



Universidad de Valladolid

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

TRABAJO FIN DE GRADO

CONTRATOS DE TRABAJO Y CONCURSO DE ACREEDORES

Tutora: Soledad Fernández Sahagún

Alumno: Marisol Blanco Álvarez

INDICE

- 1. Objetivo y fines del trabajo**
- 2. Concurso de acreedores**
 - 2.1. Antecedentes de derecho concursal**
 - 2.2. Regulación normativa**
 - 2.3. Ley concursal y su aplicación, con especial mención a los créditos laborales.**
 - 2.3.1. Tramitación del procedimiento**
 - 2.3.2. Soluciones preconcursales amistosas**
 - 2.3.3. Efectos de la declaración del concurso**
 - 2.3.4. Créditos laborales**
 - 2.3.4.1. Clasificación de los créditos laborales**
 - 2.4. Estatuto de los Trabajadores**
- 3. Los contratos de trabajo en el concurso de acreedores**
 - 3.1. Las vicisitudes del contrato de trabajo**
 - 3.1.1. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo**
 - 3.1.2. Traslados colectivos**
 - 3.1.3. Suspensión de contratos de trabajo**
 - 3.1.4. Reducción temporal de jornada**
 - 3.1.5. Extinción de contratos**
 - 3.1.6. Acciones resolutorias individuales**
 - 3.2. Modificación de las condiciones pactadas en los convenios colectivos**
 - 3.3. Tramitación del procedimiento**
 - 3.4. La protección de los trabajadores**
 - 3.5. Intervención de los trabajadores, administradores concursales, del Comité de Empresa/Delegados Sindicales**
- 4. Nota aclaratoria**
- 5. conclusiones**

i
- 6. Bibliografía**

1. OBJETIVO Y FINES DEL TRABAJO

El objetivo fundamental de este trabajo, es conocer en qué medida afecta el concurso de acreedores a los contratos de trabajo, que unen al personal con la entidad que se ve inmersa en un procedimiento concursal. Y más interés, aún, debido a que el concurso es una de las peores consecuencias de la crisis económica, en la que estamos inmersos, habiéndose multiplicado los procedimientos concursales desde el comienzo de esta crisis. Los trabajadores no permanecen ajenos a esta crisis, por el contrario, salvo en contadas ocasiones, es el colectivo más afectado, pues al impago de los salarios se une el empeoramiento de las condiciones de trabajo e incluso su pérdida.

Con la Ley Concursal 22/2003 de 9 de julio (en adelante LC), las relaciones laborales que afectan a los contratos de trabajo, en situaciones concursales, dejan de regularse por la legislación laboral, para pasar a ser reguladas por una norma mercantil y procesal común. En este sentido se tratará de analizar si este cambio ha supuesto una mejora para los trabajadores o por el contrario con la reforma los trabajadores han visto perjudicados sus derechos.

En qué situación se encuentran los trabajadores afectados por el concurso?, y si estos se encuentran legitimados para intervenir en el procedimiento concursal, si reciben información de los acontecimientos que concurren en el procedimiento o por el contrario no se hace necesaria esta información y si tienen poder de decisión sobre determinados asuntos. Ya que se puede considerar al personal como una de las partes más afectadas por estas medidas, pues además, de que en muchas ocasiones se les adeuden salarios, también pueden perder su puesto de trabajo y por consiguiente su fuente de ingresos, por todo esto los trabajadores son una de las partes más vulnerables. No debemos olvidarnos que el derecho del trabajo surgió precisamente por este motivo, para proteger los derechos de los trabajadores por ser la parte más débil en la relación. A estos les interesa la supervivencia de la empresa, que es una de los objetivos o promesas de esta nueva ley, y por supuesto tener información sobre todo lo que acontece en ella, para poder tomar las medidas que consideren oportunas en relación a su vida profesional y también personal, pues generalmente la situación económica de la familia depende de la situación laboral.

Otro punto importante, será el estudio de la situación en la que se encuentra la representación de los trabajadores, si se hace obligatoria la información de todo lo que acontece en el concurso a sus representantes, o no es necesaria esta información, y si esta representación tiene algún poder de decisión sobre los asuntos relevantes que deban tomarse en la empresa. Ya

que lo más probable es que los intereses de la empresa y de los trabajadores no sean los mismos, el interés de la empresa suele ser en la mayor parte de las ocasiones el beneficio económico y el de los trabajadores el mantenimiento y consolidación y mejora de sus condiciones de trabajo, en este punto será de vital importancia que los intereses de ambos puedan acercarse. Sin olvidarnos de que este problema se ha dado a lo largo de la historia.

Y por último, con qué protección cuentan los trabajadores, cuando sus contratos se ven afectados por medidas como pueden ser reducciones de jornadas, suspensiones de contrato, o extinciones, si cuentan con alguna garantía de cobro preferente en caso de que se les adeuden salarios, y si la empresa no cuente con bienes suficientes para hacer efectivos esos salarios estos trabajadores cuentan con alguna garantía de cobro.

Por los motivos detallados anteriormente, y según lo establecido en el art. 8 de la normativa que regula los Trabajos fin de Grado, 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.

Pues bien, este tema tiene una indudable relevancia en relación a la titulación de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, en primer lugar porque el profesional que actúa en el ámbito del derecho del trabajo debe tener conocimientos de la normativa mercantil, con el fin de que se pueda desenvolver dentro del ámbito empresarial, en concreto con la normativa concursal, pues es notorio que afecta a las relaciones de trabajo dentro de la empresa.

Y en segundo lugar, porque debido a la crisis económica por la que atravesamos desde hace ya varios años, los procedimientos concursales han crecido de forma desorbitada, solo hay que prestar atención a las cifras aportadas por el Instituto Nacional de Estadística (INE) que publico que en el año 2014 se iniciaron 6.392 expedientes concursales, en el 2013 se iniciaron 9.143, en el 2012 se iniciaron 8.095, en el 2011 se iniciaron 5.750 concursos, en el ejercicio 2010 se iniciaron 4.990, en el 2009 se declararon 5.175 y en el año 2008 un total de 2.894 expedientes fueron declarados. Y ya que son muchas las empresas que se han visto o se verán inmersas en un concurso de acreedores, las personas que actúa en este ámbito tienen muchas posibilidades de encontrarse en más de una ocasión con asuntos de esta naturaleza.

2. EL CONCURSO DE ACREEDORES

El concurso de acreedores es un procedimiento judicial, que está orientado a solucionar los problemas de liquidez del empresario, cuando este no puede hacer frente a sus obligaciones comunes de pago, es decir no puede atender el pago corriente de sus deudas, o prevea que próximamente no lo

podrá hacer. De esta manera, la legislación vigente establece que cuando un deudor no puede cumplir regularmente sus obligaciones exigibles, o que prevea que no las podrá afrontar de forma inmediata, procederá la declaración de concurso.

El Concurso de Acreedores está pensado para poner en orden la situación de insolvencia del deudor, o siendo este solvente no tenga la liquidez suficiente para afrontar sus compromisos de pago y mantener la actividad. Pues la finalidad del procedimiento concursal es doble, por una parte pretende que se abonen los créditos a los acreedores, de forma que se eviten las ejecuciones individuales y que solo cobren los acreedores más avezados, o los que pudieran tener información privilegiada de la situación empresarial y de esta forma hubieran instando antes la reclamación judicial de la deuda y el resto no pueda cobrar sus créditos. Y por otra la continuidad de la actividad empresarial, que si no fuera gracias a este procedimiento se vería obligada a desaparecer.

El proceso concursal es regulado en la actualidad por la Ley Concursal 22/2003, de 9 de julio (en adelante LC)

2.1. ANTECEDENTES DEL DERECHO CONCURSAL

En el Derecho romano y medieval al quebrado se le consideraba como a un defraudador o delincuente, por ese motivo el procedimiento de quiebra era muy duro.

En la Edad Moderna, el autor SALGADO DE SOMOZA, publica la obra "Labyrinthus creditorum concurrentium"¹. Esta obra pone de manifiesto que el deudor debe convocar a los acreedores, para entregarles todo su patrimonio y todo ello debe hacerse bajo la vigilancia del juez. Este procedimiento es utilizado tanto para comerciantes como para los que no lo son.

Más adelante en nuestro país, en las Ordenanzas de Bilbao de 1937, en los Códigos de Comercio de 1829 y en el de 1885 y la Ley de Enjuiciamiento Civil de 1881, la normativa establecía dos procedimientos distintos dependiendo si el deudor era o no comerciante, de esta manera si era empresario el deudor, el procedimiento que se le aplicaba era el de quiebra y si no era empresario el de concurso de acreedores. Ambos procedimientos eran similares pero el procedimiento de quiebra era más duro, puesto que se considera que el comerciante era un profesional al que se le otorgaba el

¹ SALGADO DE SOMOZA, "Labyrinthus creditorum concurrentium, Valladolid, 1646.

beneficio del crédito y que este al no hacer efectivas sus deudas lo había traicionado.

En los procedimientos descritos anteriormente, aunque cabía la posibilidad de llegar a un acuerdo con los acreedores, estos generalmente acababan con la desaparición de la empresa. Con posterioridad se produce un cambio de mentalidad, aunque se sigue con la pretensión de liquidar las empresas ineficaces. Este cambio lo que pretende es salvar a las empresas y que estas puedan continuar con su actividad empresarial, con el fin de no causar daños a la actividad económica del entorno, ni perjudicar a los trabajadores que prestan sus servicios en ella. De esta manera se promulga la Ley de 26 de julio de 1922, de procedimiento de suspensión de pagos, que está encaminada a la búsqueda de soluciones mediante la facilitación de acuerdos entre el deudor y los acreedores, así como la concesión de un aplazamiento en el pago de las deudas al empresario, con el fin de sanear la empresa para que esta sea viable. También se proponía que la sociedad cambiara su concepto negativo del empresario insolvente, pues a este se le recriminaba su comportamiento por llegar a esa situación y este pensamiento tenía consecuencias perjudiciales para la continuidad de la actividad.

Las normas legales que regulaban los procedimientos concursales estaban recogidas en varios cuerpos legales de forma caótica. Esa dispersión normativa, se correspondía con la existencia de una pluralidad de instituciones que trataban de dar solución a un mismo problema. Solo hay que leer la exposición de motivos de la Ley Concursal para darse cuenta de este descontrol legislativo: *arcaísmo, inadecuación a la realidad social y económica de nuestro tiempo, dispersión, carencia de un sistema 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, frecuentemente propiciadas en la práctica por maniobras de mala fe, abusos y simulaciones, que las normas reguladoras de las instituciones concursales no alcanzan a reprimir eficazmente*². Un ejemplo de este desorden normativo era que en materia procesal se establecían sistemas distintos en cuanto si el deudor era o no comerciante, o el grado de insolvencia en que se encontraba el incurso el deudor. De esta manera cuando el deudor no era comerciante la normativa aplicable era el Código Civil, sin embargo cuando el deudor era comerciante se aplicaba el Código de Comercio.

Antes de promulgarse la actual ley, existían cuatro procedimientos concursales: La quita y espera, el concurso de acreedores, la suspensión de pagos (beneficio que se le concede al deudor para salvar la situación de

² Exposición de motivos de la Ley Concursal 22/2003, de 9 de julio, concursal

insolvencia mediante moratorio) y la quiebra (resolver la situación de insolvencia del deudor mediante la ejecución patrimonial).

Debido a este desorden y dispersión de normas, se produjeron números trabajos, con el fin de corregir estos defectos, debiendo destacar, según la exposición de motivos de la LC³:

- La Comisión General de Codificación realizó un trabajo para la reforma concursal, por Real Orden de 10 de junio de 1926, que finalizó con la elaboración de un Anteproyecto de Código de Comercio, publicado en la Gaceta de Madrid de 15 de octubre de 1919.
- El Anteproyecto de 1959, en el que se abordaba por vez primera la regulación conjunta, para comerciantes y no comerciantes, aunque mantenía dos procedimientos según se tratara de abordar la liquidación o el convenio.
- El anteproyecto elaborado por la Comisión General de Codificación, publicado por la Secretaría General Técnica del ministerio de Justicia con fecha 27 de junio de 1983, que se basaba en la unidad legal, material y formal de disciplina para deudores comerciantes y no comerciantes, y de único procedimiento, flexible y con diversas soluciones posibles. En 1987 este texto fue revisado y dio lugar a otro anteproyecto de Ley por la que se otorga al Gobierno facultad para dictar normas con rango de ley sobre el concurso de acreedores.
- Anteproyecto concluido en 1995, en el que se mantiene la unidad legal de disciplina pero se sigue diferenciando entre concurso y suspensión de pagos sobre la base diferenciada entre insolvencia y liquidez.
- Anteproyecto de la LC elaborado por la Sección Especial para la Reforma Concursal, iniciado en 1996 y concluido en 2000, que es el antecedente del proyecto de esta ley.

Gracias a estos trabajos, y a la demanda de un gran sector de la economía de nuestro país, vio la luz la actual LC.

2.2. REGULACION NORMATIVA

- Constitución Española, 1978
- Ley Orgánica 8/2003, de 9 de julio, para la Reforma Concursal, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.
- Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba Ley 22/2003, de 9 de julio concursal.

³ Exposición de motivos I de la Ley Concursal 22/2003, de 9 de julio, concursal

- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.
- Ley 1/1200, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil.
- Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil.
- Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo, sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial.

2.3. LEY CONCURSAL Y SU APLICACION, CON ESPECIAL MENCIÓN A LOS CRÉDITOS LABORALES.

LA LEY CONCURSAL

Con la promulgación de la Ley 22/2003, de 9 de julio, se ha producido un cambio profundo en nuestro Derecho mercantil, ya que esta ley lo que persigue en palabras de la exposición de motivos es la unidad legal, de disciplina y de sistema⁴

Según lo anterior esta unidad se manifiesta de tres formas distintas: *unidad legislativa*, al recogerse en un único texto legal los aspectos sustantivos y procesales, con exclusión de los penales; *unidad de disciplina* para todos los deudores sean o no empresarios y *unidad de sistema* donde la capacidad sobre el conocimiento del concurso corresponde a los Jueces de lo Mercantil, que tendrán competencia exclusiva y excluyente y la creación de un nuevo tipo de juzgados de lo Mercantil y el establecimiento de un procedimiento muy flexible⁵

La LC está integrada por 242 artículos divididos en diez títulos, diez disposiciones adicionales, dos disposiciones transitorias, una única disposición derogatoria y treinta y siete disposiciones finales.

⁴ Exposición de motivos de la Ley Concursal 22/2003, de 9 de julio, concursal

⁵ Lecciones de Derecho Mercantil, lección redactada por el Prof. Dr. JOSÉ MARÍA VIGUERA RUBIO, Tecnos, Madrid 2010

Desde su entrada en vigor la LC ha sufrido más de veinte modificaciones, pero dejando a un lado reformas menores, son cuatro las que tienen gran relevancia.

- El Real Decreto-ley núm. 3/2009, de 27 de marzo, “medidas urgentes en materia tributaria, financiera y concursal ante la evolución de la situación económica”, que, tal y como establece su exposición de motivos, “*pretendía permitir a los agentes económicos contar con un procedimiento concursal menos costoso y más ágil y eficiente en sus resultados, así como generar incentivos para evitar el concurso mediante una refinanciación de las empresas con el apoyo de sus acreedores*”⁶. De esta manera los objetivos fundamentales de esta reforma son tres, facilitar la refinanciación de las empresas, agilizar los trámites procesales, tanto en la reducción de costes, como en su tramitación y la introducción de un plazo adicional anterior al concurso con el fin de negociar un convenio anticipado con los acreedores.
- La Ley 38/2011 de 10 de octubre, de reforma de la Ley Concursal, que, en su Exposición de Motivos, establece que: “*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*”⁷. Lo fundamental que persigue esta reforma es potenciar las soluciones preconcursales amistosas, por la vía de acuerdos de refinanciación para permitir la continuación de la actividad empresarial sin cargas económicas y todo ello permite ahorro de trabajo a los jueces de lo mercantil.
- Ley 17/2014, de 30 de septiembre, está centrada fundamentalmente en incentivar la firma de acuerdos de refinanciación y la adopción de medidas preconcursales, con el fin de evitar el concurso, protegiendo así a los acreedores firmantes, ampliando los tipos de acuerdos que se pueden tomar y estableciendo un nuevo régimen de mayorías, y nuevas reglas de adopción de acuerdos y de extensión de sus efectos, así como, determinando la forma de valorar las garantías. Y por otro lado, el RDL 11/2014, de 5 de septiembre, que se centra en el convenio entre el deudor y sus acreedores en el seno del concurso con el fin de evitar la liquidación de la empresa.
- RDL 1/2015 de 27 de febrero, de mecanismos de segunda oportunidad, reducción de la carga financiera y otras medidas de orden social. Que persigue la implantación de acuerdos extrajudiciales de pago con los acreedores, un régimen de exoneración de deudas para los deudores de persona natural y unos mecanismos para el control de las insolvencias estratégicas.

⁶ Exposición de motivos del Real Decreto Ley 3/2009, de 27 de marzo.

⁷ Exposición de motivos de la Ley 38/2011, de 10 de octubre.

Como podemos comprobar todas las reformas detalladas anteriormente se han producido con posterioridad a la crisis económica de 2008 y han sido llevadas a cabo debido a que la LC no era eficiente para luchar contra ella, por ese motivo con las reformas citadas se decide adaptarla a la nueva realidad económica.

2.3.1. TRAMITACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

En virtud del principio de unidad de sistema solo es uno el procedimiento del concurso, aunque en este se pueden dar dos situaciones, por una parte el *procedimiento común u ordinario* y por otra el procedimiento *simplificado o abreviado*. Las normas procesales generales se encuentran reguladas en el Título VIII, Capítulo I y el procedimiento abreviado en el Capítulo II.

El concurso común u ordinario, según el art. 183 LC el procedimiento consta de seis las fases⁸:

1. **Declaración del concurso**, Según establece el art. 1 LC, cualquier persona puede ser declarada en concurso, sea natural o jurídica, esto quiere decir que un menor o un incapacitado pueden ser declarado en concurso, si bien este deberá actuar mediante representación legal. También puede declararse en concurso la herencia yacente o la aceptada a beneficio de inventario, pues si la herencia hubiera sido aceptada, el heredero sería el responsable de todas las cargas que tuviera la herencia. Hay una excepción ya que según el art. 1.3. *No podrán ser declaradas en concurso las entidades que integran la organización territorial del Estado, los organismos públicos y demás entes de derecho público.*

Lo fundamental es que el deudor sea insolvente, esta insolvencia puede ser actual, que sucede cuando el deudor no puede cumplir regularmente sus obligaciones exigibles, o *inminente* cuando se prevea que no podrá cumplir con sus compromisos, en este caso lo que se pretende es que se adelante el procedimiento, con el fin evitar mayores daños en el patrimonio. En cualquiera de los dos casos el deudor deberá demostrar su estado de insolvencia. La LC regula en el art. 2 todos los requisitos que se deben cumplir para la presentación de concurso, diferenciando si este es presentado por el deudor (art. 2.3. LC) o por un acreedor (art. 2.4 LC).

El art. 3 de la LC establece la legitimación para instar el concurso, que podrá solicitarlo tanto el deudor como cualquiera de sus acreedores

⁸ Art. 183 LC, *El procedimiento del concurso se dividirá en las siguientes secciones, ordenándose las actuaciones de cada una de ellas en cuantas piezas separadas sean necesarias o convenientes.*

o también podrá hacerlo el mediador concursal cuando se trate de un procedimiento para alcanzar un acuerdo extrajudicial de pagos con sus acreedores (Titulo X LC). También podrá ser presentado por los herederos del deudor fallecido.

La LC también establece un periodo de tiempo para solicitar el concurso, que será de dos meses desde que se conoce o debería haber conocido la situación de insolvencia (art.5.1. LC), si se incumple este plazo el concurso podrá ser calificado como culpable. No obstante si el deudor emprende acciones o negociaciones encaminadas a llegar a un acuerdo de refinanciación o intentar conseguir adhesiones a una propuesta anticipada de convenio, se le concederá un plazo de tres meses para poder lograr este fin.

Una vez cumplidos los requisitos anteriores, el juez decidirá sobre la procedencia de declaración del concurso, tiene atribuida la competencia el juez mercantil del domicilio del deudor, por este motivo fueron creados los juzgados de lo mercantil mediante una Ley Orgánica⁹.

El concurso será declarado mediante *auto* (arts.21 a 24 LC), que deberá contener en todo caso, en primer lugar la calificación de si se trata de concurso voluntario, cuando lo insta el deudor o necesario si es instado por cualquier acreedor o demás sujetos legitimados, (art.21.1.1ºLC).

En segundo lugar el juez se pronunciara sobre si el concursado puede mantener la administración y disposición de sus bienes o por el contrario otorga estas facultades a los administradores concursales¹⁰, que por regla general en virtud del art. 40 LC, determina que si el concurso es voluntario el deudor puede mantener las facultades de administración de su patrimonio, aunque esta administración requerirá la autorización de la administración concursal, sin embargo si el concurso fuera necesario las labores de administración por parte del deudor serán suspendidas y realizadas por la administración concursal. No obstante el juez tiene potestad para alterar lo anterior si considera que existen razones, y también puede cambiar la opción inicial si lo considera necesario.

⁹ Ley Orgánica 8/2003, de 9 de julio, para la Reforma Concursal, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial. Que introdujo los arts. 86 bis y 86 ter en la LC.

¹⁰ Art. 21.1.2º LC, *los efectos sobre las facultades de administración y disposición del deudor respecto de su patrimonio, así como el nombramiento y las facultades de los administradores.*

En tercer lugar los acreedores serán llamados para que comuniquen sus créditos a la administración concursal (art.21.1.5º LC). Y por último la publicidad que deberá darse a la declaración de concurso, que con carácter general y obligatoriamente se publicara en el Boletín Oficial del Estado, El juez de oficio o a instancia de parte podrá acordar la publicación en cualquier medio que considere necesario para la correcta publicidad del concurso, como por ejemplo a la Agencia Estatal de la Administración Tributaria, a la Tesorería General de la Seguridad Social o al el Registro Público Concursal. También el auto se inscribirá en el Registro Civil o Mercantil dependiendo si el concursado es persona natural o jurídica o en el Registro de Bienes si deudor tuviera inscritos bienes o derechos (arts. 23 y 24 LC).

2. Administración concursal. El juez abrirá la sección segunda, que comprende todo lo relacionado con la administración concursal, cuando ya haya sido declarado el concurso, que es un órgano necesario del concurso, nombrado por el juez. Con respecto a las funciones de los administradores concursales, estas aparecen repartidas a lo largo de la LC, siendo estas variadas, pues puede actuar defendiendo el patrimonio del concursado o proteger los derechos de los acreedores y en ocasiones apoya y asesora al juez. Además le corresponden una serie de funciones que tiene que desempeñar a lo largo del procedimiento concursal como es la elaboración de un informe (arts.74 y 75 LC), formar el inventario de la masa activa (art. 82 LC), y la elaboración de la lista de acreedores (arts. 85, 86 y 94 LC). En el caso de que se presente propuesta anticipada de convenio deberá ser evaluado por el Administrador concursal (arts. 107 y 115) y si el concurso finaliza con liquidación deberá realizar un plan de liquidación y realizar las operaciones necesarias para la liquidación.

Según La doctrina no debe defender ningún interés en particular, sino que está al servicio de la ley, es decir, al servicio de la finalidad del concurso, que es salvar la empresa y respetar la igualdad de trato entre los acreedores¹¹.

Es un órgano unipersonal, salvo en los casos en que exista interés público, el juez podrá nombrar un segundo administrador concursal que será una Administración Pública acreedora o una entidad de Derecho Público acreedora vinculada o dependiente (art.27.7 LC).

Puesto que las tareas que desempeña son especializadas requiere una formación adecuada y reunir las condiciones legales requeridas en la LC.

¹¹ AA.VV. I. TIRADO MARTÍ, *Los Administradores Concurales*, Thomson.-Civitas, Cizur Menor, 2005

En cuanto a la responsabilidad de los administradores concursales y de los auxiliares delegados, *estos 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* (art.35.1 LC). En caso de que el ejercicio sea realizado conjuntamente por la administración concursal y los auxiliares delegados estos responderán solidariamente de los actos u omisiones lesivos (36.2). Como podemos observar es similar a la responsabilidad de los administradores societarios, pues a los administradores concursales también se les supone el desempeño del cargo con la diligencia de un ordenado empresario y de un representante leal. Así el administrador concursal responderá de los daños a la masa, al deudor, a los acreedores o a terceros.

Es un órgano importantísimo pues de su labor va a depender en muchos casos la supervivencia de la empresa.

- 3. Determinación de la masa activa,** Podemos definir como la masa activa al conjunto de bienes y derechos, es decir el patrimonio con el que cuenta el deudor, la masa activa está integrada por los bienes presentes y futuros hasta que finalice el concurso. A estos bienes deberán añadirse, a través del ejercicio de *acciones de rescisión*¹² de actos de disposición de bienes, los que salieron indebidamente del patrimonio del deudor con anterioridad a la declaración del concurso. No estarán incluidos en la masa activa los bienes, que estando en poder del concursado, no pertenecen a este, en virtud del derecho de separación para restituir a sus legítimos propietarios los bienes en poder del concursado¹³.

La realización del inventario es una labor fundamental del administrador concursal, que refleja el estado real del patrimonio del deudor, los bienes que comprenden la masa activa no pueden venderse ni gravarse hasta que el concurso haya finalizado, salvo que le juez lo autorice previa propuesta de la administración concursal (art. 42 LC).

¹² Art. 71.1. LC *Declarado el concurso, serán rescindibles los actos perjudiciales para la masa activa realizados por el deudor dentro de los dos años anteriores a la fecha de la declaración, aunque no hubiere existido intención fraudulenta.*

¹³ Art. 80.1. LC “Los bienes de propiedad ajena que se encuentren en poder del concursado y sobre los cuales éste no tenga derecho de uso, garantía o retención serán entregados a sus por la administración concursal a sus legítimos titulares, a solicitud de éstos.”

4. Determinación de la masa pasiva, Es el conjunto de obligaciones y cargas del deudor, la delimitación de ambas masas es un aspecto muy importante del concurso ya que lo que se pretende es saber cuántos acreedores existen y con qué bienes se cuenta para satisfacerles. De esta manera el art. 84 LC¹⁴ establece dos grandes categorías de créditos, en primer lugar los *créditos concursales* que son los que se integran en la masa pasiva, debido a que los acreedores comunicaron sus créditos y estos fueron aceptados e incluidos en la masa pasiva por la administración concursal y el segundo son los *créditos contra la masa*, estos no se integran en la masa pasiva, pues son créditos extraconcursoales, es decir, no deben ser comunicados ni reconocidos y son satisfechos, salvo algunas excepciones, con preferencia, pues no entran en competencia con los créditos concursales (art.154 LC), por regla general son satisfechos a su vencimiento, pues entre otros, son los gastos que se generan por la apertura y durante la tramitación del procedimiento, y los que son necesarios para que la empresa continúe en funcionamiento, o bien por las obligaciones contraídas durante el procedimiento concursal, con el fin de que este llegue a un resultado satisfactorio art. 84.2. LC), también estarían incluidos aquí determinados créditos laborales de los que hablaremos en epígrafe aparte.

Al establecerse estas dos clases de créditos, los acreedores deberán ser integrados según su clase o condición en alguna de estas categorías, con esta medida la LC pretende evitar que un acreedor ejecute separadamente su crédito, en virtud del principio de universalidad, para impedir que ningún acreedor actúe al margen del procedimiento concursal. Esta razón explica la paralización o suspensión de las ejecuciones de garantías reales y de las acciones ejecutivas tendentes a la recuperación de los bienes vendidos a plazos con reserva de dominio o con condición resolutoria expresa y los créditos de arrendamiento financiero (art. 56.1 LC). Exceptuando de esta regla los procedimientos administrativos de ejecución en los que se hubiere dictado diligencia de embargo, así las ejecuciones laborales en las que se hubieren embargado bienes del concursado con anterioridad a la fecha del concurso, siempre que los bienes objeto del embargo no resulten necesarios para la continuidad de la actividad profesional o empresarial del deudor (art. 55.1. LC). Y por otro las ejecuciones iniciadas sobre bienes o derechos que no sean necesarios para la continuidad de la actividad profesional o empresarial del deudor, cuando declarado el concurso ya se hubieran publicado los anuncios de subasta del bien o derecho afecto (art. 56.2. LC)

¹⁴ Art. 84 LC, "Constituyen la masa pasiva los créditos contra el deudor común que conforme a esta Ley no tengan la consideración de créditos contra la masa"

En esta sección cuarta hablaremos de los créditos concursales, pues son los que integran la masa pasiva, como se ha dicho anteriormente para que se reconozcan deben ser comunicados, y esta comunicación se realizara en el plazo de un mes desde el día siguiente a la publicación del auto de declaración del concurso en el Boletín Oficial del Estado (art. 21.1.5º y 85 LC).

Una vez comunicados los créditos, si estos cumplen los requisitos establecidos en la LC, la administración concursal proceda a su reconocimiento, mediante la inclusión de este en la lista de acreedores, esta inclusión o exclusión del crédito de la lista de acreedores constituye el pronunciamiento de un juicio de valor sobre la existencia, cuantía, validez y eficacia de cada uno de ellos¹⁵, debiendo explicar las razones por las que un determinado crédito queda excluido (art. 94.3 LC). No obstante la no comunicación no supone la exclusión del crédito, pues la administración concursal a la vista de la revisión de libros contables o de cualquier otro documento, también puede determinar su inclusión. El reconocimiento o no de los créditos no implica un juicio definitivo, pues esta decisión puede ser impugnada, o también se podrá resolver por vía de un incidente concursal (art 86.1. LC)

Cuando la lista de acreedores ya esté formada , el siguiente paso será la clasificación de estos, aunque la LC ha eliminado la mayoría de los privilegios que otorgaba la legislación anterior a determinados créditos, en virtud del principio de igualdad de trato¹⁶. De esta manera los créditos se clasifican en, privilegiados, ordinarios o subordinados. A su vez los créditos privilegiados se dividen en créditos con privilegio especial y privilegio general.

Los créditos con privilegio especial son los que recoge el art. 90 LC, estos solo afectan a determinados bienes o derechos y en esencia estos comprenden los que están garantizados mediante algún tipo de hipoteca, anticresis, leasing, prenda...etc., este privilegio consiste en una preferencia de cobro frente a los demás, pudiendo ser ejecutados de forma separada del resto de créditos, pero si hay liquidación se pierde el derecho de ejecución separada.

La LC considera como créditos dotados de un privilegio especial a todas formas de garantías reales constituidas sobre cosas o derechos que se reconocen en nuestro ordenamiento, para disfrutar de este privilegio se exige que la garantía se haya constituido con los requisitos y formalidades exigidos por la

¹⁵ BEJAR, J., "Proceso concursal práctico, Madrid, 2004, pág. 453

¹⁶ Exposición de Motivos V de la LC.

legislación oportuna (art. 90.1. 6º. LC), que suele consistir en la inscripción en el registro correspondiente.

Dentro de este grupo de créditos con garantía real, se encuentran los *garantizados con anticresis* es decir una garantía sobre los frutos del inmueble gravado para el pago de la deuda, a este tipo de créditos se les puede considerar como un usufructuario del disfrute de las rentas hasta amortizar el crédito, ya que solo se reconoce en este caso el derecho sobre los frutos no otorgando derecho de preferencia sobre el inmueble. También se reconoce un privilegio especial a los *créditos refaccionarios*, sobre los bienes refaccionados, para que este privilegio sea eficaz con los créditos refaccionarios es necesaria la inscripción registral, pues este gravamen es semejante al de la hipoteca. Y por último dentro de este grupo de créditos con garantía real encontramos los *derechos de prenda*

Los créditos con privilegio general, regulados en el art. 91 LC, son los que afectan a todo el patrimonio del deudor, no gozan de ejecución separada, por esto se sitúan detrás de los especiales, y son los siguientes:

1.º Los créditos laborales de los que hablaremos en el siguiente epígrafe.

2.º Los importes correspondientes a retenciones tributarias y de Seguridad Social que esté obligado a abonar el concursado y no hayan sido satisfechos por el deudor. Estos créditos son a favor de la Hacienda pública o de la Seguridad Social, reconociéndoles un privilegio a su favor en la línea tradicional de proteger los intereses recaudatorios.

3.º Los créditos que se adeuden como consecuencia de trabajos realizados por profesionales independientes, así como derechos de explotación de propiedad intelectual, devengados durante los últimos seis meses. Con esto se pretende proteger a estos colectivos que tienen relativa debilidad frente al deudor, un ejemplo es el agente comercial que a pesar de que es un empresario independiente, su relación real esta más próxima a la de un asalariado, como también la puede padecer el autor de una obra intelectual frente a la empresa explotadora de los derechos.

4.º El 50% de los créditos tributarios, Derecho público y de Seguridad Social, y cualquier otro que resulto a favor del Estado, o de sus organismos autónomos, de las Comunidades Autónomas, de las Provincias, o de los Municipios cualesquiera que sean sus características específicas. El importe garantizado

se refiere exclusivamente al importe del crédito, excluyéndose los intereses moratorios y los recargos.

5.º Los derivados de responsabilidad civil extracontractual, estos son dotados de privilegio ya que los acreedores de este tipo de créditos lo son de manera involuntaria. En el caso de que la responsabilidad civil no estuviera asegurada, siempre que se trate de daños a personas, estos créditos suben un grado situándose en el cuarto grado del escalafón. También gozaran de este privilegio los derivados por responsabilidad civil contra la Hacienda Pública y la Seguridad Social.

6.º Los créditos que supongan ingresos de tesorería concedidos en el marco de un acuerdo de refinanciación con las condiciones del art. 71.6 LC y en la cuantía no reconocida como crédito contra la masa. Esta inclusión se hace con objeto de favorecer las soluciones preconcursales de financiación, es decir la protección de quienes inyectan dinero nuevo a la empresa para lograr remontar la crisis.

7.º Los créditos de los que fuera titular el acreedor a instancia del cual se hubiere declarado el concurso y que no tuvieren el carácter de subordinados, hasta el cincuenta por ciento de su importe. Se dota a estos créditos con este privilegio con el fin de incentivar a los acreedores para que emprendan lo antes posible la declaración de concurso de su deudor.

El pago de los créditos con privilegio general, se hará efectivo, una vez se hayan deducido los bienes y derechos para satisfacer los créditos contra la masa, y los de privilegio especial. El orden en que aparecen enumerados estos créditos anteriormente (art. 91 LC), será el mismo orden prelativo en el que deben ser satisfechos (art.156.1. LC).

Créditos ordinarios, La LC no enumera ni define los créditos que se encuentran encuadrados dentro de los ordinarios. De esta manera, serán considerados como créditos ordinarios todos los créditos reconocidos integrantes de la masa pasiva del concurso que no sean ni privilegiados ni subordinados (art.89.3 LC)

Créditos subordinados, Son los créditos situados en peor posición, se encuentran colocados detrás de los privilegiados y de los ordinarios.

Los créditos subordinados se encuentran regulados en el art. 92 LC y son esencialmente los que se comunicaron tardíamente, excepto los tengan fuerza ejecutiva, las multas y sanciones

pecuniarias, los que se tengan con personas relacionadas con el deudor...etc., El legislador pretende sancionar a los acreedores que no hacen uso de su derecho dentro del plazo establecido por la LC y con este dejamiento perjudican al resto de acreedores y retrasan la marcha del procedimiento y por otro lado, también se consigue agilizar el proceso, ya que con esta amenaza de subordinación los acreedores comuniquen sus créditos en plazo previsto, para no verse relegados en el orden de cobro, según el art. 92 LC los créditos subordinados son los siguientes:

1º. Los créditos comunicados tardíamente, que han sido incluidos por la administración concursal en la lista de acreedores, la subordinación de estos se produce automáticamente cuando transcurre un mes desde la última publicación acordada en el auto de declaración de concurso. Y los que no habiendo sido comunicados, o que lo hubieran sido de forma tardía, se incluyen en dicha lista por comunicaciones posteriores o por decisión judicial al ser resueltas las impugnaciones planteadas en la misma. Se exceptúan los créditos cuya existencia resultare de la documentación del deudor, los que consten en otro documento con fuerza ejecutiva, los asegurados con garantía real inscrita en el registro público, los que constaren de otro modo en el concurso o en otro procedimiento judicial o aquellos que para su determinación sea precisa la actuación de comprobación de las Administraciones públicas, así como los enumerados en el art. 86.3, que deberán ser clasificados con arreglo a su naturaleza (art. 92.1 LC).

2º. Los créditos contractualmente subordinados, se refiere a los que las partes han decidido otorgar al crédito un rango inferior al que le corresponde. Esta postura es admisible pues no es perjudicial para otros acreedores.

3º. "Los créditos por recargos e intereses" se extiende a todos los intereses ya sean por moratoria o remuneratorios o convencionales o legales, aquí se exceptúan los créditos hipotecarios o pignoratícios hasta que sea cubierta la garantía depositada.

El orden de prelación de estos créditos es el mismo en que se encuentran enumerados en el art. 92 LC. No obstante las partes pueden decidir el grado de subordinación frente a los demás, pero solo cuando la subordinación, lo es por voluntad de las partes, ya que como la subordinación ha podido ser pactada, también podrá serlo el rango de prelación.

Los titulares de estos créditos no tienen derecho de voto ni de adhesión (art. 122.1º LC), además la espera es mayor que para los ordinarios (art. 134.1II LC). Cuando se abre la fase de liquidación los créditos subordinados deben esperar a que cobren los créditos contra la masa, los privilegiados y los ordinarios. **El**

5. convenio o, en su caso, liquidación, El concurso puede tener dos soluciones contrapuestas, el convenio con los acreedores o la liquidación del patrimonio del deudor para su reparto entre los acreedores. Como podemos observar son dos formas de satisfacer a los acreedores de formas diferentes.

El convenio, Es un acuerdo entre el deudor y sus acreedores, aprobado por el juez del concurso, mediante el cual los créditos pueden ser reducidos en su importe (quita) y/o aplazados en su vencimiento (espera). En cuanto a su naturaleza jurídica, es un negocio jurídico bilateral novatorio. Es negocio jurídico pues existe declaración de voluntad o consentimiento. Bilateral porque intervienen dos partes, el deudor y el colectivo de acreedores. Es novatorio porque se altera de común acuerdo el régimen de los derechos y obligaciones recíprocas¹⁷. Además de todo lo anterior el papel del juez en la aprobación del convenio es el de controlar la legalidad del acuerdo ya que no tiene autoridad para modificar los acuerdos suscritos entre el deudor y los acreedores.

En cuanto a la tramitación del convenio consta de cuatro partes, que son: La propuesta, la aprobación judicial del convenio, la eficacia del convenio y el cumplimiento del convenio.

La primera fase es la propuesta de convenio, podrá ser realizada por el deudor o por los acreedores. Además la propuesta podrá contener ofertas alternativas para determinados acreedores, como por ejemplo cambiar los créditos por acciones o participaciones de la sociedad, se excluyen los acreedores públicos (art.100.2 LC).

Una vez presentada la propuesta, el juez la examinará con el fin de verificar su legalidad, esta deberá ir acompañada de un plan de pagos en el que constarán los recursos de que dispone el deudor para hacer frente a la propuesta de convenio, además si se prevé la continuación de la actividad también se presentará un plan de viabilidad, estos informes deberán ser valorados con anterioridad por la administración concursal

El paso siguiente será la aceptación por parte de los acreedores de los convenios presentados, para ello se reunirá la junta de acreedores, esta será válida cuando los acreedores presentes en la junta, posean como

¹⁷IGNACIO ARROYO, RAMON MORRAL, “ Teoría y Práctica del derecho concursal”, Ed. Tecnos, Madrid 2014, pag. 151.

mínimo el 50% del pasivo ordinario del concurso, o en su defecto, que posean al menos la mitad del pasivo del concurso que pudiera resultar afectado el convenio, sin incluir los subordinados (art.116.4 LC). Los acreedores podrán o no adherirse a la propuesta de convenio. Para la aprobación de la propuesta, se requerirá que se cumpla con las mayorías establecidas en los arts.124 y 125 LC.

El convenio adquiere eficacia una vez se publique la sentencia, o por razón de su contenido puede ser aplazado su cumplimiento hasta que se produzca la firmeza de la sentencia, en ese momento cesan todos los efectos de declaración del concurso. No obstante prevalece la obligación de suministrar la información y colaboración establecidos en el art. 42 LC.

Una vez se haya cumplido íntegramente el convenio, el deudor deberá aportar al juez del concurso toda la información necesaria para justificar que han sido consumados todos los extremos del convenio y solicitará la declaración judicial de cumplimiento. El juez dictara auto de declaración de cumplimiento poniendo fin al procedimiento (art. 139 LC).

Puede que algún acreedor considere que ha sido incumplido el convenio y solicite ante el juez la correspondiente declaración de incumplimiento, en caso de que el juez crea que efectivamente el convenio ha sido incumplido, dictara declaración de incumplimiento del convenio (art. 140 LC). Esta declaración supone la resolución del convenio y la desaparición de los efectos sobre los créditos. No obstante el acreedor privilegiado, que se hubiera adherido voluntariamente al convenio o por aplicación del art. 134.3. LC, podrá instar la ejecución separada de la deuda inicial (art. 140.4 LC).

La LC también tiene prevista la propuesta anticipada de convenio con el fin de reducir costes. Este tipo de propuesta tiene unas condiciones diferentes que están estipuladas en los arts. 104 a 110 de la LC.

Si la propuesta no es aceptada por los acreedores o es rechazada por el juez, se abrirá la fase de liquidación.

La liquidación consiste en convertir el patrimonio de la empresa en líquido para pagar a los acreedores en el menor tiempo posible, según el orden fijado por la LC. Esta podrá producirse a solicitud del deudor o de oficio. También puede ser presentada por el acreedor, en la fase de vigencia del convenio, cuando se den algunos de los hechos del art. 2.4. LC. En caso de cese de actividad, puede ser solicitada por la administración concursal.

La administración concursal establecerá el plan de liquidación, el deudor, acreedores y los representantes de los trabajadores podrán solicitar modificaciones sobre ese plan liquidatorio y en el caso de que el juez

considere que el plan de liquidación cumple con la legalidad este será aprobado.

Una vez aprobado el convenio se procederá al pago ordenado de los acreedores, en primer lugar cobran íntegramente los créditos contra la masa, si aún no hubieran sido satisfechos, para el pago de estos créditos serán deducidos de la masa activa todos los bienes y derechos no que estén afectos a privilegio especial. Después se abonarán los créditos con privilegio especial. A continuación se procederá al pago de los créditos con privilegio especial y a estos les seguirán los créditos ordinarios que serán abonados si hay remanente y por último los créditos subordinados cuando hayan quedado íntegramente satisfechos los ordinarios.

- 7. Clasificación del concurso**, tiene por objeto comprobar las causas que han motivado el concurso y en función de estas causas este puede ser calificado como fortuito o culpable, esta calificación solo tiene efectos civiles no penales y es tramitada por el mismo juez de lo mercantil.

El concurso se califica como culpable cuando se de alguna de las causas estipuladas en el art. 164 LC, que fundamentalmente se basa en la actuación del deudor, si en esta ha existido dolo o culpa grave. La calificación terminara con sentencia absolutoria o de condena, si la sentencia califica el concurso como culpable, en esta se declarara las personas afectadas por esta calificación y en su caso las declaradas como cómplices, que son las personas que con dolo o culpa grave hayan cooperado con el deudor, sus representantes, sus administradores o liquidadores en la realización de cualquiera de los actos que fundamenta la calificación del concurso como culpable (art. 166 LC).

El procedimiento abreviado, se encuentra regulado en los arts. 190 y 191 LC, este procedimiento se llevara a cabo cuando el concurso no revista especial complejidad, fundamentalmente cuando haya menos de cincuenta acreedores, o cuando se estime que el pasivo no supere los cinco millones de euros o que la valoración de los bienes y derechos no supere los cinco millones de euros. También el juez podrá aplicarlo cuando el deudor presente propuesta anticipada de convenio y deberá proceder a su aplicación necesariamente, cuando el deudor presente una propuesta de liquidación vinculante de compra de la unidad productiva en funcionamiento o que hubiera cesado en su actividad y no tuviera contratos en vigor¹⁸.

Evidentemente su tramitación es menos compleja que el procedimiento ordinario y sobretodo más rápida, ya que el administrador concursal es el encargado de presentar un inventario de los bienes y derechos que posee el deudor además del mismo informe previsto para el procedimiento ordinario regulado en el artículo 75 LC, esto deberá presentarlos en un plazo máximo de

¹⁸ Art. 190 de la LC

30 días desde la aceptación del cargo, aunque a petición de la administración concursal podrá ser prorrogado por 15 días más.

2.3.2 SOLUCIONES PRECONCURSALES AMISTOSAS

La Ley Concursal española ha delimitado un doble presupuesto objetivo, al diferenciar la insolvencia actual de la inminente, con esto pretende no solo que los acreedores sean satisfechos, sino una función de previsión, “a fin de evitar el deterioro del estado patrimonial impida o dificulte las soluciones más adecuadas para satisfacer a los acreedores”¹⁹, con ello la LC pretende anticiparse para afrontar las dificultades patrimoniales por las que atraviesa el deudor, antes de que estas sean insalvables.

Por este motivo uno de los objetivos fundamentales perseguido por las reformas concursales, es precisamente aliviar la carga financiera de las empresas sostenibles, ya que se daba el caso de que muchas empresas con proyectos económicamente rentables tenían que presentar un procedimiento concursal puesto que no tenían solvencia para continuar con la actividad, esto en la mayoría de los casos solo se puede conseguir mediante la reducción de la deuda que no sea sostenible para la empresa, con el fin de que el crédito vuelva afluir, ya que este es imprescindible para que las empresas puedan emprender las inversiones necesarias para la continuidad y el buen funcionamiento del negocio. Por estos motivos surgen las soluciones amistosas por la vía de la refinanciación, pues estas soluciones permiten que la actividad continúe sin los costes económicos que supone un procedimiento concursal, dentro de estas soluciones amistosas podemos encontrar dos tipos de acuerdos, en primer lugar:

1. **los acuerdos de refinanciación sin regulación concursal**, en los cuales los acreedores y el deudor pueden llegar a un acuerdo amistoso extrajudicial, este acuerdo no tendría la protección legal del art. 71 bis y DA 4ª LC, pues estos acuerdos se celebrarían al amparo de la autonomía de la voluntad de las partes, según el art. 1255 CC que establece que “Los contratos 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”. Esta opción de convenio amistoso tiene riesgos, ya que no goza de los escudos protectores de la LC en el caso de un posterior concurso de acreedores. Como por ejemplo las acciones ejecutivas individuales de los acreedores que no hayan firmado el acuerdo amistoso no se paralizan, sin embargo esto no quiere decir que estos acuerdos no sean válidos, pues solo serían rescindibles si son perjudiciales según lo establecido en el art. 71 LC.
2. La segunda fórmula son **los acuerdos de refinanciación al amparo de la LC**.

¹⁹ Exposición de motivos II LC

Con el fin de fomentar estos acuerdos el legislador concede un escudo protector de cuatro meses (3 meses desde la comunicación y 1 mes para la presentación del concurso arts. 5 y 5 bis LC) al deudor para presentar el procedimiento concursal, ya que en virtud del art. 5 LC, si se inician negociaciones con sus acreedores a pesar de conocer la insolvencia no tendrá responsabilidad por no haber presentado el concurso en el plazo de los dos meses que establece el art.5.1 LC.

A este tipo de acuerdos se puede llegar a través de dos vías una de ellas sería las acciones rescisorias concursales según lo establecido en el art. 71 bis y la otra el sistema de homologación judicial regulado en la DA 4ª LC.

- **Acuerdos de refinanciación,** El art. 71 bis LC se regula todo lo referente a estos acuerdos, como son las mayorías necesarias para la adopción de acuerdos, que deberán haber sido tomados por los acreedores cuyos créditos representen al menos tres quintos del pasivo deudor (art.71bis.1.b.1º LC), así como la certificación de un auditor de cuentas que deberá ser acompañada al acuerdo sobre la suficiencia del pasivo exigible para la adopción del acuerdo.

Entre otras medidas para que proliferen este tipo de acuerdos, podemos destacar una que es muy importante, ya que los créditos que impliquen nuevos ingresos de tesorería serán calificados como deudas de la masa, efecto relevante ya que estas deudas son las que primero se cobran, no obstante a partir del 2 de octubre de 2016 esta medida se reduce al cincuenta por ciento de los nuevos ingresos de tesorería y se limita su alcance a las personas especialmente relacionadas en los términos previstos en el art. 84.2.11 y en la DA 2ª del Real Decreto Ley 4/2014.

Otra medida para fomentar estos acuerdos, es que una vez se haya adoptado el acuerdo de refinanciación, estos tendrán la consideración de “riesgo normal” en la contabilidad de las entidades de crédito. Es decir el Banco de España ha flexibilizado los criterios contables, siempre que se tengan indicios suficientes para determinar que el crédito es recuperable y la empresa viable.

Con estas medidas se trata de que las empresas no entren en concurso y que los acreedores financieros ayuden a la compañía, flexibilizando los plazos de los créditos o mediante la concesión de préstamos. Con el fin de que las entidades de crédito apoyen a las empresas en esta situación, la LC protege a estas entidades, ya que si las empresas no consiguen salir adelante con esta financiación, el acuerdo de prefinanciación no podrá ser anulado por acciones rescisorias que se lleven a cabo en un posterior procedimiento concursal.

- **Homologación judicial de acuerdos de refinanciación** Estos acuerdos están regulados en la DA 4ª LC de forma similar al anterior, es un procedimiento de homologación judicial bastante sencillo, está pensado para evitar retrasos que puedan poner en peligro las medidas contempladas en los acuerdos de refinanciación, con el fin de lograr solucionar la crisis de la empresa.

Se pretende el fortalecimiento de las medidas para promover los acuerdos de refinanciación, ya que se paralizaran las acciones de ejecución singular de los acreedores durante la negociación de los acuerdos, así como las el resto de ejecuciones singulares promovidas por los acreedores financieros a los que se refiere la DA 4ª LC, cuando un porcentaje igual o superior al 51 por ciento haya apoyado el inicio de negociaciones dirigidas a suscribir un acuerdo de refinanciación, lo que pretende esta medida es que no se apresure la situación de insolvencia del deudor porque se hayan ejecutado garantías sobre determinados bienes²⁰

²⁰ Exposición de motivos Ley 17/2014, de 30 de septiembre, por la que se adoptan medidas urgentes en materia de refinanciación y reestructuración de la deuda empresarial

La solicitud de homologación judicial se presentará ante el juez de lo mercantil, esta solicitud deberá ir acompañada del acuerdo de refinanciación adoptado, de la certificación del auditor sobre la suficiencia de las mayorías exigidas en cada caso por la ley, los informes de los expertos independientes designados conforme el art. 71 bis.4 y la certificación del acuerdo de aumento de capital en el supuesto de que ya hubiese sido adoptado, también serán aportados las certificaciones, tasaciones o informes en relación con la valoración de las garantías. Con el fin de garantizar la rapidez del proceso el juez solo tendrá que comprobar que se cumplen las mayorías exigidas por la LC para poder acordar la homologación.

La admisión de la solicitud de homologación por el juez paraliza las ejecuciones singulares hasta la resolución de la homologación. Si esta es admitida se publicara en el Registro Público Concursal para que los acreedores tengan conocimiento del mismo.

Para asegurar la eficacia de estos acuerdos de refinanciación y de los homologados judicialmente, incluso si se realizara concurso posterior, la LC estable que no son rescindibles estos acuerdos, así como los negocios, actos, pagos y garantías otorgadas en ejecución de esta clase de acuerdos. También se introduce una limitación que suspende la ejecución de los bienes dotados de garantía real, cuando estos bienes sean necesarios para la continuidad de la actividad profesional o empresarial. Así mismo se restringe la legitimación para impugnar los acuerdos de refinanciación, ya que solo el administrador judicial

2.3.3. EFECTOS DE LA DECLARACION DEL CONCURSO

Los efectos de la declaración del concurso están regulados en el título III de la LC, comenzado por la regulación de las limitaciones a las facultades patrimoniales del deudor concursado (art.40 LC), con ello se pretende proteger

la masa activa de los actos de administración y disposición del deudor hasta que se adopte una solución. Estas limitaciones comienzan con el auto de declaración de concurso y finalizan con la aprobación judicial del convenio, o en su caso con la fase de liquidación.

Por regla general si el concurso es voluntario el deudor conservará las facultades de administración y disposición sobre su patrimonio, aunque con la intervención de la administración concursal, de manera que todos los actos de administración y disposición que realice el deudor deberán ser aprobados por la administración concursal. Y si el concurso es necesario estas facultades de disposición y administración del deudor sobre su patrimonio serán suspendidas y pasaran a ser realizadas por la administración concursal. No obstante el juez podrá alterar este criterio legal si encuentra razones que lo justifiquen, también podrá cambiar la decisión inicial si lo solicita la administración concursal.

Esta suspensión del deudor afecta a las facultades de administración y disposición sobre los bienes, derechos y obligaciones que se integren en la masa del concurso, nunca a los bienes y derechos del deudor que sean personales²¹, o los que sean legalmente inembargables, los que no formen parte de la masa activa y de ninguna manera los bienes o derechos de terceros que administre el concursado.

En cualquier caso en la fase de liquidación del concurso, el deudor también será suspendido del ejercicio de las facultades de administración y disposición, en el caso de que el concursado disfrutara de esta facultad.

Además de la suspensión e intervención, el concurso tiene otros efectos como es la obligación de llevar la contabilidad por parte del concursado o si estuviera suspendido por la administración concursal, así como el deber de proporcionar toda la colaboración e información conveniente para el concurso.

está legitimado para ello y solo podrán ser fundamentados en el incumplimiento de lo estipulado en el art. 72.2. LC²⁰.

²¹ Art.1111 Código Civil. “Los acreedores, después de haber perseguido los bienes de que esté en posesión el deudor para realizar cuanto se les debe, pueden ejercitar todos los derechos y acciones de éste con el mismo fin, exceptuando los que sean inherentes a su persona; pueden también impugnar los actos que el deudor haya realizado en fraude de su derecho”.

Así como el deber de colaboración e información del concursado que se traduce en el deber de comparecer personalmente, informar y colaborar a instancia del juez o de la administración concursal para que pueda aportar su experiencia y conocimientos que sean de interés para el procedimiento, la LC aporta cobertura al deudor para que pueda realizar todas las observaciones que considere oportunas para el buen funcionamiento del procedimiento ya que esto también actúa en favor de su propio interés. El incumplimiento de estos deberes puede ser motivo para que el juez decida suspender de administración y disposición del deudor (art. 40.4 LC), o que se adopten las medidas necesarias para el cumplimiento efectivo de este deber (art.45.2 LC).

En cuanto a la responsabilidad de los administradores, liquidadores o apoderados de una sociedad, el juez del concurso o mediante solicitud de la administración concursal, podrá embargar bienes y derechos de estos, si de la información de que dispone el juzgado se desprende que en la sentencia que se dicte contra las personas afectadas por el embargo, estas serán condenadas a hacerse cargo del déficit que resulte de la liquidación (art. 48 ter)

Si el concursado es persona natural, sus descendientes y su cónyuge o pareja de hecho inscrita, cuando se trate de declaración conjunta (art. 25.3. LC) tendrán derecho a alimentos que serán satisfechos con cargo a la masa activa, siempre que esta fuera suficiente, y que esté en estado de necesidad, en cuanto a las cantidades, estas serán fijadas por la administración concursal en caso de intervención y por el juez en el caso de suspensión. Además también tendrán derecho a alimentos las personas respecto a las que el concursado tuviera deber legal de alimentos, siempre que no haya otras personas que tengan el deber legal de prestarlos, dichas prestación deberá ser autorizada por el juez del concurso, quien también determinara su cuantía. Tendrán derecho a percibir esta prestación hasta la eficacia del convenio, o, en su caso, hasta la apertura de la fase de liquidación, salvo que hubiera de mantener las necesidades mínimas de las personas con derecho a la prestación de alimentos.

El concurso también tiene efectos sobre determinados derechos fundamentales del deudor, el art. 41 LC establece que el juez podrá acordar determinadas medidas en materia de correspondencia, residencia y libre circulación, con el fin de salvaguardar la masa activa del concurso. Estos efectos restrictivos deben ser regulados por una ley orgánica según lo establecido en el art. 81.1. CE que ordena que los derechos fundamentales y libertades públicas, deben estar regulados por leyes orgánicas, en este caso por el art. Primero de LOC²².

La intervención de las comunicaciones del deudor, es un derecho fundamental consagrado en el art. 18.3 CE, es decir estas pueden ser intervenidas siempre que se respete el secreto de los contenidos de las comunicaciones que sean ajenas al concurso.

²² Ley Orgánica 8/2003, de 9 de julio, para la Reforma Concursal, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.

También se puede imponer al deudor el deber de residir en la población de su domicilio, esta disposición limita el derecho regulado en el art. 19 CE que protege la libre residencia y circulación, esta limitación se impone para facilitar el cumplimiento de los deberes de información y comparecencia que pesan sobre el concursado, el juez también podrá acordar el arresto domiciliario si lo considera necesario.

Otra disposición que afecta a los derechos fundamentales es la entrada en el domicilio del deudor y su registro, esta disposición afecta a la inviolabilidad del domicilio consagrada en el art. 18.2 CE, lógicamente esta decisión judicial deberá estar fundamentada en indicios de existencia de documentos de interés para el procedimiento que no hayan sido aportados por el deudor voluntariamente.

2.3.4. CRÉDITOS LABORALES

A pesar de que el crédito laboral no está definido en la LC podemos considerarlo como “aquellos créditos cuyo origen se encuentra en el contrato de trabajo, siendo su titular el trabajador y su deudor el empleador-,o por subrogación, el adquirente de la empresa concursada-,cuyo objeto lo constituya toda obligación pecuniaria, asumida por este, ya encuentre su causa en la recíproca prestación de servicios o en razones indemnizatorias, compensatorias o asistenciales desvinculadas de prestaciones de la seguridad social²³

Con anterioridad a la reforma de la legislación concursal, los créditos concursales se regulaban por los arts. 32 ET, el art.121.2 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (TRLGSS) y el 246.3 de la Ley de Procedimiento Laboral.

El art. 32 ET establecía tres preferencias para la satisfacción de los créditos laborales: Superprivilegio, Privilegio especial refaccionario y privilegio general ordinario, además de establecer el denominado *derecho de ejecución separada* que significaba que estos créditos permanecían al margen del procedimiento concursal. Sin embargo a pesar de este privilegio concedido a los créditos laborales, la lentitud del procedimiento provocaba en muchas ocasiones el desfaldo del activo empresarial rebajando las posibilidades de satisfacción del crédito. No obstante la legislación anterior suponía para el trabajador no tener que compartir los bienes del deudor con otros acreedores con el mismo grado de privilegio, de esta manera se le concedía al trabajador una prerrogativa sobre el cobro del crédito.

El art. 121.2. TRLGSS asimilaba los créditos por prestaciones que los beneficiarios tienen frente al empresario, a los créditos laborales, remitiéndose al sistema de privilegios previsto en el art. 32 E.T. Y en lo que se refiere a los

²³ IRENE BAJO GARCÍA: “Crédito laboral y procedimiento concursal”, Edit. Thomson Civitas, Alicante 2007

créditos de la Seguridad Social, el artículo 22 TRLGSS preveía dos sistemas de privilegios, uno civil y otro mercantil, en función de que el crédito se tuviera frente a un deudor civil o mercantil²⁴

Con este derecho preferente que tenían los créditos labores frente a otros, se podía entender que se vulneraba el derecho de unidad de procedimiento concursal, colectividad e igualdad de trato entre acreedores, pues esto impide que se pueda elaborar un listado de bienes del deudor que se puedan destinar a satisfacer los créditos del concurso y todo porque la ejecución social podía embargar bienes del patrimonio del deudor en cualquier momento de tramitación del concurso, incluso con posterioridad a su integración en la masa activa, de esta manera era prácticamente imposible tener un listado actualizado de bienes.

Entre otros, este motivo fue fundamental para que la LC pretendiera solucionar estos defectos, mediante la unificación del sistema y los créditos laborales ya que en un principio había recelos frente a los créditos laborales, pues se consideraba que tenían efectos negativos frente al concurso, concretamente el Proyecto de Ley (Boletín Oficial de las Cortes Generales. Congreso de los Diputados, VII Legislatura, Seria A: Proyectos de Ley, 23 de julio de 2002, núm., 102-1) acusaba a los créditos laborales de agotar los recursos del concurso, no obstante dicha manifestación desapareció en los textos ulteriores.

Pues bien, con la nueva legislación concursal, los créditos laborales siguen manteniendo el mismo privilegio, pero desaparece el privilegio procesal de ejecución separada, es decir una vez abierto el concurso los créditos laborales se hacen efectivos dentro del procedimiento concursal, sujetos a la clasificación y orden prelativo de la LC²⁵.

Para que los créditos laborales sean reconocidos, como ya se ha explicado en epígrafe aparte (2.2.1. Tramitación del procedimiento 4º) tienen que ser comunicados en el plazo de un mes a contar desde la última publicación del auto de declaración de concurso (arts. 21.1.5º y 85.1 LC), no obstante la falta de comunicación no imposibilita que el crédito sea reconocido por la administración concursal pues el art. 86.2 LC establece que “los créditos de los trabajadores cuya existencia y cuantía resulten de los libros y documentos del deudor o por cualquier otra razón consten en el concurso” es decir no es necesario que sean reconocidos por sentencia, auto, o documento con fuerza ejecutiva. Sin embargo los créditos de los trabajadores por prestaciones de la Seguridad Social o recargo sobre las mismas por falta de medidas de seguridad, necesitaran de resolución administrativa o judicial.

²⁴ MINGUEZ BENAVENTE, J.R.: *La preferencia de los créditos de la Seguridad Social (Análisis de la concurrencia con los restantes créditos privilegiados)*. Madrid, 1998, pag. 145 y

²⁵ Art. 32.5 ET,”En caso de concurso , serán de aplicación las disposiciones de la Ley Concursal relativa a la clasificación de los créditos y a las ejecuciones y apremios”

Otra posibilidad es la que sea el trabajador quien inste el concurso, según el art. 3 LC se encuentra legitimado cualquier acreedor, no es necesario que el crédito se encuentre vencido y sea exigible, por eso cualquier acreedor laboral, siempre que cumpla los demás presupuestos, podrá instar la declaración, o se podrá incorporar a ella.

Si el acreedor laboral es quien insta el concurso, debe demostrar el devengo de su derecho de crédito y la insolvencia del deudor o la presencia de hechos indicadores de la misma. (art. 7 LC).

En cuanto a la acreditación del devengo del crédito que se le adeuda al trabajador, el art. 7 LC determina que se deberá indicar la naturaleza, importe, fecha y vencimiento y situación actual de su crédito acompañado de documento acreditativo. Este último tiene difícil demostración por parte del trabajador ya que habitualmente carece de soporte documental. La LC no solventa este problema con que se encuentra el trabajador a la hora de presentar documento acreditativo del crédito²⁶

En lo referente a los hechos indicadores de la insolvencia en materia laboral se encuentran regulados en el art. 2.4.4º LC, siendo un hecho determinante de la insolvencia cuando se produce el incumplimiento de pago de salarios e indemnizaciones y demás retribuciones derivadas de las relaciones de trabajo en los tres últimos meses.

2.3.4.1. CLASIFICACIÓN DE LOS CRÉDITOS LABORALES

Créditos contra la masa: La prioridad de la regulación concursal es evitar la paralización de la actividad profesional o empresarial, cosa que con anterioridad a la reforma concursal. Esta clase de créditos no estaba recogida expresamente por la legislación anterior, y fue la jurisprudencia y la doctrina la que los creó, pues había ciertos créditos que se podían incluir en esta categoría por tener un origen posterior a la quiebra y no poder ser incluidos por este motivo entre los créditos concursales²⁷.

Los créditos contra la masa se encuentran relacionados en el art. 84 LC, siendo los que nos interesan por ser créditos laborales los siguientes:

Art.84.2.1º "Los créditos por salarios por los últimos treinta días de trabajo efectivo anteriores a la declaración de concurso y en cuantía que no supere el doble del salario mínimo interprofesional".

Como podemos comprobar se refiere a los créditos por *salarios*, pues bien con el fin de conocer mejor los créditos laborales, y donde encuadrarlos, estos

²⁶ RIOS SALMERON: *Cuando lo que se arguye por el trabajador son créditos por salarios pendientes, habrá veces que le será difícil contar con un documento acreditativo, salvo que haya recaído ya sentencia judicial* ("El anteproyecto de ley concursal y los trabajadores: ¿Réquiem por el art. 32 de su Estatuto?" RDS, núm. 14,2001.pg 60).

²⁷ MIGUEL NAVARRO CASTRO, "Los créditos contra la masa en el concurso de acreedores". Ed. Colección Jurídica General, Madrid 2008, pág. 8

pueden diferenciarse en dos tipos: los créditos *salariales* y los *extrasalariales*.

Los *créditos salariales* se encuentran regulados en el ET concretamente al art. 26.1 que nos define el salario como “la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo”. De esta manera el salario puede ser en metálico o en especie como por ejemplo la manutención, el alojamiento, bonos de autobús...etc. Además de la prestación efectiva de trabajo, también está incluido en el salario los periodos de descanso que son computables como trabajo, como por ejemplo pueden ser las vacaciones, los festivos, la lactancia, etc.

En cuanto a las percepciones *extrasalariales* son los que no tienen la consideración de salario y según el art. 26.2 ET, son “la cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos”. Dentro de las indemnizaciones o suplidos entraría incluidos por ejemplo las dietas de comida, los gastos de viaje, las cantidades percibidas para afrontar el desgaste de herramientas, el quebranto de moneda, etc. Y en cuanto a prestaciones e indemnizaciones de las Seguridad Social como muestra podemos enumerar las indemnizaciones por accidente de trabajo o enfermedad profesional por negligencia del empresario, el recargo de prestaciones, en caso de accidente o enfermedad profesional, por falta de medidas de seguridad, así como las mejoras voluntarias de prestaciones con cargo a la empresa, las indemnizaciones por extinción de contrato, etc.

Según lo regulado por este artículo la protección está limitada a los créditos por salarios, entonces habrá que excluir las partidas *extrasalariales*.

Además esta protección se limita a los últimos treinta días de trabajo anteriores a la fecha del auto de declaración del concurso. Se refiere a los últimos treinta días de trabajo efectivo y no a los últimos treinta días naturales, porque estos días pueden estar esparcidos en el tiempo, esto tiene especial relevancia para los trabajadores que no trabajan todos los días, o que tengan suspendido el contrato de trabajo por alguna causa.

También comprobamos que estos créditos están limitados al doble del Salario Mínimo Interprofesional, que será el que se encuentre vigente en el momento de la declaración del concurso, no el del momento del devengo salarial. Además el salario mínimo interprofesional (SMI) utilizado es el anual, pues este comprende las dos pagas extraordinarias, de esta manera para calcular el salario mensual habrá que dividir el SMI anual entre doce meses. En el caso de que el contrato de trabajo sea a tiempo parcial, para calcular el límite habrá que aplicar el porcentaje de jornada que realiza el trabajador al SMI.

Art. 84.2.5° LC, “Los generados por el ejercicio de la actividad profesional o empresarial del deudor tras la declaración del concurso, incluyendo los créditos laborales, comprendidas en ellos las indemnizaciones de despido o extinción de los contratos de trabajo, así como los recargos sobre las prestaciones por incumplimiento de las obligaciones en materia de salud laboral, hasta que el juez acuerde el cese de la actividad profesional o empresarial, o declare la conclusión del concurso.

Los créditos por indemnizaciones derivadas de extinciones colectivas de contratos de trabajo ordenados por el juez del concurso se entenderán comunicados y reconocidos por la propia resolución que los apruebe, sea cual sea el momento”. Esto es, que este tipo de acreedores no tienen que comunicar individualmente su crédito, ni están sometidos a plazos para su comunicación ya que su reconocimiento nace con la resolución que los aprueba.

Aquí se encuentran incluidos los salarios que se generen con posterioridad a la declaración del concurso. La LC considera a los créditos laborales generados durante el ejercicio de la actividad a deudas contra la masa, en este sentido se entenderá como créditos laborales a los derivados del contrato de trabajo, incluyendo las partidas salariales y las extrasalariales como son las indemnizaciones por despido y los recargos por prestaciones. En este caso la LC no establece limitaciones de cantidades, sino que tendrán esta consideración todas las cantidades que se adeuden a los trabajadores como consecuencia del ejercicio de la actividad profesional o empresarial.

Así pues, los salarios de los trabajadores del concurso, que se adeuden como consecuencia del trabajo realizado después de la declaración del concurso, deberán ser satisfechos conforme se vayan devengando con cargo a la masa.

También tendrán la consideración de créditos contra la masa, las indemnizaciones que se produzcan con posterioridad a la declaración del concurso, como consecuencia de despidos o extinciones tanto individuales, como colectivas, aunque se produzcan por decisión del trabajador con arreglo a lo establecido en el art. 50 ET.

Los recargos por prestaciones también son considerados como créditos contra la masa, estos recargos son fijados por la Administración de la Seguridad Social, o en su caso, por los juzgados de lo Social, y consiste en que la prestación económica de la Seguridad Social será aumentada entre un 30 y 50% dependiendo de la gravedad de la falta. Aquí estarían incluidas las deudas en las que el concursado ha incumplido las normas de seguridad e higiene en el trabajo y que como consecuencia de dicho quebranto ha ocurrido un accidente de trabajo o enfermedad profesional precisamente por no aportar tales medidas de seguridad e higiene. Cabe destacar que es una deuda que recae exclusivamente sobre el empresario que ha cometido la infracción.

En cuanto al orden de pago, en primer lugar serán satisfechos los créditos salariales de los últimos treinta días de trabajo y en segundo lugar los créditos por salarios e indemnizaciones generados tras la declaración del concurso.

La administración concursal procederá en primer lugar a deducir de la masa activa, los importes correspondientes al pago de los créditos contra la masa, deduciendo del activo el importe de estos bienes, sin que se puedan realizar las deducciones a bienes y derechos afectos al pago de créditos con privilegio especial.

Créditos con privilegio especial, Este tipo de créditos concursales se encuentra regulado en el art. 90 de la LC, y en lo referido a los laborales, destacamos los siguientes:

Art.90.1.3º LC “Los créditos refaccionarios, sobre los bienes refaccionados, incluidos los de los trabajadores sobre los objetos por ellos elaborados mientras sean propiedad o estén en posesión del concursado”. Puesto que la norma no dice nada al respecto aquí entrarían incluidos tanto los créditos salariales como los extrasalariales, y en cuanto a la cuantía, debido a que la norma no establece limitación alguna, esta será la totalidad de las cantidades adeudadas a los trabajadores por este concepto.

En cuanto a la expresión “objetos elaborados” puede dar lugar a error, ya que se debe entender como las cosas producidas, pero no así los servicios prestados por la empresa y en cuanto a la expresión objetos se refiere tanto a bienes muebles como inmuebles, pero no a los objetos reparados por los trabajadores, ya que estos no son propiedad del concursado sino de una tercera persona. Aquí también estarían encuadrados los créditos derivados del trabajo realizado en la construcción de un edificio. El concepto elaboración comprendería también la transformación o extracción de los mismos, como por ejemplo actividades tales como siderurgia, piel, alimentación, textil, minas, agrícolas, ganaderas, también las obras incorpóreas como las obras literarias, científicas, invenciones.

Hay que tener en cuenta que tanto la doctrina como la jurisprudencia, han mostrado unanimidad al entender que dentro del término *trabajadores* están comprendidos todos los que pertenecen a la empresa, con independencia del grado de intervención en la elaboración de los objetos. En consecuencia el privilegio se extiende a todos los trabajadores de la plantilla, aunque no hayan intervenido en ninguna fase del proceso de producción, como por ejemplo el personal de limpieza, de administración, informático, vigilantes...)

También puede inducir a error cuando el precepto dice “mientras sean propiedad o estén en posesión del concursado”, aquí habría que puntualizar que el concepto posesión se refiere a que el concursado haya vendido los productos y estos estén en su posesión y el comprador no haya abonado aun el precio de las mismas. Puesto que si hubiera cobrado el importe de las mercaderías estas aunque permanezcan en su posesión no pertenecerían al deudor sino al comprador.

Créditos con privilegio general, Se encuentran regulados en el art. 91 LC,

Art. 91.1º LC, “ Los créditos por salarios que no tengan reconocido privilegio especial, en la cuantía que resulte de multiplicar el triple del salario mínimo interprofesional por el número de días de salario pendientes de pago, las indemnizaciones derivadas de la extinción de los contratos, en la cuantía correspondiente al mínimo legal calculada sobre una base que no supere el triple del salario mínimo interprofesional, las indemnizaciones derivadas de accidente de trabajo y enfermedad profesional, devengados con anterioridad a la declaración de concurso. Igual privilegio ostentarán los capitales coste de Seguridad Social de los que sea legalmente responsable el concursado, y los recargos sobre las prestaciones por incumplimiento de las obligaciones en materia de salud laboral, siempre que sean devengadas con anterioridad a la declaración de concurso”.

Se trata de créditos que no tengan reconocido privilegio especial, por lo tanto si existen créditos refaccionados de los trabajadores, solo serán incluidos aquí, si los bienes sobre los que recaen hubieran salido ya del patrimonio del deudor, y estos créditos se deben haber devengado con anterioridad a la declaración del concurso.

En cuanto a los tipos de créditos con privilegio general que enumera la LC, son los siguientes: (todos ellos deben haberse generado con anterioridad a la declaración del concurso)

1. Los créditos por salarios en la cuantía que resulte de multiplicar el triple del SMI por el número de días pendientes de pago. Se refiere a créditos salariales no extrasalariales, y en cuanto al límite temporal, no se establece ninguno, por lo que quedan incluidos todos los créditos salariales que se adeuden a los trabajadores, excepto los correspondientes a los últimos treinta días de trabajo y en la cuantía que no supere el doble del SMI, al estar considerados como créditos contra la masa, no obstante si estos créditos superasen el doble del SMI el exceso, con los límites señalados, será considerado como crédito con privilegio general. El SMI será considerado el que esté en vigor a la fecha de la declaración del concurso y se incluirá la cuantía anual de este incluidas las pagas extraordinarias.
2. Las indemnizaciones derivadas de la extinción de los contratos, en la cuantía correspondiente al mínimo legal calculada sobre una base que no supere el triple del salario mínimo interprofesional. No quedarían comprendidas dentro de este privilegio las indemnizaciones derivadas de otras causas que no sean por extinción de contratos, como por ejemplo indemnizaciones por traslados o las indemnizaciones establecidas por convenio o contrato de trabajo.
3. las indemnizaciones derivadas de accidente de trabajo y enfermedad profesional, los capitales coste de Seguridad Social de los que sea legalmente responsable el concursado, y los recargos sobre las

prestaciones por incumplimiento de las obligaciones en materia de salud laboral.

Estas prestaciones derivan de riesgos profesionales protegidos que se hayan producido como consecuencia de accidentes de trabajo o enfermedad profesional, cuando el empresario haya incumplido sus obligaciones legales. En estos casos el trabajador no quedaría desprotegido ya que la entidad gestora adelantaría la prestación al trabajador y este crédito se convierte en crédito de la Administración de la Seguridad Social, debido al mecanismo de subrogación previsto en el art. 126.3 TRLGSS, por lo tanto se trataría de créditos de la Seguridad Social que gozan de privilegio general según lo establecido en el apartado 4º del art. 91 de la LC.

Estos créditos serán abonados después de pagar los créditos contra la masa y los de privilegio especial y su orden de abono es el establecido en el art. 91

Créditos ordinarios, Son los que no se encuentran calificados por esta Ley como privilegiados ni subordinados, en esta categoría en lo que se refiere a los créditos laborales, estaría incluido el exceso de los que no han sido cubiertos en su totalidad por los créditos con privilegio, como por ejemplo cuando los trabajadores tengan reconocidos los créditos por salarios con privilegio general, que no tengan reconocido privilegio especial, en la cuantía que resulte de multiplicar el triple del salario mínimo interprofesional por el número de días de salario pendientes de pago, en este caso si el salario del trabajador supera el triple del SMI, en esta clase estaría incluido ese exceso de salario.

En cuanto al pago de estos créditos ordinarios, se efectuara con cargo a la masa activa que reste una vez hayan sido satisfechos los créditos contra la masa y los privilegiados. Y estos serán satisfechos por la administración concursal, en función de los bienes y derechos que le resten a la masa activa mediante cuotas cuyo importe no sea inferior al 5% del nominal de cada crédito (art. 157 LC)

Créditos subordinados. Regulados en el art. 92 LC, los que afectan a los trabajadores son los siguientes:

1. Los créditos que hayan sido comunicados tardíamente y que la administración concursal decida incluir, o que sean incluidos por el juez al resolver sobre la impugnación de este.
2. Créditos que por pacto contractual tengan el carácter de subordinados respecto de todos los demás créditos contra el deudor.
3. Los créditos salariales que estén reconocidos en el concurso devengaran intereses conforme al interés legal del dinero fijado en la Ley de Presupuestos.

Los pagos de los créditos subordinados no serán satisfechos hasta que no hayan quedado abonados los créditos ordinarios. Y el orden será el mismo que el establecido en el art. 92 LC

2.4. ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

La Constitución Española de 1978 establece en el artículo 35.2 que “La Ley regulara un estatuto de los trabajadores”

En cumplimiento de ese mandato el Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) fue aprobado y publicado en el Boletín Oficial del Estado el 10 de marzo de 1980 y modificado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Es una norma principal que rige los derechos y deberes de los trabajadores en España.

Esta Ley, “será aplicada a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, denominada empleador o empresario” (art. 1 ET). El Estatuto regula los derechos y deberes de los trabajadores, entre ellos las relaciones entre el empleado y el empleador en materia de despidos, jornadas, vacaciones, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, etc.

Como se ha dicho anteriormente, en el caso de que una empresa entre en concurso de acreedores, casi la totalidad de las competencias en materia laboral las tiene atribuidas el juez del concurso. Aunque el Estatuto de los Trabajadores también será aplicado en determinadas ocasiones, pues a la Ley Concursal le falta definición en algunos aspectos relacionados con las modificaciones sustanciales de los contratos de trabajo¹. Además en relación con las modificaciones, extinciones y suspensiones de contratos, deberán tenerse en cuenta los principios inspiradores del Estatuto de los Trabajadores, según se recoge en la Ley Orgánica del Poder Judicial, “en el enjuiciamiento de estas materias, y sin perjuicio de la aplicación de las normas específicas de esta ley, deberán tenerse en cuenta los principios inspiradores de la ordenación normativa estatutaria y del proceso laboral”. Y en relación con ello lo recogido en los artículos 64 a 66 de la Ley Concursal (LOPJ, art. 86 ter 1.2º)

De lo anterior se deduce que el juez deberá tener en cuenta el Estatuto de los Trabajadores, y la Ley de Procedimiento Laboral.

En cuanto a los artículos del ET que más relevancia adquieren dentro del concurso, se pueden destacar los referidos a las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, así como los relacionados con las extinciones y suspensiones de contratos. Cabe destacar los siguientes:

El artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores ha de aplicarse de forma supletoria, este artículo será tenido en cuenta por el juez del concurso en las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo por causas objetivas, como pueden ser las que afecten a la jornada de trabajo, horario, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración, sistema de trabajo y rendimiento. Estas modificaciones podrán ser acordadas cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. No obstante el juez del concurso solo podrá ser competente en las modificaciones sustanciales cuando estas tengan carácter colectivo y es el artículo 41.2 del ET quien define lo que es *colectivo*. En cuanto a las modificaciones *individuales* por causas objetivas estas podrán ser acordadas por la administración concursal, o por el empresario concursado, con la conformidad de la administración concursal de acuerdo con lo establecido en el artículo 41.3 del E T y los trabajadores. Los afectados por estas modificaciones individuales, si no están conformes con ellas, pues consideren que se ven perjudicados con ellas, podrán rescindir su contrato de trabajo con una indemnización de 20 días de salario por año trabajado o podrán impugnar el acuerdo acudiendo a los tribunales de jurisdicción social, en cuyo caso se aplicara el ET y las normas de procedimiento laboral.

Por otra parte en el supuesto de inicio de Expediente de Regulación de Empleo de acuerdo con el artículo 64 de la LC, en el caso de que los trabajadores no cuenten con representación legal, el citado artículo remite al artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, que indica el procedimiento para poder formar una comisión.

Cuando se lleven a cabo traslados por causas técnicas, organizativas o de producción, según lo establecido en el art.40 del ET, y estos sean considerados como *individuales* (art.40.2 ET). Esta medida será llevada a cabo por decisión del empresario concursado, previa autorización de la administración concursal, o por la misma administración concursal si el empresario ha sido suspendido. En este caso si el trabajador no estuviera de acuerdo con la medida tomada y aprobada por el juez, podrá extinguir el contrato con una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de 12 mensualidades o impugnar el acuerdo ante la jurisdicción competente y la sentencia podrá considerar el traslado justificado o injustificado, en este último caso el trabajador tendrá derecho a ser reincorporado a su puesto de trabajo, según se establece en el mismo artículo del ET.

El conocimiento de las extinciones de los contratos de trabajo corresponderá al juez del concurso, con la excepción de que estas sean consideradas como individuales o plurales, que en ese caso será aplicado el

artículo 52 del ET, conforme al procedimiento del artículo 53 del ET, que estipula la forma y efectos de las extinciones por causas objetivas.

También podrán ser presentadas acciones resolutorias individuales, por parte de los trabajadores, al amparo del artículo 50 del ET, estas acciones son presentadas, generalmente por falta de abono de salarios o por falta de ocupación y serán presentadas ante la jurisdicción social, siempre que no haya sido iniciado un expediente de extinción de contratos según lo establecido en el art. 64 LC.

Estos artículos del Estatuto de los Trabajadores son los más utilizados, ya que tratan sobre modificaciones sustanciales de los contratos de trabajo, de extinción y suspensión, pues estas medidas son las que se llevan a cabo mayoritariamente, cuando una entidad entra en concurso, debido a que están dirigidas a reducir gastos para asegurar la viabilidad de la empresa.

También la Ley Concursal en el artículo 64.11 establece que en lo no previsto en este artículo se aplicara la legislación laboral, manteniendo los representantes de los trabajadores cuantas competencias se les atribuya la misma. De esta manera la Ley Concursal establece una regla de supletoriedad con la legislación laboral.

Así pues, ya que el estatuto regula las relaciones entre el empleado y el empresario, cuando una empresa se encuentra en concurso, el Estatuto de los Trabajadores será de aplicación en todas las relaciones laborales, que no sean reguladas por la LC, ya sean estas relaciones con el propio empresario o con la administración concursal, en el caso de que este haya sido suspendido.

Como curiosidad diremos que la mayoría de los términos utilizados por la Ley Concursal, como movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, extinción, suspensión, se definen conforme a los criterios del ET.(1)

¹ RIOS SALMERÓN. B, “La Ley Concursal y los trabajadores. Notas de urgencia al texto legal aprobado por el Congreso de los Diputados en sesión plenaria de 3 de abril de 2003”, Actualidad Laboral, núm. 21, 2003 págs. 364 y 365.

3.LOS CONTRATOS DE TRABAJO EN EL CONCURSO

La LC está dirigida fundamentalmente a conseguir que la empresa siga manteniendo su actividad productiva, es decir esta ley lo que persigue es salvar a la empresa, y en la medida de lo posible mantener los puestos de trabajo.

Puesto que durante el concurso no es necesario interrumpir la actividad comercial o de producción de la empresa, según se establece en el artículo 44 LC, los contratos de trabajo también podrán mantenerse y por consiguiente las condiciones de trabajo pactadas en contrato o convenio, es decir estos contratos de trabajo siguen en vigor y en principio sometidos a las mismas condiciones de trabajo en las que se encontraban con anterioridad al concurso.

En el caso de que la continuidad de la actividad fuera inviable, los contratos de los trabajadores podrán ser extinguidos, según lo previsto en el artículo 64 LC, en este caso la autorización para la extinción de los contratos de trabajo corresponde al juez del concurso, aunque se deba tramitar un expediente previsto en el art. 64 LC. En el caso de suspensión también será tramitada por el juez del concurso.

Si el concurso finalizara con la venta judicial de la empresa, salvo pacto en contrario, los contratos de trabajo así como las condiciones de los mismos, deberán ser respetadas por los nuevos propietarios. Así pues si el nuevo empresario no continua con la misma actividad del anterior y decide extinguir los contratos de trabajo, deberá instar un expediente de regularización de empleo, según lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores. De esta manera la venta judicial es considerada como un cambio de titularidad, según lo establecido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, que considera una subrogación del nuevo empresario en los derechos y obligaciones del anterior, por las obligaciones laborales pendientes en el momento de la transmisión.

Como podemos observar, la presente Ley Concursal otorga competencias laborales al juez del concurso, sobre la práctica totalidad de las relaciones de trabajo LOPJ art.86 ter 1.2º y el 8.2 LC. Incluso con la reforma de la Ley 38/2011, de 10 de octubre, que reforma la Ley Concursal 22/2003, de 9 de julio, se amplían las competencias del juez del concurso también a los traslados “colectivos”, al considerarlos como una forma de modificación sustancial de contrato de trabajo, así como la reducción temporal de jornada de trabajo.

3.1. LAS VICISITUDES DEL CONTRATO DE TRABAJO

Los contratos de trabajo no permanecen al margen de la crisis del empresario, pues cuando una empresa entra en concurso de acreedores, debido a la imposibilidad actual o inminente de afrontar los compromisos de pago, lo más probable es que sea necesario tomar medidas que afecten a los contratos de trabajo, como son la extinción, suspensión o modificaciones colectivas de los contratos de trabajo, y que estas decisiones sean puestas en

práctica para reducir gastos con el fin de posibilitar la supervivencia de la empresa.

Estas medidas son llevadas a cabo por procedimientos específicos que se encuentran regulados en la LC, aplicando de forma supletoria la normativa laboral²⁸, siendo muy similares a los previstos por la regulación laboral.

Cuestión importante es saber que ocurre con los procedimientos que han sido iniciados con anterioridad a la declaración del concurso. Pues bien, nos podemos encontrar con dos supuestos que son los procedimientos en trámite y los que a fecha de la declaración del concurso ya se hubiese dictado resolución.

En lo que se refiere a los procedimientos en trámite, el art. 64.1. LC establece que la autoridad laboral remitirá lo actuado al juez del concurso en los expedientes que se encuentran en tramitación en el momento de declaración de concurso, cosa improbable ya que con el RD-Ley 3/2012, de 12 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, ya no es necesaria la autorización de la Autoridad Laboral, pues es el empresario el que adopta las medidas sin necesidad de autorización previa. Pudiendo los trabajadores, en el caso de no estar conformes con estas medidas, emprender acciones judiciales individuales o colectivas ante la decisión empresarial, estas acciones seguirán su curso ante los juzgados de lo social si la reclamación es individual o ante las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de justicia si es colectiva, pues el juez del concurso no tiene potestad sobre estos procedimientos. Sin embargo en los juicios laborales declarativos que se encuentren en tramitación en el momento de declararse el concurso, continuaran su tramitación hasta la firmeza de la sentencia, aquí el juez de lo social conserva sus facultades (art. 51.1. LC).

El segundo caso, sería cuando a la fecha de la declaración del concurso ya se hubiese dictado resolución sobre los expedientes de regulación de empleo, tramitados con anterioridad al concurso, es la administración concursal, no el empresario aunque estuviera en régimen de intervención, la encargada de ejecutar dicha resolución, (art. 64.1. LC).

3.1.1. MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

²⁸ Art. 64.11. LC “En todo lo no previsto en este artículo se aplicará la legislación laboral y, especialmente, mantendrán los representantes de los trabajadores cuantas competencias les atribuye la misma.”

Según el art. 64.1. LC, los expedientes de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo serán tramitados por el juez del concurso.

Las referidas modificaciones podrán ser llevadas a cabo "cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se consideraran tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad y organización técnica o del trabajo en la empresa" (art. 41.1. ET). Como podemos comprobar la LC no determina cuando deben efectuarse este tipo de expedientes, por ese motivo es el ET el que establece cuando se pueden realizar este tipo de expedientes.

Para que el juez del concurso resulte competente, debe tratarse de una modificación que pueda considerarse como *sustancial*, la LC no define lo que es una modificación sustancial, por ese motivo el art. 64.11 de la LC dice que "En todo lo no previsto en este artículo se aplicará la legislación laboral", por ese motivo debemos acudir de forma supletoria al ET, al art. 41, que considera *modificación sustancial* de las condiciones de trabajo las que afecten, entre otras a la jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración, cuantía salarial, sistema de trabajo, rendimiento y Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.

También se nos plantea la duda sobre cual son consideradas modificaciones *colectivas*, y para ello nuevamente acudiremos al art. 41 ET que nos aclara esta cuestión, considerando colectivas las modificaciones funcionales y de horario de trabajo que afecten, en un periodo de noventa días a un número de trabajadores al menos de:

- Diez trabajadores para las empresas que ocupen a menos de cien trabajadores.
- El 10% de los trabajadores para las empresas que cuenten con un aplantilla de cien a trescientos trabajadores.
- Treinta trabajadores para las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.

Si los trabajadores no están de acuerdo con las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo que hubieran sido acordadas, y siempre que estas sean colectivas, no podrán llevar a cabo en ese momento acciones de rescisión de contratos con derecho a indemnización, pues este derecho quedara en suspenso durante la tramitación del procedimiento con un límite de un año.

Cuestiones comunes

Cuando las medidas adoptadas según el expediente del art. 64 LC sean individuales, estas serán llevadas a cabo por la administración concursal, o por

el empresario concursado, con la conformidad de la administración concursal. Si el trabajador no está de acuerdo con el referido expediente deberá presentar en el plazo de un mes acciones contra el auto del juez, mediante el incidente concursal en materia laboral, Esta sentencia también podrá ser recurrida en suplicación (art. 64.8 LC).

Si por el contrario el expediente del art. 64 de LC es colectivo, y los trabajadores no estuvieran de acuerdo con el auto del juez del concurso, este podrá ser recurrido por la administración concursal, el concursado, los trabajadores a través de sus representantes y el FOGASA, el recurso que procede es el de suplicación y será tramitado y resuelto por la Jurisdicción Social. Este recurso no suspende las medidas adoptadas por el auto del juez del concurso que seguirán implantadas hasta que recaiga sentencia (art. 64.8 LC)

3.1.2. TRASLADOS COLECTIVOS

El juez del concurso, cuando existan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, también es competente para conocer de los traslados colectivos en virtud del art. 64.1. en el que se reconoce a los traslados colectivos, como una modalidad de modificación sustancial de las condiciones de trabajo. En este caso también habrá que acudir al ET, al art. 40 que completa la regulación de la LC, y determina que se considerara traslado colectivo cuando:

Afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que éste ocupe a más de cinco trabajadores, o cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un período de noventa días comprenda a un número de trabajadores de, al menos:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores²⁹.

Como en el caso anterior, cuando los trabajadores no estén de acuerdo con el expediente de traslado, “ y siempre que el nuevo centro de trabajo se encuentre en la misma provincia que el centro de origen y a menos de 60 kilómetros de este, salvo que se acredite que el tiempo mínimo de desplazamiento, de ida y vuelta, supera el veinticinco por ciento de la duración de la jornada diaria de trabajo” (art.64.9 LC) no podrán llevar a cabo acciones rescisorias con derecho a indemnización durante la tramitación del expediente y por un plazo máximo de un año

²⁹ Art. 40.2 ET

En el caso de que el traslado no sea considerado como colectivo, se deberá proceder de acuerdo con la legislación laboral según lo regulado por el art. 40 ET, y deberá ser el empresario concursado o la administración concursal, dependiendo del régimen de intervención, quien notifique al trabajador el traslado con una antelación mínima de treinta días y este si no está de acuerdo con el traslado podrá recurrir ante la jurisdicción laboral.

3.1.3. SUSPENSION DE CONTRATOS DE TRABAJO

En el supuesto de suspensión de contratos de trabajo, el juez del concurso también tiene competencia cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y también deberemos complementar la regulación concursal con lo establecido en el ET, en este caso con arreglo a los arts. 45.1.j), 47 y 51. No obstante se plantean dudas acerca de si el juez del concurso tiene competencia cualquiera que sea el número de trabajadores afectados, y esto debido a que el art. 47.1. ET establece que “El procedimiento, que será aplicable cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y del número de afectados por la suspensión”.

En este sentido hay autores que entienden que el juez del concurso debe conocer cualquier suspensión aunque solo afecte a un trabajador ya que toman como referente el art. 47.1. ET. Y la doctrina mayoritaria que opina que el juez solo debe conocer suspensiones colectivas, ya que el art. 64.1., habla de *colectivas* en plural para referirse tanto a la suspensión como a la extinción³⁰.

Pues bien, ya claro que el juez del concurso solo podrá conocer suspensiones colectivas, ahora deberemos determinar los baremos que se aplicaran para el establecimiento del carácter colectivo de la suspensión y este está fijado en el art. 51.1. ET de la siguiente forma:

A efectos de lo dispuesto en la presente Ley se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un período de noventa días, la extinción afecte al menos a:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquéllas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

Asimismo “Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a

³⁰ Art. 64.1. LC “Los expedientes de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, incluidos los traslados colectivos, y de suspensión o extinción colectivas de las relaciones labores, una vez declarado el concurso, se tramitarán ante el juez del concurso por las reglas establecidas en el presente artículo”

cinco, cuando aquél se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas”.

Para determinar cuándo concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción deberemos acudir a lo establecido en el art. 47.1 ET que regula que “Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado”.

El contrato de trabajo se considerara suspendido cuando el cese en la actividad que desarrolla el trabajador afecte a días completos ya sean continuados o alternos durante al menos una jornada ordinaria de trabajo.

3.1.4. REDUCCIÓN TEMPORAL DE JORNADA

El caso de la reducción temporal de jornada aparece recogido en el art. 8.2. LC, estableciendo que “Por suspensión colectiva se entienden las previstas en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, incluida la reducción temporal de la jornada ordinaria diaria de trabajo”.

La reducción de jornada aparece regulada en el art. 47.2. ET y considera reducción de jornada, la disminución entre un 10 y un 70 de la jornada diaria, semanal, mensual o anual. Como podemos comprobar, la diferencia con la suspensión radica en que afecta a días completos, mientras que la reducción es una disminución de la jornada diaria, semanal, mensual o anual que realiza el trabajador. En todo lo demás su regulación es igual que la suspensión de contratos regulada en el art. 47.1. ET.

3.1.5. EXTINCIÓN DE CONTRATOS

El juez del concurso tendrá también la competencia para conocer los expedientes de extinción colectiva de contratos de trabajo debido a causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Y de nuevo para saber si nos encontramos ante un despido colectivo, o para el establecimiento de los baremos a efectos de comprobar si es una extinción colectiva, deberemos acudir al art. 51.1. ET, el cual no reproduciremos ya que lo hemos hecho en apartados anteriores.

Queda fuera de la competencia del juez del concurso, las extinciones de contratos que no superen los límites establecidos en el art. 51.1. ET, que serán considerados como despidos individuales o plurales y deberán ser tramitados según lo establecido en el art. 52.c) del ET, y de acuerdo al procedimiento del art. 53. ET. Siendo el empresario de conformidad con la administración concursal o la administración concursal, dependiendo si hay intervención o suspensión, el/los encargados de la tramitación de dicho procedimiento. Si el/los trabajadores no estuvieran de acuerdo con el despido, podrán recurrir ante la jurisdicción social.

3.1.6. ACCIONES RESOLUTORIAS INDIVIDUALES

La LC considera colectivas las acciones resolutorias individuales, que son interpuestas por la falta de pago o retraso continuado en el abono de los salarios (art. 50.1.b. ET), motivadas por la situación económica o de insolvencia del concursado que se produzca con posterioridad a la solicitud (no a la declaración) del concurso. Es decir no se establecen límites numéricos en función de la plantilla de la empresa, ya que toda acción extintiva motivada por lo dispuesto en el art. 50.1.b) ET, será considerada como colectiva, independientemente del número de trabajadores afectados. Igualmente se pueden incluir las acciones por incumplimiento grave del empresario por falta de ocupación, al amparo del art. 50.1.c) ET., es decir será considerada colectiva la acción resolutoria individual cuando debido a la situación económica o de insolvencia del empresario, no se proporciona trabajo para ser realizado por el trabajador y deberá ser tramitada ante el juez del concurso.

Las acciones resolutorias individuales solo pasan a ser colectivas en el momento en que se inicia el expediente del art. 64 LC para la extinción de los contratos

En cuanto a las acciones ya presentadas ante el Juzgado de lo Social deberán continuar con su tramitación hasta que se dicte resolución, mientras no se inicie el expediente del art. 64 LC., no obstante, estas acciones deberán ser suspendidas, cuando no haya resolución firme y se inicie expediente para la extinción de acuerdo con el art. 64 LC. En este caso los trabajadores deberán ser incluidos en el citado expediente y el Juzgado de lo Social deberá proceder a la suspensión de los procesos individuales.

Si el juez del concurso desestima el expediente, el procedimiento de extinción del contrato por voluntad del trabajador, continuara ante los Juzgados de lo Social.

En el caso de que el juez del concurso acuerde la extinción colectiva de los contratos, se producirán los efectos de cosa juzgada, sobre los procesos individuales suspendidos (art. 64.10 LC).

3.2. MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES PACTADAS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS

El juez del concurso tiene igualmente competencia para conocer los expedientes de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, suspensión o extinción colectiva de las relaciones de trabajo en las que el empleador sea el concursado, cuando estas afecten a las condiciones pactadas en el convenio colectivo, esta potestad se la otorga los art. 86 ter 1.2º LOPJ y art. 8.2. LC³¹, con la única salvedad que requiere el acuerdo de los representantes de los trabajadores.

Lo anterior es completado con el art. 66 LC que establece que las modificaciones de las condiciones establecidas en los convenios estatutarios solo podrán realizarse sobre las materias que permita la legislación laboral, estas materias se encuentran reguladas en el art. 82.3 ET y son básicamente las mismas que las del art. 41 ET.

Como podemos comprobar, la diferencia fundamental entre modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo pactada en contrato o en convenio colectivo radica en la necesidad de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores. De esta manera, los expedientes seguidos ante el juez del concurso, de modificación sustancial de las condiciones de trabajo cuando estas están previstas en el convenio colectivo y no se haya alcanzado acuerdo en el periodo de consultas con los representantes de los trabajadores, el juez deberá desestimar la solicitud fundamentada en el citado art. 66 de la LC.

3.3. TRAMITACIÓN DEL EXPEDIENTE ART. 64 LC

El juez del concurso es el que adopta las medidas, es decir modifica, suspende o extingue los contratos de trabajo. Siendo los legitimados para solicitar las citadas medidas, la empresa concursada, la administración concursal o los trabajadores a través de sus representantes legales (art. 64.2 LC) ya que los trabajadores a título individual no podrán iniciar el expediente, sino a través de sus representantes legales, en el caso de no existir representación legal de los trabajadores, estos podrán atribuir su representación tanto para el inicio del expediente como para su tramitación, a

³¹ Art. 8.2.º LC “Las acciones sociales que tengan por objeto la extinción, modificación o suspensión colectivas de los contratos de trabajo en los que sea empleador el concursado, así como la suspensión o extinción de contratos de alta dirección, sin perjuicio de que cuando estas medidas supongan modificar las condiciones establecidas en convenio colectivo aplicable a estos contratos se requerirá el acuerdo de los representantes de los trabajadores. En el enjuiciamiento de estas materias, y sin perjuicio de la aplicación de las normas específicas de esta ley, deberán tenerse en cuenta los principios inspiradores de ordenación normativa estatutaria y del proceso laboral”

los sujetos enumerados en el art. 41.4 ET, si transcurre el plazo sin que los trabajadores hayan nombrado a sus representantes el juez del concurso nombrará una comisión compuesta como máximo por tres miembros de los sindicatos más representativos y los representativos del sector al que pertenezca la empresa.

La solicitud del expediente de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, traslado colectivo, despido colectivo y suspensión y reducción de jornada, deberá ser presentada una vez emitido el informe de la administración concursal según el art. 75 LC, sin embargo hay una excepción permitiendo iniciar el expediente sin el informe preceptivo, cuando el retraso en la toma de medidas pueda poner en peligro la viabilidad de la empresa, o que pueda afectar gravemente los intereses de los trabajadores (art.64.3 LC). Dicha solicitud deberá explicar y demostrar los motivos por los que se solicitan dichas medidas colectivas y los objetivos que se pretenden alcanzar con dichas medidas.

Una vez recibida la solicitud el juez abrirá un periodo de consultas, convocando al concursado, a los representantes de los trabajadores y a la administración concursal, durante el periodo de consultas la representación de los trabajadores y la administración concursal deberán negociar de buena fe para lograr un acuerdo, ya que si no fuera así el auto del juez podrá ser anulado. A la finalización del citado periodo de consultas, o una vez alcanzado acuerdo, la administración concursal y los representantes de los trabajadores comunicaran al juez del concurso el resultado de las negociaciones.

Si el periodo de consultas finaliza con acuerdo, este deberá ser adoptado por la mayoría de los representantes de los trabajadores, en su caso, o de las representaciones sindicales, si los hubiere, siempre que representen la mayoría de los trabajadores del centro afectado. En el citado acuerdo además de la identidad de los trabajadores, también serán determinadas las indemnizaciones, que deberán ser acordes con la legislación laboral para este tipo de expedientes, en la actualidad 20 días de salario por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades (art.53.1.b) ET), no obstante se podrán pactar indemnizaciones superiores, si la administración concursal así lo determina, mediante la valoración de los intereses que afectan al concurso. Cumplidos los trámites el juez emitirá un auto en el plazo máximo de cinco días aceptando las medidas propuestas. Si el juez apreciara la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho acordara lo que proceda de acuerdo con la legislación laboral.

En el caso de que el periodo de consultas finalice sin acuerdo, será notificado al juez del concurso, y el secretario judicial convocará a los intervinientes a una comparecencia que será celebrada ante el juez del concurso, en la que podrán formular alegaciones y aportar prueba documental, que podrá ser sustituido por el juez por un trámite de alegaciones escritas (art. 64.7. LC). Y finalizado dicho trámite el juez del concurso dictará auto.

Una vez finalizado el plazo de consultas o llegado a un acuerdo, la administración concursal y los representantes de los trabajadores informaran al juez acerca del resultado obtenido en el periodo de consultas, y será el secretario judicial quien solicite informe de la autoridad laboral sobre las medidas que se proponen o el acuerdo logrado. De esta forma también la Autoridad Laboral se pronunciara sobre la procedencia de las medidas adoptadas o solicitadas.

Contra el Auto dictado por del juez del concurso, cabe interponer recurso de suplicación (art. 64.8 LC), así como el resto de recursos previstos en LRJS que serán tramitados y resueltos ante los órganos jurisdiccionales de orden social. Cuando la decisión que se impugne sea colectiva estarán legitimados para recurrir la administración concursal, el concursado, los trabajadores a través de sus representantes y el FOGASA, como vemos los trabajadores a título individual no pueden recurrir pues carecen de legitimación. No obstante los trabajadores podrán recurrir a título individual solo las cuestiones relacionadas estrictamente con la relación jurídica individual, estas acciones individuales serán resueltas por el procedimiento del incidente concursal previsto en el arts. 64.8 y 195 LC.

La presentación de recurso contra el auto del juez del concurso no tiene efectos suspensivos, es decir si se recurre el auto deberá ser consignado el importe de la condena y las medidas adoptadas serán llevadas a cabo hasta que se dicte sentencia.

Esta resolución debe contener una relación de hechos probados, pues no es suficiente con señalar que la Autoridad Laboral informo en el mismo sentido que la resolución adoptada por el juez, sino que debe ser detallada la situación económica real de la empresa, el salario de los trabajadores afectados, la antigüedad, pues son elementos necesarios para comprobar si las medidas acordadas son razonables para superar la situación económica negativa de la empresa³².

3.4. PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES

Los trabajadores que se vean afectados por un expediente concursal de suspensión o extinción colectiva de contratos de trabajo, tendrán los mismos derechos a efectos de prestaciones por desempleo, que los demás trabajadores que estén afectados por las medidas extintivas o suspensivas adoptada por el empresario de acuerdo con lo establecido en los arts. 47 y 51 ET, estos derechos les son conferidos a los trabajadores por el art. 64.7 LC y 208.1.a), 2 y 3 de LGSS.

³² Sentencia del Tribunal Superior de Justicia (Sala de lo Social), nº recurso 4511/2005 de Cataluña de 27 de septiembre de 2005.

De esta forma el art. 208.1.a), 2 y 3 de LGSS, establece que se encontraran en situación legal de desempleo:

1. Cuando se extinga su relación laboral:

- a) En virtud de despido colectivo, adoptado por decisión del empresario al amparo de lo establecido en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, o de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal

2. Cuando se suspenda temporalmente su relación laboral, por decisión del empresario al amparo de lo establecido en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, o en virtud de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal, o en el supuesto contemplado en la letra n), del apartado 1 del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Cuando se reduzca temporalmente la jornada ordinaria diaria de trabajo, por decisión del empresario al amparo de lo establecido en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, o en virtud de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal, en ambos casos en los términos del artículo 203.3.

Además de lo anterior, el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA), abonara a los trabajadores los salarios y las indemnizaciones pendiente de pago, que se adeuden como consecuencia del concurso del empresario (art.33 ET y 16 RD 505/1985, de 6 de marzo, sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial). Para que el FOGASA asuma estas obligaciones, será necesario que el juez del concurso de oficio o a instancia de parte, siempre que existan o se prevea la existencia de créditos salariales, cite al FOGASA para que se persone en el procedimiento como responsable subsidiario del pago de los créditos.

Para que los trabajadores tengan derecho al abono, sus créditos deben estar incluidos en la lista de acreedores, o en su caso, reconocidos como deudas contra la masa, la cuantía reconocida debe ser igual o superior a la solicitada al FOGASA.

Sin embargo el FOGASA no abonara la totalidad de las deudas contra la masa ni de los créditos salariales reconocidos en la lista de acreedores, pues están sujetos a unos límites cuantitativos, que pueden ser por salarios o por indemnizaciones.

Los límites sobre la prestación por salarios serán los que corresponden al doble del SMI diario vigente a la fecha de reconocimiento de los créditos, incluyendo en la base diaria el prorrateo de las pagas extraordinarias, con un

máximo de 120 días. En la actualidad un trabajador en esta situación cobraría un máximo de 6.042,00.-Euros

El FOGASA también responde de los créditos de naturaleza indemnizatoria, solo a efectos del abono de la prestación esta no podrá ser superior a 20 días de salario por año trabajado, aunque en la lista de acreedores este reconocida una cantidad superior, y en cuanto al límite cuantitativo este será del doble del SMI incluida la parte proporcional de pagas extras con el máximo de una anualidad, en estos momentos un trabajador tendría derecho a una cuantía máxima de 18.377,75.-Euros.

De esta forma el FOGASA adelanta los importes correspondientes a los salarios e indemnizaciones, teniendo como condición que se haya dictado auto declarando el concurso. Para cursar la solicitud de abono solo será necesario presentar el auto de declaración de concurso y certificación de créditos expedido por la administración concursal. En esta certificación se deberá consignar la cantidad exacta adeudada, incluyendo todos los conceptos salariales previstos en el art. 26.1. ET, que también es recogida por el art. 14.a) y b) del RD 585/1985, teniendo la consideración de salario la totalidad de las percepciones económicas o que tengan derecho los trabajadores, incluidas aquellas en especie cuando retribuyan el trabajo efectivamente realizado o los periodos de descanso computables como trabajo, incluidas las percepciones de vencimiento periódico superiores al mes como las pagas extraordinarias, también son considerados créditos salariales a los salarios de tramitación en los casos que procedan legalmente.

3.5. INTERVENCIÓN DE LOS TRABAJADORES, DE LOS SINDICATOS Y DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN EL PROCEDIMIENTO CONCURSAL

Los trabajadores:

De acuerdo con el art. 184.4 LC, la comparecencia en el procedimiento concursal habrá de realizarse representados por procurador y asistidos de letrado, Sin embargo mediante el art. 184.6 LC se aplicaran en el concurso las normas generales en materia de representación y defensa del proceso laboral (arts. 18 a 21 LRJS), de acuerdo a las cuales las partes pueden comparecer por si mismas o conferir representación a procurador, graduado social colegiado o a cualquier persona que se encuentre en pleno ejercicio de sus derechos civiles. De esta forma los trabajadores pueden acudir por si mismos o representados por quien ellos designen. La complicación surge en la segunda instancia, o en los recursos extraordinarios, ya que la defensa facultativa se limita a la instancia.

Los sindicatos

De la misma forma estas facultades serán atribuidas también a los sindicatos de acuerdo al procedimiento de la LRJS, Ya que su intervención no se limita solamente al expediente del art. 64 LC, sino que se extiende a todo el proceso concursal y a todos sus incidentes³³. De esta forma se aplicara el art. 20 LRJS permitiendo actuar en el proceso a los sindicatos en nombre e interés de los afiliados que les hayan autorizado. El sindicato deberá justificar que el trabajador está afiliado, y comunicar al afiliado la intención de iniciar el proceso, esta autorización se entenderá otorgada si no hay declaración en contra por parte del trabajador. Si el trabajador no hubiera otorgado autorización al sindicato y este hubiera actuado en su nombre, el Juez o Tribunal acordara el archivo de las actuaciones, además el trabajador podrá exigir responsabilidad al sindicato. Los sindicatos están exentos de efectuar depósitos y consignaciones ya que gozan del beneficio de la justicia gratuita cuando actúen en defensa del interés colectivo de los trabajadores y beneficiarios de la Seguridad Social.

De esta manera los sindicatos podrán actuar en todas las secciones del proceso concursal, sin embargo no podrán llevar a cabo negociaciones con la administración concursal en el periodo de consultas, pues esta se limita al art. 64.6. que encuadra a las secciones sindicales si las hubiera o al comité de empresa o delegados de personal.

Los representantes de los trabajadores

Con la Ley 38/2011 se introdujo una reforma en la LC, que consistía en la posibilidad de designar a la representación de los trabajadores como administrador concursal acreedor. Esta posibilidad precisaba que se tratara de concursos de especial trascendencia. Sin embargo recientemente la Ley 17/2014, de 30 de septiembre, por la que se adoptan medidas urgentes en materia de refinanciación y reestructuración de deuda empresarial, ha anulado dicha potestad de los trabajadores, modificando el art. 27.2.3º LC y anulando el art. 27 bis LC.

La LC no cita expresamente las obligaciones de la administración concursal en materia de información a los trabajadores, no obstante, parece claro que la LC pretende que los trabajadores conserven todos los derechos de información que tenían antes del concurso, de esta forma el art. 64.11 LC establece que “los representantes de los trabajadores conservaran todas las competencias que les otorga la legislación laboral”. Es decir el hecho de que una empresa entre en concurso de acreedores no significa que los

³³ Art. 184.6 LC. Lo dispuesto en este artículo 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 para el ejercicio de cuantas acciones y recursos sean precisos en el proceso concursal para la efectividad de los créditos y derechos laborales, y de las Administraciones públicas en la normativa procesal específica

representantes de los trabajadores pierdan facultades. Estos derechos de información vienen regulados en el art. 64 ET estableciendo el derecho de los delegados de personal, o en su caso, del comité de empresa a ser informado y consultado, sobre las cuestiones que afecten a los trabajadores, a la situación económica de la empresa y la evolución del empleo en la misma.

4. NOTA ACLARATORIA

Cuando fue realizado este trabajo aún no había sido publicada la Ley 9/2015, de 25 de mayo, de medidas urgentes en materia laboral, por ese motivo, para la realización del mismo no ha sido tenida en cuenta dicha modificación. Que afecta fundamentalmente, en lo que se refiere al presente trabajo, a la modificación del art. 64 LC, siendo uno de estos cambios el que afecta a las suspensiones y reducciones de jornada, que desde la promulgación de la citada Ley serán tramitadas por el juez del concurso tanto si son individuales como colectivas.

5. CONCLUSIONES

En primer lugar pienso que el procedimiento concursal ha conseguido mediante la unificación llevada a cabo ser más ágil, menos costoso y más rápido que en la anterior legislación. Sin embargo esto no ha ayudado a que las empresas se mantengan en funcionamiento de forma sostenible, pues si tenemos en cuenta las estadísticas, más del noventa por ciento de las empresas en concurso acaban en liquidación³⁴, de esta forma vemos que muy pocas empresas logran encaminar sus negocios hacia la reestructuración. Por este motivo es evidente que esta Ley no consigue uno de sus objetivos, que es el mantenimiento de la actividad, por qué no lo consiguen?? Se lo dejo a los expertos para que lo analicen y lo intenten solucionar.

En cuanto a los créditos laborales, en mi opinión, con la LC, los trabajadores han salido perjudicados, ya que con la anterior ley gozaban de ejecución separada, que significaba que los bienes eran subastados y adjudicados en la vía laboral, esto colocaba a los trabajadores en una situación privilegiada al no tener que compartir los bienes con los demás acreedores.

En lo que se refiere a la participación de los trabajadores en los expedientes del art. 64 LC, la Ley Concursal dota a los trabajadores de prácticamente los mismos derechos que en Expedientes de Regulación de Empleo llevados a cabo fuera del procedimiento concursal, según los objetivos de este trabajo, se trata de analizar si este extremo beneficia o perjudica a los trabajadores, en este sentido mis conclusiones son las siguientes:

³⁴ Colegio de Registradores de la Propiedad, Bienes Muebles y Mercantiles de España.

- Los trabajadores afectos por expedientes concursales del art. 64 pueden salir beneficiados en cuanto que no es una decisión unilateral que toma el empresario, como ocurre con los Expedientes de Regulación de Empleo. la diferencia radica en que la decisión en caso de no llegar a un acuerdo en el periodo de consultas la toma el juez del concurso, previo informe de la Inspección de trabajo.
- Por otro lado cabría preguntarse si los jueces de lo mercantil y la administración concursal tienen los mismos conocimientos y sensibilidad que los de lo social, o por el contrario se centran más en el contenido económico.
- Los intereses de los trabajadores también se han visto dañados con la Ley 38/2011, pues se les ha anulado la posibilidad de designar representación de los trabajadores como administrador concursal acreedor.

En mi opinión, una de los extremos que más ha dañado a los trabajadores, tanto dentro del concurso como fuera de él, ha sido la Ley 3/2012, de 6 de junio, para la reforma del mercado laboral, pues considero que es la culpable de que los trabajadores hayan perdido derechos, ya que ha suprimido la necesidad de que la autoridad laboral autorice el expedientes, reduciendo así la participación y representación de los trabajadores en el concurso.

Otra curiosidad de esta Ley, es que no regula nada en cuanto a las obligaciones de información y participación de los trabajadores por parte de la administración concursal, simplemente se remite a la regulación laboral, no debemos olvidar que los trabajadores son una parte muy importante en la empresa y que conocen de primera mano lo que en ella ocurre y su participación puede aportar información valiosa a la administración concursal. Pues bien, no estaría mal que este extremo fuera regulado por la LC, para que la administración concursal contara con su propia regulación en lo que afecta a la información y participación de los representantes de los trabajadores, o de los propios trabajadores, ya que el 58% de las empresas concursadas en el 2014 contaban con menos de 10 trabajadores³⁵, y según la regulación laboral las empresas de cinco trabajadores o menos no cuentan con órganos de representación (art. 62 ET).

Y para finalizar me pregunto si esta nueva Ley está aplicando los principios que inspiran el derecho laboral que proclaman en el art. 8.2 LC, recordamos que entre otros el fundamental es el de favorecer al más débil, en

³⁵ Fuente: Fondo de Garantía Salarial

mi opinión esta ley está dominada por los principios mercantilistas que poco tienen que ver con los principios inspiradores del derecho laboral.

6. BIBLIOGRAFÍA

MARIA DEL CARMEN DE VIVIRO DE PORRAS: “El expediente de regulación de empleo en el concurso de acreedores”, Edit. Tirant lo Blanch, Valencia 2009.

JUANA PULGAL EZQUERRA (Dr.): “El concurso de acreedores”, Edit. La Ley, Madrid 2012.

IRENE BAJO GARCÍA: “Crédito laboral y procedimiento concursal”, Edit. Thomson Civitas, Alicante 2007.

FERNANDO SANCHEZ CALERO y JUAN SANCHEZ-CALERO GUILARTE, “Instituciones de Derecho Mercantil, volumen III” Edit. Thomson Reuters Aranzadi, pamplona 2012.

FERNANDO SÁNCHEZ CALERO, “Principios del Derecho Mercantil”, Edit. Thomson Reuters Aranzadi, Pamplona 2011.

REMEDIOS ROQUETA, “Los créditos laborales y de la Seguridad Social en el concurso de acreedores” Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad Jaume I.

MIGUEL NAVARRO CASTRO, “ Los créditos contra la masa en el concurso de acreedores”, ed. Colección Jurídica General, Madrid 2008.

www.empleo.gob.es

www.ine.es