

■ BOSCH

La gestión de la crisis empresarial en las sociedades de capital

Jordi Adell Martínez



■ BOSCH

La gestión de la crisis empresarial en las sociedades de capital

Jordi Adell Martínez

© **Jordi Adell Martínez**, 2018
© **Wolters Kluwer España, S.A.**

Wolters Kluwer

C/ Collado Mediano, 9
28231 Las Rozas (Madrid)
Tel: 902 250 500 – Fax: 902 250 502
e-mail: clientes@wolterskluwer.com
<http://www.wolterskluwer.es>

Primera edición: Mayo 2018

Depósito Legal: M-14213-2018
ISBN versión impresa: 978-84-9090-304-9
ISBN versión electrónica: 978-84-9090-305-6

Diseño, Preimpresión e Impresión: Wolters Kluwer España, S.A.
Printed in Spain

© **Wolters Kluwer España, S.A.** Todos los derechos reservados. A los efectos del art. 32 del Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba la Ley de Propiedad Intelectual, Wolters Kluwer España, S.A., se opone expresamente a cualquier utilización del contenido de esta publicación sin su expresa autorización, lo cual incluye especialmente cualquier reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación, transmisión, envío, reutilización, publicación, tratamiento o cualquier otra utilización total o parcial en cualquier modo, medio o formato de esta publicación.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la Ley. Diríjase a **Cedro** (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

El editor y los autores no aceptarán responsabilidades por las posibles consecuencias ocasionadas a las personas naturales o jurídicas que actúen o dejen de actuar como resultado de alguna información contenida en esta publicación.

Nota de la Editorial: El texto de las resoluciones judiciales contenido en las publicaciones y productos de **Wolters Kluwer España, S.A.**, es suministrado por el Centro de Documentación Judicial del Consejo General del Poder Judicial (Cendoj), excepto aquellas que puntualmente nos han sido proporcionadas por parte de los gabinetes de comunicación de los órganos judiciales colegiados. El Cendoj es el único organismo legalmente facultado para la recopilación de dichas resoluciones. El tratamiento de los datos de carácter personal contenidos en dichas resoluciones es realizado directamente por el citado organismo, desde julio de 2003, con sus propios criterios en cumplimiento de la normativa vigente sobre el particular, siendo por tanto de su exclusiva responsabilidad cualquier error o incidencia en esta materia.

Finalmente, parece plausible hacer mención al hecho de que aun no resultando necesario a la luz de la naturaleza de los supuestos, analizar la relación de causalidad entre estos y la generación o agravación de la insolvencia, sí que resulta oportuno reseñar que dicha circunstancia no exime que el juez del concurso, a la hora de determinar la eventual culpabilidad del concurso en virtud del artículo 164.2 LC, sí que deba tomar en consideración la relevancia de los hechos para resultar susceptibles de causar o agravar la insolvencia.

El hecho que, en gran medida, la definición de los hechos relacionados está conformada por conceptos jurídicos indeterminados, será el juez quien deba determinar si efectivamente, el hecho es lo suficientemente relevante para causar o agravar insolvencia. En el capítulo dedicado a analizar el régimen de responsabilidades en situaciones de crisis empresarial, se abordan los efectos de la declaración culpable del concurso de acreedores.

3. MEDIDAS JURÍDICO-LABORALES

Es habitual que, para reconducir situaciones adversas, se tomen ciertas medidas que, de algún modo, afectan las relaciones laborales de la empresa.

La alta dirección de una entidad, en cumplimiento con el deber de diligencia que le es impuesto, tiene encomendada, de entre otras, la función de garantizar la continuidad de la actividad empresarial y trabajar en aras a maximizar el beneficio. Sabemos también que, en situaciones críticas, su cometido será el de tomar las medidas necesarias para evitar prolongar una situación desfavorable y, de forma preeminente, evitar la disolución no deseada de la entidad.

En un gran número de ocasiones, la gestión encaminada a la mejora de la eficacia y eficiencia empresarial pasa por tomar en consideración medidas que afectan a los recursos humanos que prestan sus servicios en la entidad. El personal contratado supone habitualmente un factor esencial de producción; un *input* en el análisis de costes cuya

adecuada gestión puede resultar determinante en la viabilidad de la empresa y en la consecución de sus objetivos estratégicos.

Conceder el legislador de dicha circunstancia, se incluye en nuestro ordenamiento un serie de preceptos cuya finalidad es la de abordar las situaciones de crisis que justifiquen medidas de reestructuración de la organización de los recursos humanos. Se trata de una serie de institutos jurídico-laborales cuya finalidad consiste en dotar de cobertura legal ciertas medidas que el empresario pueda tomar unilateralmente para promover cambios de tendencias negativas en los resultados. De igual modo, se incluye también una serie de derechos de contenido patrimonial para los trabajadores cuando, por causa de situación de crisis, vean perjudicado su derecho económico derivado de su relación laboral con la entidad en dificultades.

En concreto, abordaremos seguidamente tres supuestos de medidas jurídico-laborales que entendemos recurrentes a la hora de paliar y reconducir los efectos de las crisis empresariales. Veremos en primer lugar de qué modo y bajo qué circunstancias pueden modificarse unilateralmente por parte de la empresa las condiciones de trabajo establecidas contractualmente e incluso determinadas por convenio colectivo. Seguidamente, estudiaremos los condicionantes y particularidades de las distintas modalidades de extinción del contrato de trabajo por voluntad del empresario fundamentadas por causas económicas y de reestructuración empresarial.

Finalmente, analizamos las características más remarcables en relación con la protección administrativa que se dispensa al trabajador en forma de prestaciones económicas, en lo que a su remuneración se refiere cuando se deja de percibir por motivos de crisis empresarial¹²¹.

121. Un manual práctico sobre gestión empresarial en situación de crisis incluyendo el tratamiento jurídico-laboral lo hallamos en PALOMO ZURDO, RICARDO (Coord.), *Claves de gestión empresarial en épocas de crisis*, Wolters Kluwer, S.A., 2009.

3.1. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo

Esta primera medida es la consistente en modificar las condiciones de trabajo establecidas contractualmente, o incluso viniendo impuestas por convenio colectivo, cuando resulte necesario para adecuar la estructura de trabajo a los cambios necesarios para la consecución de legítimos objetivos, como lo son la reconducción de situaciones de crisis.

Pueden diferenciarse tres modalidades de cambio en las condiciones contractuales. La primera de ellas es la que podemos entender como cambios automáticos. Al ser la relación laboral una relación dinámica y de tracto sucesivo, no es de extrañar que durante la vigencia de la relación laboral, la normativa que le resulte de aplicación sufra determinadas reformas o modificaciones. La aplicación de las modificaciones legislativas supondrá necesariamente la imposición de cambios en la relación laboral¹²², pudiendo producirse así una modificación en las condiciones de trabajo.

Una segunda posibilidad es que las modificaciones se alcancen por mutuo acuerdo entre el empresario y el trabajador. Este supuesto no resultaría controvertido pues respondería a la autonomía de la voluntad amparada por la legislación civil ex artículo 1255 CC¹²³, sin perjuicio de la indisponibilidad de los derechos reconocidos en disposiciones legales de derecho necesario¹²⁴.

122. Sin perjuicio de que se hubiese pactado contractualmente el mantenimiento de ciertas prerrogativas a pesar de los cambios legislativos; en cuyo caso prevalecerían los acuerdos bilaterales de ser estos más ventajosos para el trabajador.

123. «Artículo 1255. Los contratantes pueden establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por conveniente, siempre que no sean contrarios a las Leyes, a la moral ni al orden público».

124. En relación con la invalidez de la renuncia a derechos reconocidos, *vid.*, artículo 3.5 ET: «Los trabajadores no podrán disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario. Tampoco podrán disponer válidamente de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo».

Sin embargo, centraremos nuestro estudio en la tercera modalidad, la que supone una imposición unilateral de las modificaciones por parte del empresario.

El empresario puede imponer modificaciones de las condiciones de trabajo que, en función de en qué consistan podrán considerarse sustanciales. En el supuesto de que se trate de una modificación que no se considere sustancial de las condiciones de trabajo, y a menos que se establezca lo contrario en convenio colectivo, el empresario podrá imponer los cambios sin necesidad de alegar causa alguna, sin someterse a ningún límite temporal y sin necesidad de adecuar su decisión a procedimiento reglado. Estos cambios se consideran ejecutados con base en la legítima discrecionalidad gestora que se le otorga a la alta dirección de la empresa.

Sin embargo, determinadas modificaciones de las condiciones de trabajo, que cabe entender son sustanciales, debe condicionarse su ejecución a determinadas circunstancias y someterse a procedimientos reglados. En concreto, hallamos tal regulación en el artículo 41 ET, cuyo apartado primero dispone:

«1. La Dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39».



Una adecuada gestión de las crisis empresariales debe incluir una diversidad de acciones de carácter preventivo que monitoricen los riesgos que puedan afectar a la buena marcha de la empresa y, una vez ya manifestada una situación crítica, el cumplimiento del deber de diligencia y régimen jurídico aplicable a determinadas manifestaciones jurídico-contables.

El autor analiza en esta obra los presupuestos de una diligente gestión, proponiendo modelos de actuación y acciones preventivas que permitan vislumbrar anticipadamente situaciones críticas. El estudio de la diligencia gestora se solapa con el análisis del régimen legal aplicable en el ámbito de las sociedades de capital, según una diversidad de síntomas de la crisis empresarial: la descapitalización por pérdidas y la insolvencia sobrevenida como manifestaciones más remarcables. Finaliza la obra con un estudio sistemático de los supuestos de responsabilidad —patrimonial y penal— que pueden llegar a afectar al órgano de administración de las sociedades de capital cuando se desatienden las obligaciones de diligencia y lealtad.

ISBN: 978-84-9090-304-9



9 788490 903049



3652K28344



ER-0280/2005



GA-2005/0100