



Javier Marquina

Abogado, economista y socio de PradaGayoso



PLANES DE REESTRUCTURACIÓN: PRIMERAS EXPERIENCIAS POSITIVAS DE UN MODELO SATISFACTORIO

Tras algo más de ocho meses desde la entrada en vigor de la Ley 16/2022, de 5 de septiembre, de reforma del texto refundido de la Ley Concursal para la transposición de la Directiva (UE) 2019/1023 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, sobre marcos de reestructuración preventiva, exoneración de deudas e inhabilitaciones, es oportuno realizar un primer análisis sobre el impacto que dicha norma está teniendo en las empresas y el mercado, así como el uso que se está haciendo de la misma por las distintas partes intervinientes. La Ley 16/2022 introdujo un cambio radical en relación con el derecho preconcursal y los marcos de reestructuración preventiva. La nueva normativa concursal opta por implantar los sistemas de alerta temprana, lo que conlleva pasar de un sistema reactivo a uno de anticipación. Este cambio de cultura empresarial no se producirá de un día para otro, si bien es cierto que ya se conocen casos de empresas de muy distintos sectores que se están acogiendo con éxito a este nuevo régimen.

En este sentido, y tras haber participado como asesor en la reestructuración de la mercantil Single Home SA, creo que es necesario poner de manifiesto una serie de aspectos críticos que deben abordarse en este tipo de procesos para conseguir el objetivo deseado, que no es otro que el de mantener en el mercado a aquellas empresas que sean viables pero que temporalmente están atravesando una situación financiera delicada. En primer lugar, como comentaba en un párrafo anterior, anticiparse a los problemas es el primer paso que las empresas tienen que afrontar. Para ello, el legislador ha optado por introducir el concepto de probabilidad de insolvencia. Una empresa estará en esta situación cuando sea objetivamente previsible que, de no alcanzarse un plan de reestructuración, no podrá cumplir regularmente sus obligaciones que venzan en los próximos dos años.

En segundo lugar, la comunicación es fundamental, aunque en la mayoría de los casos se le concede poca importancia. No en pocas ocasiones son los propios acreedores afectados quienes filtran noticias en prensa para ver la repercusión que puede tener en la negociación en sí, y eso no suele ser aconsejable. Para evitar este tipo de actuaciones, la empresa debe mantener una comunicación directa y fluida con los medios de comunicación que le permita transmitir su versión de los hechos. Las negociaciones han de hacerse en secreto entre las partes implicadas, no publicándolas en los medios de comunicación. En tercer lugar, analizar la tipología de acreedores que tiene la compañía es básico, principalmente para definir las diferentes propuestas que contenga el plan de reestructuración, ya sean de quita, espera, capitalización de deuda... Lo normal es que la banca tradicional acepte con mejor grado propuestas de aplazamiento de la deuda que de quitas; por su lado, los fondos de inversión buscan recuperar la inversión realizada a la mayor brevedad posible y con la mejor rentabilidad, por lo que no suelen ser favorables a esperas muy largas.

Por último, contar desde el principio de la negociación con un informe de valoración de la empresa en funcionamiento, realizado por un experto independiente, será bueno para acercar posturas y ver si las propuestas que se contienen en el plan de reestructuración son ajustadas o no. En conclusión, creo que la reforma acordada ha sido positiva por las múltiples alternativas que ofrece a las empresas y acreedores para solventar sus problemas con una intervención judicial mínima. Es de esperar que en los próximos meses se formalicen más operaciones de este tipo que culminen con la firma de un plan de reestructuración entre todas las partes afectadas. Conviene resaltar que la alternativa a esta situación es que la empresa se vería abocada al procedimiento de concurso de acreedores, que no es la mejor posición para nadie. &



Jesús Gallego

Asociado Dpto. Mercantil de Aroz & Rueda



ACUERDOS DE JOINT-VENTURE: PRINCIPALES ASPECTOS A TENER EN CUENTA

El acuerdo-base de joint-venture es una forma de colaboración empresarial que permite a dos o más sociedades unir sus recursos y esfuerzos con el objetivo de alcanzar una meta común. Esta alianza estratégica se lleva a cabo a través de un contrato escrito que establece las reglas y las condiciones que regirán la relación entre las partes. En este artículo vamos a centrarnos en los acuerdos que prevén la creación de una filial común como forma de organización de la alianza entre empresarios. El acuerdo de joint-venture es útil cuando dos o más sociedades quieren unir sus esfuerzos para desarrollar un proyecto específico que podría ser demasiado grande o complejo para ser llevado a cabo por una sola empresa. Por ejemplo, una empresa puede tener acceso a tecnología avanzada, mientras que la otra puede tener una amplia red de distribución. Al unir sus recursos, ambas compañías pueden lograr un éxito mucho más rápido y efectivo que si trabajaran de manera independiente.

El acuerdo de joint-venture generalmente incluye los siguientes elementos principales:

- **Objetivos y metas comunes**
- **Responsabilidades de cada parte**
- **Distribución de ganancias y pérdidas**
- **Duración del acuerdo**
- **Enmiendas y terminación de la alianza**
- **Mecanismos de solución de conflictos / bloqueos en la filial común:** establecimiento de reglas de mayorías especiales para determinadas materias, involucración de terceros, otorgamiento de derechos de opción de compra/venta, etc.
- **Régimen de transmisión de las participaciones en la sociedad común**
- **Régimen de responsabilidad de las partes**
- **Otros contratos accesorios al acuerdo-base:** entre esto cabe incluir contratos de licencias, cesiones de tecnología, etc.

El acuerdo de joint-venture tiene una naturaleza particular en comparación con otras formas de alianzas empresariales, ya que las partes involucradas comparten el control y/o la propiedad del proyecto. Aunque las partes son dueñas de una porción del proyecto en común, cada una mantiene su propia identidad jurídica e intereses. A pesar de que el acuerdo de joint-venture es una forma efectiva de colaboración empresarial, pueden surgir conflictos entre las partes. Algunos de los conflictos más recurrentes incluyen:

- **Diferencias de opinión sobre la dirección estratégica:** Las partes pueden tener visiones diferentes sobre la dirección que debe tomar la "incorporated joint-venture" y cómo deben ser utilizados los recursos. Esto puede llevar a tensiones y desacuerdos que pueden afectar negativamente al proyecto.
- **Diferencias en cuanto a la distribución de ganancias y responsabilidades:** Las partes pueden tener diferencias sobre cómo deben ser distribuidas las ganancias y responsabilidades de la "incorporated joint-venture". Esto puede ser especialmente problemático si una parte cree que está haciendo una contribución desproporcionada al proyecto.
- **Problemas de comunicación:** La falta de comunicación clara y efectiva entre las partes puede ser una fuente importante de conflictos. Es importante establecer una buena línea de comunicación desde el principio para evitar malentendidos y errores.
- **Problemas con terceros:** Las partes pueden tener conflictos con terceros, como proveedores o clientes, que afecten negativamente al proyecto en común. Es importante tener en cuenta estos riesgos y establecer medidas para prevenirlos.

Así, aunque un acuerdo de joint venture puede ser muy exitoso, también puede dar lugar a conflictos entre las partes. Especialmente recurrentes son los casos en los que los consejeros nombrados por una de las partes del acuerdo de joint-venture dirigen acciones de responsabilidad frente a los nombrados por la otra parte, fundando tales acciones en la vulneración del interés social de la "incorporated joint-venture". El origen de estos conflictos suele estar en que los consejeros designados por cada parte tienden a favorecer el interés de "su" socio. De la jurisprudencia y la doctrina en esta materia resulta que en numerosas ocasiones estas acciones carecen de fundamento. Ello se debe a que dichas acciones ignoran la naturaleza de los acuerdos de joint-venture. Así, en diversas sentencias se ha reconocido (1) la peculiaridad de la posición del consejero-representante de un socio; y (2) la legitimación para la defensa de los intereses de ese socio si en la formación de la empresa conjunta se aceptó esa divergencia de intereses. Como explica Christine Pauleau en su obra "El Régimen Jurídico de las Joint-Ventures", la "incorporated joint-venture" es una expresión de una alianza entre empresarios. Dicha alianza se regula con carácter primordial en el acuerdo-base, que se presenta respecto a la sociedad en común como un acuerdo metaestatutario. El acuerdo de joint-venture engloba un contrato de sociedad y la persona jurídica a la que se da nacimiento. En conclusión, la sociedad filial común o "incorporated joint-venture" se encuentra, según la doctrina, en una posición accesoria o de dependencia frente al acuerdo firmado entre los socios. Por ello, el carácter metaestatutario es un aspecto importante a tener en cuenta a la hora de negociar y redactar un acuerdo de joint venture, ya que permite a las partes establecer un marco más detallado y específico para la relación comercial entre ellas. &