

Los derechos laborales se mantienen a pesar del acuerdo pre-quebra

La Justicia delimita cuánto se aplican las excepciones de los procesos concursales

P. del R. MADRID.

En los acuerdos anteriores a la declaración de quiebra –o acuerdos *pre-pack*– en los que se pacte el traspaso de empresas, centros de actividad o partes de los mismos, se mantiene vigente la prohibición de realizar despidos fundados en el propio traspaso, así como el resto de los derechos de los trabajadores consagrados para estos procedimientos. Así lo determina el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) en una sentencia de 22 de junio, de la que ha sido ponente el magistrado Jiri Malenobsky.

La resolución subraya que no cabe equiparar un proceso de quiebra con una operación que prepara la quiebra, que es lo que pretende un acuerdo *pre-pack*. Asimismo, deben distinguirse los procedimientos que buscan liquidar los bienes del cedente –y satisfacer a los acreedores– de aquellos que lo que persiguen es proseguir la actividad de la empresa.

3.600 empleados

En el litigio, una empresa neerlandesa de 3.600 trabajadores traspasó a una segunda parte de sus centros de trabajo y un total de 2.600 trabajadores. El acuerdo *pre-pack* entre la cedente y la cesionaria se había firmado antes de la quiebra de la primera y ejecutado justo después de su declaración. Su objetivo era salvar las partes viables del negocio.

Los artículos 3 y 4 de la Directiva 2001/23, sobre el mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de

empresas, centros de actividad o de partes de los mismos, pretenden garantizar una protección adecuada a los empleados sometidos a estos procesos. El artículo 4, en concreto, protege a los trabajadores contra el despido decidido por cedente o cesionario sin otro motivo que el traspaso.

La Directiva –artículo 5– también establece una excepción al régimen de protección de los trabajadores. Así, salvo disposición en contrario, las reglas anteriores no serán de aplicación a un traspaso cuando el cedente sea objeto de un procedimiento de quiebra o de insolvencia análogo abierto con vistas a la liquidación de los bienes del cedente y éstos estén bajo la supervisión de una autoridad pública competente.

En el supuesto estudiado, al haberse acordado la cesión de for-

No cabe equiparar el procedimiento de insolvencia con el pacto previo que lo prepara

ma previa a la quiebra, pero ejecutado después, el TJUE sí considera que se esté ante un procedimiento de quiebra.

Sin embargo, al no haberse abierto con la intención de liquidar los bienes sino de salvar el negocio, “el objetivo económico y social que persigue no puede explicar ni justificar que, cuando la empresa de que se trate sea objeto de una transmisión total o parcial, sus trabajadores se vean privados de los Derechos que la Directiva les reconoce”. En este sentido, subraya que “carece de relevancia” que, en parte, el proceso también busque satisfacer a los acreedores.