ingresos para hacer frente al convenio. Es decir efectuada la venta y pagos de los créditos contra la masa y

los de garantía hipotecaria, el dinero restante se repartirá, entre los acreedores en el porcentaje que resulta.

En su informe la AC dice esto con respecto a la propuesta de convenio:

- Respecto al último pago en el año 10, la propuesta de convenio prevé que el importe que no pueda ser satisfecho sea quitado o convertido en un crédito participativo¹.

Así las cosas, y dada la flexibilidad de la propuesta de pagos, la misma es prácticamente imposible de incumplir, salvo que el negocio subsistente después de la venta de la mencionada unidad productiva no permitiese el pago mínimo del 0,4% de los créditos ordinarios durante los años 1 a 9.

Tampoco parece capaz de hacer frente no solo al pago inicial del 26% sino que el resto de los pagos en los años 1 a 9 está condicionado a una actividad desarrollada por la empresa matriz - ALINA – que desde Mayo de 2012 se encuentra en concurso de acreedores, no tiene bienes y la AC de esta empresa, ya ha manifestado que no está vinculada a este cumplimiento de pagos tal como marca la LC.³⁸

El final propuesto para en caso de no poder hacer frente al total de los pagos, es su transformación de “créditos participativos”, o sea en acciones de una sociedad que se ha quedado sin actividad y sin patrimonio. Es por tanto apostar porque si al final no se ha cumplido con el plan de pagos, se considera una pérdida o quita de la deuda con los acreedores.

El plazo para adherirse al convenio finalizaba el día 31 de Enero de 2013. Y a la fecha de 30 de Abril no se tiene constancia de su aprobación.

La conclusión del concurso de acreedores de SEDA SOLUBLES, para los acreedores, dará el mismo resultado económico, si se aprueba el convenio o

³⁸ Publicado en Diario Palentino: 31-05-2013

si finalmente se tiene que ir a la fase de liquidación, ya que cobrarán en función de lo que se pueda repartir del dinero de la Venta, después de cubrir todos los apartados que indica la Ley.

ALGUNAS CONSIDERACIONES FINALES SOBRE EL CONCURSO DE SEDA SOLUBLES, S.L.

El concurso de SEDA SOLUBLES, ha tenido unas particularidades que es necesario resaltar:

1.- Se presenta el concurso no por el deterioro del mercado o al amparo de la crisis. Se trata de una mala gestión de los propietarios y por enajenación de dinero fuera de la empresa.

2.- El sector de las empresas alimentaria que trabajan para las marcas blancas, en los periodos de bajada de la economía suelen crecer en su actividad y en sus ventas, ya que son artículos más económicos que las marcas líderes. No ha sido el caso de SEDA, por su situación económica

3.- El concurso se insta por parte de las principales entidades financieras con las que se tiene la deuda, ya que están cansadas de no poder resolver los problemas con los propietarios pero al mismo tiempo están convencidos de que la empresa es rentable y es viable.

4.-Es una de las pocas empresas – que después de mes y medio parada por falta de suministro de gas y por tanto sin ninguna actividad, logra ponerse en marcha de nuevo y mantenerse operativa con la plantilla al completo.

5.- Se aplica un ERE temporal para 256 personas de las 314 que componen la plantilla, el expediente ya estaba aprobado y aplicándose antes de la declaración de concurso.

6.- Es la propia administración regional, a través del ITACYL, quien facilita el dinero necesario para arrancar y circulante para mantenerse operativa.

7.- Los bancos que promueven la declaración de concurso y otros bancos mas, ponen dinero nuevo – para circulante y descuento bancario- confiados en que es la mejor opción y la más ventajosa. Mantener la fábrica operativa.

8.- Los trabajadores han trasladado el problema laboral de la empresa a un problema social en Palencia, que ha tenido la atención pública, pendiente de las diferentes etapas y de la evolución de todo el concurso.

9.- Se ha mantenido en todo momento la tensión con relación a los pronunciamientos del juzgado, manifestado la plantilla y sus representantes opiniones y propuestas, haciéndose oír. Es una forma de presión ejercida en defensa de los puestos de trabajo.

10.- La AC, defendió el mantenimiento de la actividad como mejor solución para cumplir su función en el concurso de acreedores y por tanto garantizar al máximo la devolución de las deudas. La fábrica sin actividad no tiene valor y por tanto se repartirá menos dinero.

11.- El Juez ha mantenido una posición de “garantía legal” sin arriesgarse en sus decisiones y eso a pesar de los plazos y las fechas, del riesgo que podía suponer no lograr mantener la financiación necesaria para la actividad hasta que las partes llegaran a un acuerdo. Como finalmente sucedió para dar salida al Concurso.

12.- El concurso de SEDA SOLUBLES, ha sido una de las pocas excepciones, solo el 3% de las empresas en concurso logran mantenerse y continuar con la actividad al final del proceso. La empresa se encuentra con actividad y lo mas importante para los trabajadores el mantenimiento de los puestos de trabajo.

13.- La representación de los trabajadores, compuesta por los comités de empresa de la planta de Palencia y la planta de Villamuriel, se ha implicado asumiendo la responsabilidad en el proceso.

Los Comités de empresa que tienen una pluralidad de siglas, han logrado y conseguido la unidad de criterio y de acción.

COMITÉ DE VILLAMURIEL (5) REPRESENTANTES	
CC.OO	3
CGT	1
USO	1

COMITÉ DE PALENCIA (9) REPRESENTANTES	
CC.OO	5
CGT	2
UGT	1
USO	1

14.- Se ha defendido la participación de los trabajadores como valor indispensable: información permanente, asambleas, votaciones, referéndum... que finalmente, han logrado implicar a la plantilla en la defensa de los puestos de trabajo.

BIBLIOGRAFIA

- CONTANDO CON LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS PARA UN CRECIMIENTO INTELIGENTE Y SOSTENIBLE. UN MAPA DE PARTICIPACION LABORAL.- Gabinete de estudios de CC.OO de Navarra- 2011

- DIAGONAL CORPORATE FINANCE.- Empresa consultora de asesoramiento financiero. Informe Publicado en *El economista*- Junio 2012

- GARNACHO CABANILLAS, L. – “Transmisión total o parcial de empresas”.- En *Conservación de empresas en crisis*, Madrid, La Ley, 2013.

- GONZALEZ ORTEGA, S. “Modificaciones sustanciales, suspensiones y despidos colectivos tras la declaración del concurso” en *El concurso Laboral*, Madrid, La Ley, 2012.

- HERRERA CUEVAS, E., *Manual de la Reforma Concursal*, Madrid, 2004.

- JIMÉNEZ SÁNCHEZ, G., *Derecho Mercantil*, Madrid, 2012, 2 vol.

- LASTERRA, M., PARTICIPACION LABORAL Y PRODUCTIVIDAD.- publicación del Gabinete de estudios de CC.OO: de Navarra.- -2010.

- ORELLANA CANO, N. “Tramitación del expediente concursal de regulación de empleo” en *El concurso Laboral*, Madrid, La Ley, 2012.

- REGLAMENTO SOBRE LA ELABORACION Y EVALUACION DEL TRABAJO FIN DE GRADO. Universidad de Valladolid- BOCYL 15-FEB-2012

- REY GUANTER,S – “Medidas laborales de reestructuración y Saneamiento en empresas concursadas”. *Sociedad mercantil y relación laboral* , Madrid, La Ley, 2007.

- “Las relaciones laborales en caso de insolvencia empresarial”. *Sociedad mercantil y relación laboral. Madrid, La Ley, 2007.*

SÁNCHEZ CALERO, *Instituciones de Derecho Mercantil*, Madrid, 2011, 2 vol.

- VICENT CHULIÁ, F.- *Introducción al Derecho Mercantil*, 2 vol. Valencia, 2012.

LEGISLACION:

- Ley 1/995 de 24 de marzo. Texto refundido del Estatuto de los trabajadores y sus sucesivas modificaciones.
 - Ley concursal 22/2003 de 9 de julio
 - Ley orgánica 8/2003 de 9 de julio para la reforma concursal, que modifica la Ley orgánica 6/1985 del poder judicial.
 - Ley 3/2009 de 27 de marzo de medidas urgentes en materia tributaria, financiera y concursal.
 - Ley 13/2009 de 3 de noviembre de reforma de la Legislación concursal.
 - Reforma de la Ley concursal Ley 38/2011 de 10 de octubre.
 - Reforma de la ley procesal Ley 36/2011 reguladora de la jurisdicción social.
 - Reforma Laboral: primero Real decreto 10/2010 de 16 de junio, transformada en Ley 35/2010 de 17 de septiembre. De medidas urgentes para la Reforma del mercado de trabajo.
 - Real decreto 3/2012 de 10 de febrero, de Medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. Validada como Ley 3/2012 de 6 de julio
 - Real Decreto 801/2011 de 10 de junio sobre el Reglamento de los procedimientos de Regulación de empleo y de actuación administrativa de traslados colectivos.