



Universidad de Valladolid

**Facultad de Comercio y Relaciones
Laborales**

Máster en Relaciones Laborales y Empresa

**Derechos laborales en tiempos de insolvencia: del
preconcurso al concurso**

Autora: Sonia del Valle Nava

Tutora: María del Mar Bustillo Sáiz

**Departamento de Derecho Mercantil, Trabajo e Internacional
Privado.**

2023-2025

Índice.

1. Introducción.....	3
2. Preconcurso y planes de reestructuración.....	5
2.1. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.....	9
2.2. Traslados colectivos e individuales.....	10
2.3. Suspensión temporal de contratos y reducción de jornada.....	11
2.4. La extinción de los contratos de trabajo.....	13
2.5. El pre-pack concursal.....	14
3. Concurso de acreedores.....	16
3.1. Los efectos del concurso sobre los contratos de trabajo.....	19
3.1.1. La regla general: continuidad de las relaciones laborales.....	19
3.1.2. Especialidades en los procedimientos colectivos.....	20
3.1.3. Contratos de alta dirección.....	22
3.1.4. Transmisión de la unidad productiva.....	24
3.2. Clasificación de los créditos laborales en el concurso.....	26
3.2.1. Créditos laborales contra la masa.....	27
3.2.2. Créditos con privilegio especial.....	30
3.2.3. Créditos con privilegio general.....	31
3.2.4. Créditos ordinarios.....	33
3.2.5. Créditos subordinados.....	34
4. Representación colectiva en situaciones de insolvencia.....	35
5. FOGASA y la protección del crédito laboral en el concurso.....	37
4.1. Cobertura y límites.....	38
4.2. Problemáticas más frecuentes.....	41
5. Conclusiones.....	43
Anexo I.....	46
Anexo II.....	47
6. Bibliografía.....	49
6.1. Textos legales.....	49
6.2. Jurisprudencia.....	49
6.3. Doctrina.....	50

1. Introducción.

El derecho de la insolvencia constituye el conjunto normativo que regula las consecuencias jurídicas derivadas de la situación de crisis económica o patrimonial de un deudor frente a una pluralidad de acreedores. Tradicionalmente orientado a la tutela del crédito mediante procedimientos de liquidación ordenada, el sistema concursal ha evolucionado progresivamente hacia modelos más flexibles y preventivos, impulsados por las experiencias vividas tras diversas crisis económicas, especialmente la de 2008.

En la actualidad, los procedimientos de insolvencia ya no tienen como única finalidad la satisfacción ordenada del crédito, sino que incorporan también, como uno de sus objetivos principales, la preservación del empleo. El trabajador ha pasado a ocupar un lugar destacado en este contexto, no solo por su condición de acreedor, sino por su especial vulnerabilidad frente a los efectos de la reestructuración o de la liquidación. Esta orientación se recoge en la Directiva (UE) 2019/1023¹ cuyo considerando 4 establece que el propósito de los mecanismos de reestructuración temprana es evitar la insolvencia y proteger los puestos de trabajo, reforzando así el papel central del trabajador dentro del sistema.

A lo largo de esta evolución, el sistema de insolvencia ha consolidado una estructura dual, compuesta, por un lado, por mecanismos preconcursales, orientados a la solución temprana de las dificultades financieras, y por otro, por el procedimiento concursal común, que se activa ante una insolvencia actual o inminente. Esta división se fue configurando tras la crisis financiera de 2008, que evidenció la necesidad de mecanismos capaces de anticiparse a la insolvencia y ofrecer alternativas previas al concurso. En ese contexto surgieron los acuerdos de refinanciación y los acuerdos extrajudiciales de pago, concebidos para facilitar la continuidad de las empresas, evitar la liquidación y proteger el empleo, sin necesidad de acudir al concurso.

La Ley 16/2022, de 5 de septiembre, marca un punto de inflexión en este proceso de reforma. Mediante la transposición de la Directiva (UE) 2019/1023, se ha introducido una reconfiguración profunda del sistema de insolvencia, destacando la modificación del régimen preconcursal. Uno de sus principales cambios ha sido la sustitución de los

¹ European Parliament & Council. (2019, 20 de junio). *Directive (EU) 2019/1023 on preventive restructuring frameworks, on discharge of debt and disqualifications, and on measures to increase the efficiency of procedures concerning restructuring, insolvency and discharge of debt*.

antiguos acuerdos de refinanciación y acuerdos extrajudiciales de pago por los nuevos planes de reestructuración, que refuerzan el carácter preventivo del sistema y se consolidan como el eje central de esta nueva fase preconcursal, permitiendo una intervención más temprana, con mayor protagonismo de los acreedores y un alcance más amplio, al poder actuar tanto sobre el pasivo como sobre elementos operativos clave de la empresa.

De forma paralela, el procedimiento concursal ha sido objeto de reformas sustanciales, orientadas a agilizar sus fases, facilitar la aprobación de convenios y lograr liquidaciones más eficientes cuando la continuidad empresarial no sea viable. Con ello se busca dotar al sistema de mayor operatividad y capacidad de respuesta ante las distintas situaciones de crisis.

En todo caso, la aplicación práctica de ambos mecanismos refleja un uso todavía desigual. Según el informe de Informa D&B (2024), mientras que los concursos registrados en 2024 ascendieron a 7.146, los planes de reestructuración apenas alcanzaron los 334, y el procedimiento especial para microempresas se situó en 1.535 casos. Esta diferencia muestra que, pese a la consolidación normativa de los instrumentos preconcursales y simplificados, el concurso común sigue siendo, con diferencia, la vía mayoritaria para afrontar situaciones de insolvencia.

Figura 1. Evolución anual de los concursos 2013-2024.



Fuente: Informa D&B. (2024). *Estudio sobre Concursos y Disoluciones 2024*. Grupo CESCE.

Desde esta perspectiva, este trabajo se centra en analizar el impacto del nuevo marco jurídico de la insolvencia sobre los derechos laborales, tanto en la fase preconcursal como en la concursal. En la primera, se examina el alcance limitado que los planes de reestructuración tienen sobre las relaciones laborales, que quedan al margen de su contenido esencial. En la fase concursal, en cambio, se estudia el tratamiento prioritario que reciben los trabajadores, tanto desde la perspectiva de la clasificación de sus créditos como de las garantías institucionales que los protegen. Asimismo, se incluye una breve referencia al papel de la negociación colectiva en estos escenarios y a la intervención del Fondo de Garantía Salarial cuando la empresa no puede hacer frente a sus obligaciones salariales e indemnizatorias.

Conviene señalar expresamente que el presente estudio delimita su objeto de análisis al régimen común, quedando excluido el procedimiento específico de microempresas. Aunque estas tienen un peso considerable en el tejido empresarial español, el nuevo procedimiento simplificado que les resulta aplicable responde a una lógica diferenciada, especialmente en el plano procesal, que excede el alcance de este trabajo. La atención se centrará, por tanto, en el análisis general del procedimiento concursal y preconcursal en el marco común, con especial énfasis en el impacto sobre los derechos laborales.

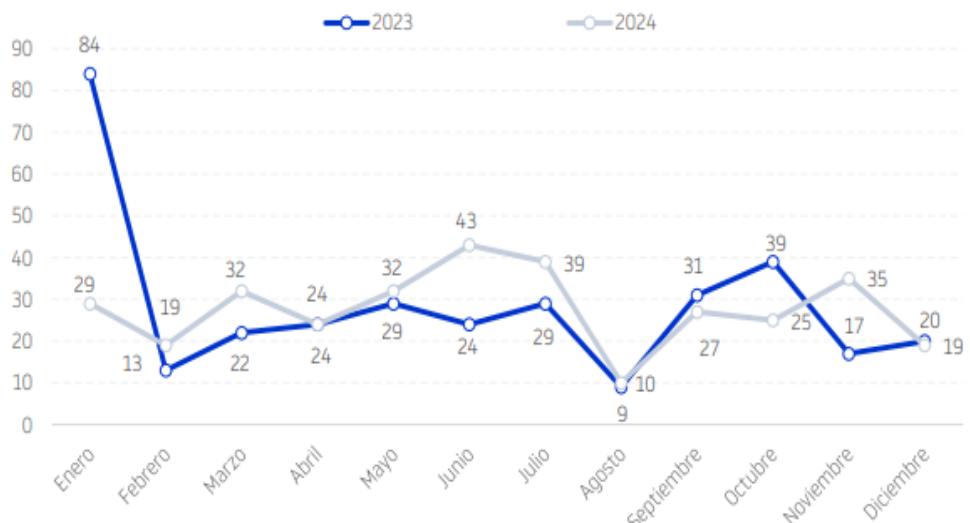
2. Preconcurso y planes de reestructuración.

La reciente reforma del régimen concursal español mediante la Ley 16/2022, de 5 de septiembre, introduce una nueva configuración del Derecho preconcursal en su Libro II del Texto Refundido de la Ley Concursal, centrado en los llamados planes de reestructuración. Estos instrumentos se configuran como instrumentos destinados a evitar la insolvencia o gestionarla de forma anticipada, permitiendo modificar la composición, condiciones o estructura del pasivo o del activo del deudor, así como adoptar medidas operativas que garanticen la viabilidad futura de la empresa o en su caso, facilitar una liquidación ordenada que evite la destrucción de su valor. La negociación de estos planes se caracteriza por su informalidad, en un marco de mínima intervención judicial, interviniendo el juez solo al final del procedimiento para su homologación, en los casos legalmente previstos.

A pesar de su reciente implantación, la corta vigencia de estos planes ya ha arrojado resultados relevantes: en 2023 se autorizaron 341 planes de reestructuración y en 2024 la cifra se mantuvo prácticamente constante, con 334 procedimientos registrados. Esta

evolución evidencia la consolidación de los mecanismos preconcursales como herramienta habitual frente a la insolvencia, antes de acudir al procedimiento ordinario (Informa D&B, 2024). Esta tendencia puede visualizarse en el siguiente gráfico, que muestra el número de planes de reestructuración registrados en los dos primeros años de aplicación de la reforma.

Figura 2. Planes de reestructuración tras la reforma.



Fuente: Informa D&B. (2024). *Estudio sobre Concursos y Disoluciones 2024*. Grupo CESCE.

Más allá de su progresiva utilización práctica, los planes de reestructuración presentan un diseño jurídico que refleja una preocupación específica por los efectos que pueden generar sobre el empleo y las condiciones laborales. Desde el inicio del procedimiento, el legislador impone ciertas exigencias informativas orientadas a garantizar esa protección. En este sentido, el artículo 586.1 TRLC establece que la comunicación de apertura de negociaciones debe ir acompañada de información detallada sobre la situación económica del deudor, incluyendo el número de trabajadores y los contratos esenciales para la continuidad de la actividad². Esta exigencia pone de manifiesto la sensibilidad del

² Artículo 586.1 del del Texto Refundido de la Ley Concursal: *En la comunicación al juzgado el deudor expresará: (...)*

5.º La actividad o actividades que desarrolle, así como el importe del activo y del pasivo, la cifra de negocios y el número de trabajadores al cierre del ejercicio inmediatamente anterior a aquel en que presente la comunicación.

(...)

7.º Los contratos necesarios para la continuidad de su actividad.

legislador hacia el impacto que este tipo de operaciones puede tener sobre el empleo, reclamando transparencia desde el inicio del proceso.

Uno de los aspectos más relevantes de esta regulación es la posición jurídica del crédito laboral frente a los efectos del plan. El artículo 616.2 TRLC establece de forma expresa que “no podrán quedar afectados por el plan de reestructuración los créditos derivados de relaciones laborales distintas de las del personal de alta dirección”.

De esta manera, la normativa concursal excluye de forma clara los créditos laborales del perímetro del plan, sin distinguir entre créditos salariales, indemnizatorios o de otra naturaleza, siempre que deriven de una relación laboral ordinaria. Esta previsión se aplica con carácter general, sin establecer límites cuantitativos ni condicionar su aplicación al momento del devengo de la deuda, y supone que dichos créditos no pueden quedar sujetos a quitas, esperas u otras medidas derivadas del procedimiento preconcursal.

Ahora bien, esta protección formal no implica que las cuestiones laborales queden completamente al margen del proceso de reestructuración. Aunque los créditos laborales no pueden ser afectados por el plan, el empresario conserva la posibilidad de activar en paralelo mecanismos propios del Derecho del Trabajo, como los procedimientos de despido colectivo (art. 51 ET), suspensión o reducción de jornada (art. 47 ET), modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo (art. 41 ET), traslados colectivos (art. 40 ET) y transmisión de unidades productivas (art. 44 ET). Todas estas medidas, que pueden adoptarse de forma simultánea a la negociación del plan, deben tramitarse conforme a las garantías y procedimientos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, al margen del contenido negociado del plan.

Este funcionamiento paralelo queda claramente reforzado por el artículo 628 bis TRLC, que establece que la extinción o modificación de contratos laborales se regirá por la legislación laboral aplicable y será competencia de la jurisdicción social. Así, se confirma que las decisiones laborales deben resolverse en la vía ordinaria correspondiente, respetando las normas de información y consulta de las personas trabajadoras.

En esta línea, el artículo 621 TRLC introduce una importante matización respecto al personal de alta dirección, cuyos contratos sí pueden verse afectados por el plan. En ausencia de acuerdo entre las partes, el juez podrá moderar la indemnización prevista,

limitándola a la correspondiente en caso de despido colectivo. Esta diferencia normativa subraya la mayor flexibilidad que el ordenamiento admite respecto a este colectivo, frente a la protección reforzada que se reconoce a los trabajadores ordinarios. No obstante, no entraremos aquí en un análisis más exhaustivo, puesto que la cuestión se abordará con mayor detalle en el apartado dedicado al concurso, donde presenta efectos análogos.

Además, el artículo 633 TRLC obliga a que el contenido del plan recoja de forma expresa los efectos que este pueda tener sobre el empleo, incluyendo las posibles medidas de ajuste de plantilla o modificaciones organizativas³. Esta previsión busca asegurar que las implicaciones laborales de la reestructuración sean identificadas desde el primer momento, permitiendo al juez valorar si el plan respeta los derechos laborales antes de su homologación. En caso contrario, podrá denegarlo, evitando que se aprueben medidas que afecten negativamente a los trabajadores sin el debido control.

Como señala Taléns Visconti, el hecho de que los créditos laborales no se incluyan en el perímetro del plan permite a los trabajadores reclamarlos en la jurisdicción social e incluso mantener ejecuciones separadas (art. 606 TRLC). Sin embargo, esta configuración, que en apariencia los protege, genera una doble consecuencia: por un lado, se produce una cierta dispersión procesal al quedar los créditos laborales fuera de la lógica de la reestructuración; por otro, se refuerza el desequilibrio entre acreedores, pues mientras los financieros desempeñan un papel protagonista en el plan, los trabajadores resultan marginados de la negociación, lo que limita en la práctica la efectividad de la tutela laboral en esta fase⁴.

Esta articulación normativa permite que el plan de reestructuración, aun excluyendo los créditos laborales de su contenido, conviva con actuaciones laborales que se desarrollan por la vía correspondiente y conforme a derecho. En este sentido, a continuación, se

³ Artículo 633 del Texto Refundido de la Ley Concursal: *Los planes de reestructuración contendrán, como mínimo, las siguientes menciones: (...)*

3.ª Una descripción de la situación económica del deudor y de la situación de los trabajadores, y una descripción de las causas y del alcance de las dificultades del deudor.
(...)

11.ª Las medidas de información y consulta con los trabajadores que, de conformidad con la legislación laboral aplicable, se hayan adoptado o se vayan a adoptar, incluida la información de contenido económico relativa al plan de reestructuración, así como las previstas en los casos de adopción de las medidas de reestructuración operativas.

⁴ Taléns Visconti, E. E. (2023). *Los créditos laborales en la reforma concursal de 2022. Temas Laborales*, (167), p. 175.

examinan de forma sintética algunos de los mecanismos laborales ya mencionados que pueden activarse en paralelo para apoyar la reestructuración, sin entrar en un análisis exhaustivo al no estar directamente regulados por la normativa preconcursal objeto de este trabajo. La única excepción la constituye la transmisión de la unidad productiva, cuya incidencia en el ámbito preconcursal sí ha sido objeto de atención específica tras la reforma introducida por la Ley 16/2022.

2.1. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

El artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores permite al empresario, en determinadas circunstancias, introducir modificaciones unilaterales en aspectos esenciales del contrato de trabajo. Esta facultad puede adquirir especial relevancia en contextos de reestructuración empresarial, en los que resulta necesario rediseñar la organización del trabajo con el fin de mejorar la eficiencia operativa o responder a nuevas necesidades productivas. En este sentido, pueden verse afectadas cuestiones como el sistema de turnos, la distribución y duración de la jornada, el régimen de trabajo a turnos, el sistema de remuneración o la asignación funcional dentro de la empresa.

La norma distingue entre modificaciones de carácter individual y colectivo, en función del número de trabajadores afectados. En ambos supuestos, el empresario debe acreditar la existencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que justifiquen la medida. En el caso de que la modificación tenga carácter colectivo, se impone la apertura de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores, con una duración no superior a quince días, en el que deben abordarse las condiciones de aplicación de la medida y evaluarse posibles alternativas o medidas compensatorias.

Desde una perspectiva jurídica, la modificación debe superar un juicio de razonabilidad, lo que implica que debe estar motivada por una necesidad real, responder a un fin legítimo de la empresa y ser proporcionada en cuanto a su alcance y consecuencias. En caso de disconformidad, el trabajador dispone de acciones específicas para impugnar la decisión ante la jurisdicción social, o bien solicitar la extinción indemnizada del contrato cuando la modificación suponga un perjuicio grave para su situación profesional o personal. En esta línea, el Juzgado de lo Social de Valladolid, en sentencia de 27 de junio de 2025, declaró injustificada una reducción de jornada comunicada por la empresa, al no haberse acreditado adecuadamente la reorganización interna ni la supresión de funciones de la

trabajadora, lo que supuso un perjuicio relevante atendiendo a su antigüedad y cercanía a la jubilación⁵.

En el contexto preconcursal, este tipo de medidas puede constituir una herramienta útil para adaptar la estructura interna de la empresa a las nuevas condiciones económicas, tratando de preservar el empleo y la continuidad del negocio sin necesidad de recurrir, al menos inicialmente, a soluciones más drásticas como despidos colectivos. En cualquier caso, tanto la participación sindical como el eventual control judicial actúan como elementos clave para garantizar que estas modificaciones se adopten conforme a derecho y respetando los derechos fundamentales de los trabajadores.

No obstante, en la práctica, reducciones de jornada o salario demasiado intensas acaban actuando como una forma de presión indirecta, que empuja a algunos trabajadores a extinguir su contrato. Así, lo que la ley concibe como un mecanismo de flexibilidad puede transformarse en un despido encubierto, mostrando la distancia entre la protección formal y la realidad práctica.

2.2. Traslados colectivos e individuales.

Otra posibilidad que ofrece el ordenamiento laboral en situaciones de reorganización es el traslado, entendido como el cambio definitivo del centro de trabajo del empleado siempre y cuando implique un cambio de residencia. Esta medida, regulada en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, puede justificarse por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, y suele estar vinculada a procesos como la concentración de centros de trabajo, el cierre de instalaciones o la redistribución territorial de servicios.

En el caso de los traslados individuales, el empresario debe notificar la decisión al trabajador con una antelación mínima de treinta días, ofreciéndole tres opciones: aceptar el traslado, impugnarlo ante la jurisdicción social o extinguir el contrato con derecho a una indemnización. En los casos colectivos, cuando el traslado afecte a un número determinado de trabajadores en un periodo de referencia, es obligatorio seguir un procedimiento específico que incluye la apertura de un periodo de consultas con la representación legal de los trabajadores, así como la elaboración de informes justificativos.

⁵ Juzgado de lo Social n.º 1 de Valladolid. (2025, 27 de junio). *Sentencia n.º 227/2025, rec. 286/2025.*

Desde el punto de vista laboral, el traslado se configura como una medida de flexibilidad estructural, si bien no conlleva la extinción del contrato, puede incidir de forma relevante en las condiciones personales, familiares y sociales del trabajador. Por ello, la legislación exige que la medida esté suficientemente motivada, sea necesaria y razonable, y se adopte previa valoración de posibles alternativas menos lesivas para los afectados.

En este sentido, la jurisprudencia ha subrayado que un cambio de puesto o funciones que suponga una modificación relevante de las condiciones esenciales del contrato, y que no esté debidamente justificado por causas organizativas, puede ser declarado nulo por vulnerar derechos fundamentales. Así lo reconoce la Sentencia del Juzgado de lo Social de Burgos, que anuló el traslado de una trabajadora a un puesto de categoría inferior, al no haberse acreditado causa objetiva ni respetado el procedimiento legal⁶.

En el marco preconcursal, el recurso al traslado puede formar parte de una estrategia más amplia de reestructuración territorial de la actividad empresarial, particularmente en sectores donde la localización influye de manera directa en la rentabilidad o en los costes operativos. Su viabilidad dependerá del modo en que se gestione el proceso y del grado de aceptación o resistencia por parte de la plantilla. Ahora bien, aunque el traslado no implique formalmente la pérdida del empleo, en la práctica puede tener un efecto equivalente al despido para quienes no pueden asumir el cambio de residencia, lo que limita de manera significativa la eficacia protectora de esta medida.

2.3. Suspensión temporal de contratos y reducción de jornada.

En situaciones de dificultad económica transitoria o de desajuste organizativo, el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores permite a las empresas suspender temporalmente los contratos de trabajo o reducir la jornada de forma proporcional. Esta medida, comúnmente conocida como ERTE, está concebida para preservar el empleo durante períodos de crisis, ofreciendo una alternativa a las extinciones contractuales mientras se intenta restablecer el equilibrio económico de la empresa.

La suspensión implica una interrupción temporal de la obligación de prestar servicios y de abonar el salario, manteniéndose intacto el vínculo laboral. Por su parte, la reducción de jornada permite ajustar el tiempo de trabajo y el salario en proporción, sin romper la relación contractual. Ambas medidas requieren la concurrencia de una causa justificada

⁶ Juzgado de lo Social de Burgos. (2025, 23 de junio). *Sentencia n.º 259/2025, rec 499/2025*.

(económica, técnica, organizativa o de producción), y deben seguir un procedimiento que incluye la información y consulta con la representación legal de los trabajadores, así como la comunicación posterior a la autoridad laboral.

Desde el punto de vista jurídico, la validez del ERTE depende del cumplimiento riguroso de los requisitos materiales y formales. La omisión de estos elementos puede dar lugar a su impugnación ante la jurisdicción social, que es la competente para resolver los conflictos individuales o colectivos derivados de su aplicación y para ejercer el control de legalidad de la medida.

Estas herramientas pueden ser utilizadas tanto en fase preconcursal como concursal, siempre que se tramiten conforme a lo dispuesto en la normativa laboral. El artículo 628 bis del TRLC establece expresamente que “la extinción o modificación de contratos laborales se regirá por la legislación laboral aplicable”, lo que implica que, incluso en el marco de un proceso de reestructuración, estas medidas deben desarrollarse por los cauces previstos en el Estatuto de los Trabajadores, al margen del procedimiento concursal o preconcursal.

Esta interpretación ha sido respaldada por la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de 20 de mayo de 2025, que validó la aplicación de un ERTE por causas organizativas tras una reestructuración del sistema comercial de la empresa, considerando justificada la medida y adecuado el procedimiento seguido⁷.

En el marco preconcursal, estas medidas permiten reducir temporalmente la carga salarial y aportar flexibilidad organizativa, ofreciendo a la empresa un margen operativo mientras se negocia un plan de reestructuración orientado a la continuidad del negocio. Sin embargo, su efectividad depende en gran medida de la viabilidad económica real de la empresa y, cuando esta falta, el ERTE deja de ser un mecanismo de preservación del empleo para convertirse en un simple retraso de la extinción inevitable, trasladando la incertidumbre al trabajador sin aportar una solución duradera.

⁷ Tribunal Superior de Justicia de Cataluña. (2025, 20 de mayo). *Sentencia n.º 2844/2025, recurso n.º 4960/2024*.

2.4. La extinción de los contratos de trabajo.

La fase preconcursal no excluye la posibilidad de que el empresario adopte medidas de carácter extintivo respecto a su plantilla. De hecho, la apertura de negociaciones para la reestructuración de la deuda suele ir acompañada de la necesidad de reducir costes laborales, recurriendo a la amortización de puestos de trabajo mediante despidos objetivos o colectivos.

El ordenamiento jurídico, sin embargo, impone una protección reforzada para los trabajadores en este contexto. El artículo 52 ET regula la extinción del contrato por causas objetivas, garantizando que el despido conserve su carácter causal y sometido a control judicial. Esto significa que el empresario debe acreditar de forma efectiva la concurrencia real de causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, de forma que las extinciones no puedan justificarse en una simple conveniencia empresarial. Cuando la medida afecta a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales previstos en el artículo 51.1 ET, deberá tramitarse siguiendo el procedimiento de despido colectivo.

En la práctica, la motivación principal de estas decisiones suele ser la necesidad de reducir la carga salarial para asegurar la continuidad del negocio. No obstante, la extinción de contratos solo resulta válida cuando responde a una necesidad objetiva y proporcionada de reorganización productiva, y no a una estrategia arbitraria de ahorro.

Dentro de estas causas, la externalización de servicios se ha consolidado como una vía frecuente de reorganización empresarial. La jurisprudencia ha admitido que la descentralización de actividades puede justificar la amortización de puestos de trabajo cuando constituye una medida racional de eficacia organizativa. Así lo reconoció el Tribunal Supremo en su sentencia de 20 de noviembre de 2015, al considerar que la externalización del servicio de limpieza en una cadena hotelera permitía ajustar los costes a la ocupación real y, por tanto, constituía una alternativa razonable frente a despidos indiscriminados⁸.

Cuando la medida afecta a un número relevante de trabajadores, debe tramitarse como despido colectivo, lo que activa garantías adicionales para la plantilla: la apertura de un

⁸ Tribunal Supremo de Madrid. (2015, 20 de noviembre). *Recurso de casación para la unificación de doctrina 104/2015*.

periodo de consultas con los representantes legales, la obligación de negociar de buena fe y la supervisión de la autoridad laboral. Con estas exigencias se pretende asegurar que la decisión empresarial no se adopte de manera unilateral, sino en un marco de diálogo social y con pleno respeto a los derechos de los trabajadores.

Desde el punto de vista de los derechos de los trabajadores, la calificación de las indemnizaciones derivadas de estas extinciones es también relevante. Con carácter general, se reconoce una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, hasta un máximo de doce mensualidades, susceptible de mejora en el periodo de consultas. En caso de posterior declaración de concurso, estos créditos se integrarán en la masa pasiva como créditos concursales, salvo que el devengo se produzca en fase concursal, en cuyo caso podrán adquirir la condición de créditos contra la masa.

En conclusión, la extinción de contratos en fase preconcursal es jurídicamente posible, pero está fuertemente condicionada por la exigencia de causa objetiva, la obligación de información y consulta, y la tutela judicial efectiva. Estas exigencias reflejan el equilibrio que el legislador y la jurisprudencia buscan entre la viabilidad empresarial y la preservación de los derechos laborales, incluso en los escenarios más críticos de crisis económica.

2.5. El pre-pack concursal.

En el marco de un proceso de restructuración, es habitual que la empresa opte por transmitir la unidad productiva a un tercero como alternativa para salvaguardar la continuidad de la actividad. Cuando esto ocurre, los trabajadores adscritos a dicha unidad tienen derecho a mantener sus contratos de trabajo en los mismos términos, sin que el cambio de titularidad afecte a sus condiciones laborales. Esta protección se basa en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, que establece la subrogación del nuevo empresario en todos los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior titular, asegurando así la estabilidad de las relaciones laborales en los supuestos de sucesión de empresa.

Desde la perspectiva del trabajador, el nuevo titular pasa a asumir la posición del anterior empresario a todos los efectos, sin necesidad de que exista consentimiento individual por parte del trabajador ni que se formalice un nuevo contrato. La subrogación opera de forma automática, extendiéndose a todos los elementos esenciales del vínculo: salario, jornada,

antigüedad, categoría profesional, régimen de Seguridad Social, y demás derechos adquiridos. Esta garantía se ve reforzada con la obligación empresarial de informar y consultar previamente a los trabajadores sobre la operación, su alcance y sus consecuencias.

Ahora bien, la reforma introducida por la Ley 16/2022 ha incorporado una modalidad específica para anticipar la venta de unidades productivas durante la fase preconcursal: el denominado procedimiento de **pre-pack concursal**, previsto en los artículos 224 ter y siguientes del TRLC. Este mecanismo permite que el deudor, durante la fase preconcursal, solicite el nombramiento de un experto independiente con el fin de recabar ofertas de adquisición para una o varias unidades productivas antes de la solicitud formal del concurso. Dichas ofertas son valoradas por el juez una vez declarado el concurso, lo que agiliza la transmisión, refuerza la transparencia del proceso y preserva el valor del negocio y del empleo.

El nombramiento del experto no exime al deudor de solicitar el concurso si concurren causas de insolvencia actual (art. 224 quinquies TRLC). En caso de declaración concursal, el juez podrá ratificar su designación y atribuirle funciones de administración concursal. Las ofertas presentadas en este contexto deben incluir el compromiso de mantener la actividad durante al menos dos años, y el oferente no puede actuar por cuenta del deudor, tal como exige el artículo 224 septies TRLC. Este mecanismo busca preservar el valor de los activos, anticipar el proceso de transmisión y garantizar, en la medida de lo posible, la continuidad del empleo y de la unidad empresarial.

Esta práctica ha sido también respaldada por resoluciones judiciales recientes. Así, el Auto del Juzgado de lo Mercantil de Barcelona, autorizó el nombramiento de un experto independiente conforme al artículo 224 ter del TRLC, destacando que dicho procedimiento no despliega aún los efectos concursales, pero permite al deudor recabar ofertas por unidades productivas incluso en fase preconcursal, asegurando así la continuidad empresarial mediante una operación ordenada y potencialmente beneficiosa para el empleo⁹.

En este contexto, los Juzgados de lo Mercantil de Barcelona emitieron el 20 de enero de 2021 un conjunto de directrices para el procedimiento de tramitación del pre-pack

⁹ Juzgado de lo Mercantil n.º 3 de Barcelona. (2023, 20 de julio). *Auto n.º 430/2023, rec. 691/2023.*

concursal. Estas guías establecen pautas para el nombramiento del experto independiente, la publicidad y concurrencia de las ofertas, la protección de los trabajadores y los criterios de valoración previos a la venta. Aunque no tienen rango legal, han servido como modelo práctico aplicado en múltiples casos para asegurar que la operación se desarrolle con transparencia y rigor, reduciendo la pérdida de valor de la unidad productiva¹⁰.

Por otra parte, si la transmisión implica despidos, estos podrán calificarse como improcedentes si no se acredita una causa válida distinta del cambio de titularidad. La protección que brinda la figura de la sucesión de empresa funciona como un límite, impidiendo que la operación se utilice para suprimir empleo o empeorar las condiciones laborales.

En definitiva, el pre-pack exige desde la oferta inicial un compromiso de continuidad que refuerza la seguridad jurídica, protege a los trabajadores y asegura una transmisión ordenada que preserva el valor de la unidad productiva.

3. Concurso de acreedores.

Tras agotarse la vía preconcursal o en aquellos casos en que la situación económica del deudor ya refleja una insolvencia actual, se abre el procedimiento concursal regulado en el Libro I del Texto Refundido de la Ley Concursal. El concurso de acreedores representa el marco jurídico principal para ordenar colectivamente el pago a los acreedores ante la imposibilidad de cumplimiento generalizado por parte del deudor. Dentro de este procedimiento, el ordenamiento otorga un tratamiento especial y prioritario a los derechos laborales, dada la posición estructuralmente débil del trabajador y la dimensión social del empleo.

Con este objetivo, el ordenamiento articula un sistema de garantías sustantivas y procesales que permiten un tratamiento diferenciado de los trabajadores como acreedores del empresario concursado, al amparo de diversas prerrogativas legales que reconocen su prioridad. Este régimen se materializa tanto en la forma de comunicación, reconocimiento

¹⁰ Juzgados de lo Mercantil de Barcelona, *Directrices para el procedimiento de tramitación del pre-pack concursal*, 20 de enero de 2021.

y clasificación de los créditos laborales, como en las competencias atribuidas al juez del concurso para adoptar decisiones laborales de carácter colectivo.

Entre esas garantías destaca, en primer lugar, la relativa a la comunicación de los créditos. Con carácter general, todos los acreedores deben comunicar sus créditos al administrador concursal en el plazo de un mes desde la publicación del auto de declaración del concurso en el Boletín Oficial del Estado (art. 28.1.4º TRLC). No obstante, en el caso de los trabajadores, este requisito se flexibiliza, ya que el artículo 260.1 TRLC establece que “la administración concursal deberá incluir en la lista de acreedores aquellos créditos laborales cuya existencia y cuantía se desprendan de la documentación del deudor”, incluso si no han sido expresamente comunicados por el trabajador.

Esta medida tiene como finalidad evitar que el desconocimiento del procedimiento o la inacción, a menudo consecuencia de una situación de vulnerabilidad económica, perjudiquen los derechos de los trabajadores. Pese a ello, desde una perspectiva práctica, se recomienda igualmente la comunicación formal del crédito por parte del trabajador, a fin de garantizar su correcta inclusión y clasificación en el procedimiento, evitando así eventuales controversias sobre su importe o naturaleza.

Adicionalmente, el administrador concursal está obligado a remitir individualmente la lista de acreedores incluso a quienes no hayan comunicado expresamente sus créditos, siempre que estos hayan sido reconocidos de oficio (art. 294.2 TRLC). Este mecanismo complementa las garantías de transparencia del proceso y refuerza el derecho de los trabajadores a impugnar la inclusión, cuantía o calificación de su crédito.

En esta línea, una garantía adicional que ofrece el procedimiento concursal a los trabajadores es la atribución de competencia exclusiva al juez del concurso en determinadas materias laborales, conforme al artículo 53 TRLC. Se trata de una jurisdicción exclusiva y excluyente para conocer de las acciones colectivas relacionadas con despidos, traslados, reducciones de jornada, suspensiones de contrato y modificaciones sustanciales de condiciones laborales por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Esta concentración de competencias evita resoluciones contradictorias y permite una coordinación eficaz entre la dimensión laboral y el procedimiento de insolvencia.

Asimismo, el artículo 111.1 TRLC establece que “la declaración de concurso no interrumpirá la continuación de la actividad profesional o empresarial que viniera ejerciendo el deudor”, lo cual tiene efectos inmediatos sobre las relaciones laborales: los contratos de trabajo subsisten y la plantilla continúa desarrollando su actividad. En esta etapa, el propio deudor puede realizar actos imprescindibles para la continuación del negocio, lo que permite preservar el empleo en las fases iniciales del procedimiento.

No obstante, cuando la continuidad empresarial no sea viable, el artículo 114 TRLC permite al juez, a instancia de la administración concursal y previa audiencia del concursado y de los representantes de los trabajadores, autorizar el cierre total o parcial de establecimientos o incluso el cese definitivo de la actividad. En estos casos, si la medida adoptada implica consecuencias colectivas en el plano laboral, como despidos o reducciones de jornada, deberá seguirse el procedimiento previsto en la ley, con intervención judicial directa. El funcionamiento y tramitación de estas medidas será objeto de análisis específico más adelante.

Este tratamiento especial cobra aún más relevancia si se considera el creciente número de procedimientos concursales en España. Solo en 2024 se registraron 7.146 concursos, el dato más alto en los últimos diez años, con un incremento del 9,84 % respecto al año anterior. Según el informe *Informa D&B*, los sectores más afectados fueron comercio (26,18 % del total), construcción (18,37 %) y hostelería, que también destaca por su fuerte repercusión en el empleo. Esta realidad refuerza la necesidad de mecanismos normativos que prioricen la protección de los trabajadores en los escenarios de insolvencia.

Figura 3. Evolución mensual de los concursos 2023-2024.

Concursos	2023	2024	Evolución 2023-2024
Enero	609	535	-12,15%
Febrero	311	714	129,58%
Marzo	398	601	51,01%
Abril	568	625	10,04%
Mayo	699	678	-3,00%
Junio	587	533	-9,20%
Julio	643	622	-3,27%
Agosto	141	167	18,44%
Septiembre	507	531	4,73%
Octubre	770	905	17,53%
Noviembre	713	773	8,42%
Diciembre	560	462	-17,50%
Total	6.506	7.146	9,84%

Fuente: Informa D&B. (2024). *Estudio sobre Concursos y Disoluciones 2024*. Grupo CESCE.

Por su parte, en este contexto adquiere especial relevancia la intervención del FOGASA, que puede subrogarse en la posición del trabajador, asumiendo sus derechos en el procedimiento concursal. Su actuación será tratada en profundidad en los próximos apartados.

Tras abordar el papel general de los trabajadores como acreedores en el procedimiento concursal, resulta necesario observar cómo este procedimiento incide en la relación laboral, desde su posible mantenimiento hasta su modificación o extinción, lo que a su vez da lugar a distintos tipos de créditos. Comprender el tratamiento que reciben estas deudas en función de su naturaleza y momento de devengo es clave para valorar el grado de protección del trabajador frente a la insolvencia empresarial.

3.1. Los efectos del concurso sobre los contratos de trabajo.

La declaración de concurso de acreedores no implica por sí sola la extinción ni la suspensión de los contratos de trabajo vigentes en la empresa concursada. La regla general, establecida en el artículo 169.2 del Texto Refundido de la Ley Concursal, es que el concurso carece de efectos directos sobre las relaciones laborales, las cuales continúan rigiéndose por la normativa laboral ordinaria al igual que veíamos en los planes de reestructuración. Esta solución pretende salvaguardar tanto la continuidad de la actividad como el mantenimiento del empleo, en consonancia con los objetivos de reestructuración o liquidación ordenada que inspiran el procedimiento concursal.

No obstante, esta regla general de continuidad contractual se ve modulada por un conjunto de especialidades que configuran un régimen propio en el marco concursal. Dichas especialidades responden, en esencia, a tres ámbitos diferenciados:

- Los procedimientos colectivos de modificación, suspensión y extinción de contratos de trabajo (arts. 170 a 185 TRLC).
- Los contratos de alta dirección (arts. 186 a 188 TRLC).
- La transmisión de la unidad productiva (arts. 215, 221, 222 y 224 bis TRLC).

3.1.1. La regla general: continuidad de las relaciones laborales.

Como se ha señalado, la mera declaración del concurso no afecta a los contratos laborales, que permanecen plenamente vigentes. Ello incluye tanto los contratos de duración indefinida como los temporales, los cuales solo se extinguirán por las causas previstas en

el Estatuto de los Trabajadores. De igual modo, las condiciones laborales derivadas de convenio colectivo continúan en vigor, ya que el artículo 189 del Texto Refundido de la Ley Concursal impide al empleador modificarlas unilateralmente al margen del procedimiento legal establecido¹¹.

La jurisprudencia ha subrayado que, precisamente por tratarse de una categoría especial de contratos bilaterales, los contratos de trabajo quedan excluidos de la aplicación de las reglas generales de resolución de contratos previstas en los arts. 157 y siguientes del TRLC. Esta exclusión responde a la necesidad de preservar la continuidad del vínculo laboral como un elemento esencial del patrimonio de la empresa, de modo que las relaciones laborales se mantienen como una excepción expresa al régimen concursal común, en atención a su función social y a su relevancia para la viabilidad del procedimiento.

3.1.2. Especialidades en los procedimientos colectivos.

Frente a la regla general de continuidad de los contratos, el concurso permite la adopción de medidas colectivas de reorganización laboral bajo un régimen especial. Estas medidas pueden consistir en modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, suspensiones de contratos, reducciones de jornada o extinciones colectivas. En el marco concursal, la competencia para autorizarlas se atribuye al juez del concurso, que sustituye a la autoridad laboral que intervendría en un procedimiento ordinario. En esta línea, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 17 de octubre de 2023 señaló que los despidos individuales previos al concurso deben seguir conociéndose en la jurisdicción social, reservando al juez mercantil únicamente las medidas colectivas posteriores¹².

La legitimación activa para instar estas medidas recae en el deudor, la administración concursal o los trabajadores mediante sus representantes. Cuando no exista representación legal en la empresa, el juez puede constituir una comisión formada con

¹¹ Artículo 189 del Texto Refundido de la Ley Concursal: *La modificación de las condiciones establecidas en los convenios colectivos que sean aplicables solo podrá afectar a aquellas materias en las que sea admisible con arreglo a la legislación laboral, y, en todo caso, requerirá el acuerdo de los representantes legales de los trabajadores.*

¹² Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sala de lo Social. (2023, 17 de octubre). *Sentencia n.º 2282/2023, rec. 1809/2023.*

participación sindical (art. 171 TRLC), asegurando así que los trabajadores mantengan un canal efectivo de representación.

Como regla general, la solicitud de estas medidas solo puede plantearse una vez emitido el informe de la administración concursal, lo que permite al juez disponer de un diagnóstico completo de la situación económica y organizativa. El art. 172 TRLC establece que, si la espera al informe puede comprometer la viabilidad de la empresa o del empleo, la solicitud podrá plantearse ya desde la declaración del concurso. Además, el art. 170 TRLC establece que, si en el momento de la declaración ya estuvieran en curso trámites colectivos, estos conservarán su validez e incluso se incorporarán a la tramitación judicial posterior, evitando duplicidades y garantizando la continuidad de las negociaciones.

En todo caso, la solicitud debe estar sólidamente fundamentada. El art. 173.1 TRLC exige detallar las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que la justifican, los objetivos perseguidos y la documentación que lo respalda. No se trata de un mero formalismo: este requisito está pensado para facilitar una negociación real con la representación de los trabajadores. La insuficiencia de la documentación puede incluso determinar la nulidad del procedimiento, como reconoció el Tribunal Supremo en su Sentencia de 29 de enero de 2019¹³.

Una vez admitida la solicitud, el juez convoca un período de consultas con los representantes de los trabajadores, cuya duración no puede superar los treinta días naturales, o quince si la empresa cuenta con menos de cincuenta trabajadores. Durante este proceso, las partes están obligadas a negociar de buena fe, explorando alternativas y medidas de atenuación. La ley incluso permite sustituir este trámite por procedimientos de mediación o arbitraje, siempre que exista acuerdo entre las partes (arts. 174 y 176 TRLC).

¹³ Tribunal Supremo de Madrid, Sala de lo Social. (2019, 29 de enero). *Sentencia n.º 68/2019*, rec. 168/2018: En esta sentencia, el Tribunal Supremo declaró la nulidad de un despido colectivo por la insuficiencia de la documentación aportada, al considerar que ello había impedido a los representantes de los trabajadores ejercer de forma efectiva su derecho de información y consulta. Este pronunciamiento ha sido objeto de análisis doctrinal en la *Revista de Jurisprudencia Laboral* (núm. 2/2019, p.2), que subraya cómo la falta de transparencia en la entrega de información vacía de contenido el período de consultas y puede incluso vulnerar la libertad sindical.

Una vez finalizado el período de consultas, el resultado puede ser un acuerdo o un desacuerdo. En el primer caso, el juez lo homologará salvo que detecte fraude, dolo o abuso de derecho (art. 181 TRLC). En el segundo, convocará a audiencia o abrirá un trámite de alegaciones antes de dictar resolución (art. 182 TRLC). En ambos supuestos, la decisión judicial tendrá efectos constitutivos: si se autoriza un despido o suspensión colectiva, los trabajadores afectados pasarán automáticamente a situación legal de desempleo (art. 183 TRLC).

Junto a estas normas de procedimiento, el TRLC también introduce limitaciones temporales a ciertos derechos del trabajador. Por ejemplo, durante el concurso queda en suspensión el derecho de rescisión indemnizada en los casos de modificaciones sustanciales o traslados colectivos, siempre que se cumplan los criterios de distancia y tiempo de desplazamiento fijados por la ley. Según el artículo 184.3 TRLC, “las suspensiones no podrán prolongarse por un período superior a doce meses, a contar desde la fecha del auto autorizando la modificación o el traslado.”

Finalmente, la ley refuerza la prevalencia del procedimiento concursal sobre los procesos individuales por causas económicas. Cuando se tramite un despido colectivo en sede concursal, los procesos individuales iniciados en paralelo ante la jurisdicción social deben suspenderse, y la resolución firme dictada en el concurso, “producirá efectos de cosa juzgada sobre los procesos individuales suspendidos, que se archivarán sin más trámites” (art. 185.3 TRLC).

En definitiva, este marco normativo persigue un equilibrio entre la viabilidad de la empresa y la protección del empleo, configurando un procedimiento judicial que permite adoptar medidas laborales necesarias en contextos de crisis sin sacrificar los derechos básicos de los trabajadores.

3.1.3. Contratos de alta dirección.

Otra de las especialidades relevantes se refiere a los contratos de alta dirección. En estos supuestos, la administración concursal puede suspender o extinguir dichos contratos y, en caso de extinción, el juez del concurso está facultado para moderar la indemnización correspondiente, incluso dejando sin efecto la pactada en el contrato cuando resulte desproporcionada. Esta medida responde al objetivo de reducir los costes

fijos de la empresa, ya que las elevadas remuneraciones propias de estos cargos suelen constituir una carga excesiva para el deudor.

El artículo 186.2 TRLC fija como límite de la compensación la prevista en la legislación laboral para el despido colectivo, es decir, 20 días de salario por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades. Tal como señala Taléns Vinconti, la atribución al juez del concurso de la facultad de moderar dicha indemnización se inspira en la necesidad de reducir las llamadas “cláusulas de blindaje”, habituales en este tipo de contratos como mecanismo de protección frente a despidos decididos unilateralmente por la empresa¹⁴. Ahora bien, en ausencia de pacto expreso, la indemnización se ajusta al régimen específico del personal de alta dirección: 7 días de salario por año de servicio con un máximo de una anualidad (art. 11.1 RDAD).

La jurisprudencia ha considerado que esta potestad constituye un mecanismo necesario para preservar la viabilidad del procedimiento. La STSJ de Pamplona de 22 de abril de 2016 avaló que el juez pudiera moderar una cláusula de blindaje pactada en el contrato, ajustando la indemnización a los límites legales. Con ello se enfatiza que el interés del concurso debe prevalecer siempre sobre acuerdos individuales que puedan comprometer en exceso la masa activa, llegando incluso a admitirse esta posibilidad en contratos laborales ordinarios cuando incorporan blindajes desproporcionados¹⁵.

El régimen contempla, además que, si el contrato ha sido suspendido, el alto directivo pueda extinguirlo voluntariamente con un preaviso de un mes (art. 187 TRLC), conservando en todo caso el derecho a indemnización dentro de los límites ya señalados. Asimismo, el pago de estas compensaciones puede aplazarse hasta la sentencia de calificación, cuando así lo autorice el juez a petición de la administración concursal (art. 188 TRLC). De este modo, se evita una salida inmediata de liquidez que podría comprometer los derechos del resto de acreedores.

¹⁴ Taléns Visconti, E. E. (2024) *Tratado de derecho concursal laboral*, p. 368.

¹⁵ Tribunal Superior de Justicia de Pamplona, Sala de lo Social. (2016, 22 de abril). *Sentencia nº 211/2016*, rec. 112/2016

3.1.4. Transmisión de la unidad productiva.

La transmisión de la unidad productiva, como ya se explicó en el ámbito preconcursal, se regula de forma general en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, que garantiza la subrogación automática del nuevo empresario en los derechos y obligaciones laborales de la plantilla. Sin embargo, la Ley 16/2022 introdujo también en el concurso una regulación específica que refuerza la intervención judicial y define con mayor precisión los efectos de la operación.

En este contexto, el artículo 221 del TRLC prevé que, cuando la transmisión se realice en el marco de un procedimiento concursal, corresponde al juez del concurso determinar si existe o no sucesión de empresa, siendo el único competente para pronunciarse al respecto¹⁶. Esta valoración debe incorporarse al auto que autoriza la venta de la unidad productiva, y afecta directamente al alcance de los derechos y obligaciones que asume el adquirente. El juez podrá incluso solicitar, si lo considera necesario, un informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre las relaciones laborales implicadas.

Por lo que respecta a la forma de realización, la enajenación de unidades productivas se realiza mediante subasta electrónica, de conformidad con el artículo 215 TRLC, salvo que el juez autorice expresamente una forma distinta de realización. Este régimen general se completa con lo dispuesto en el artículo 224 bis del TRLC, que regula, de forma detallada en sus distintos apartados, la posibilidad de presentar, junto con la solicitud de concurso, una oferta escrita y vinculante de adquisición por parte de un tercero, un acreedor o incluso de los propios trabajadores constituidos en sociedad laboral o cooperativa.

Entre los requisitos establecidos en dicho precepto, se exige que la propuesta incluya el compromiso de continuar la actividad durante al menos tres años. Este requisito tiene por objeto favorecer la conservación del empleo y la viabilidad del negocio, permitiendo al juez priorizar este tipo de ofertas si concurren factores como el mantenimiento de puestos de trabajo, la continuidad operativa o el interés general del concurso.

Como garantía adicional, se contempla incluso la posibilidad de exigir responsabilidad al adquirente por daños y perjuicios en caso de incumplimiento del compromiso asumido,

¹⁶ Artículo 221.2 del Texto Refundido de la Ley Concursal: *El juez del concurso será el único competente para declarar la existencia de sucesión de empresa, así como para delimitar los activos, pasivos y relaciones laborales que la componen.*

lo que añade una garantía adicional para la protección tanto del interés del concurso como de la estabilidad laboral.

Por otro lado, el artículo 222 del TRLC contempla que el adquirente quede subrogado en los contratos asociados a la continuidad de la actividad profesional o empresarial, sin necesidad de consentimiento por parte de los trabajadores. Este efecto automático de la subrogación contractual resulta clave para garantizar la viabilidad de la transmisión, especialmente cuando la actividad se mantiene en las mismas instalaciones, ya que permite extender la subrogación también a licencias o autorizaciones administrativas. No obstante, se permite al adquirente manifestar expresamente en su oferta la voluntad de no asumir determinadas relaciones o contratos no laborales, limitando así los efectos de la transmisión en ciertos aspectos.

Respecto a las deudas laborales y de Seguridad Social anteriores a la transmisión, la regla general es que el adquirente no asume su pago, salvo en tres supuestos: que lo haya aceptado expresamente, que lo imponga una norma legal, o que se haya declarado la existencia de sucesión de empresa respecto de los trabajadores subrogados. En este último caso, la subrogación en los créditos laborales opera de forma automática, conforme a lo dispuesto en el 224.1.3º del TRLC¹⁷. Incluso en estos supuestos, el juez del concurso puede acordar que el adquirente no se haga cargo de la parte de salarios o indemnizaciones anteriores a la transmisión que deba asumir el Fondo de Garantía Salarial, según lo previsto en la legislación laboral.

En definitiva, la regla general continúa siendo la prevista en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, también aplicable en los planes de reestructuración. No obstante, en el concurso se añaden especialidades más intensas, justificadas por la mayor gravedad de la situación y por la necesidad de reforzar la protección de los trabajadores. En este marco, la existencia de una regulación específica para la transmisión de la unidad productiva se erige como un elemento común entre los planes de reestructuración y el concurso, aunque cada uno presenta sus propias diferencias.

¹⁷ Así, el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en su *Sentencia n.º 853/2024*, recurso n.º 2536/2023, de 9 de abril de 2024, confirmó la responsabilidad solidaria de la empresa adquirente de una unidad productiva respecto de las deudas salariales previas, al apreciar la existencia de sucesión de empresa y la consiguiente obligación de responder frente a los trabajadores afectados.

Figura 4. Transmisión en pre-pack y concurso.

	Procedimiento general	Pre-pack concursal
Momento de la oferta	Junto a la declaración de concurso.	Se recaba antes de la solicitud formal de concurso (fase preconcursal).
Compromiso de continuidad de la actividad	Mínimo de 3 años.	Mínimo de 2 años.
Inicio del compromiso de continuidad	Se formaliza tras la declaración del concurso.	Se exige desde la oferta inicial.
Nombramiento de experto independiente	No previsto.	Previsto durante la fase preconcursal.
Duración del procedimiento	Más largo, al depender de la tramitación concursal.	Más rápido, al anticipar la búsqueda y valoración de ofertas.

Fuente: Elaboración propia a través de lo dispuesto en los arts. 224 bis y siguientes TRLC.

3.2. Clasificación de los créditos laborales en el concurso.

La clasificación de los créditos laborales en el concurso de acreedores resulta esencial para determinar su posición dentro del procedimiento concursal. No se trata únicamente de una cuestión técnica, sino de un aspecto que condiciona de manera directa la protección real de los trabajadores frente a la insolvencia. El Texto Refundido de la Ley Concursal organiza esta clasificación atendiendo a factores como la fecha de devengo del crédito, su causa, el momento en que se originó la relación laboral y la posible vinculación del acreedor con el deudor.

El artículo 269.1 del TRLC establece tres grandes categorías de **créditos concursales** que integran la masa pasiva: los privilegiados, los ordinarios y los subordinados. Cada una de ellas implica un nivel distinto de protección y un orden específico de cobro dentro del procedimiento.

Junto a ellas, el legislador distingue también una categoría diferente: los **créditos contra la masa**. A diferencia de los concursales, estos no forman parte de la masa pasiva, pues suelen nacer con posterioridad a la declaración de concurso y están directamente vinculados a la continuidad de la actividad económica del deudor o a los gastos necesarios para la tramitación del procedimiento.

Ahora bien, la clasificación de los créditos laborales no resulta tan sencilla cuando se traslada a la práctica. A las reglas generales previstas en la ley se añaden múltiples excepciones y matices que complican su aplicación. El crédito laboral no constituye un

bloque homogéneo, sino que aparece repartido entre distintas categorías, lo que multiplica los problemas de interpretación y da lugar a diferentes controversias en sede concursal.

Además, la forma en que la normativa reparte los créditos no siempre favorece al trabajador. Buena parte de ellos termina perdiendo preferencia y se ve relegada a la categoría ordinaria, lo que implica una clara reducción de su valor protector frente a otros acreedores. A continuación, se examinan las distintas categorías en que pueden quedar encuadrados los créditos laborales y el alcance real de la protección que ofrecen en el concurso.

3.2.1. Créditos laborales contra la masa.

Los créditos contra la masa constituyen la categoría más protegida del procedimiento concursal. Se pagan con prioridad frente a la mayoría de las deudas, lo que los convierte en la principal garantía de cobro para los trabajadores.

Los créditos laborales contra la masa constituyen una categoría diferenciada dentro del procedimiento concursal, regulada en el artículo 242 del TRLC. Se caracterizan porque, en su mayoría, se devengan tras la declaración del concurso, aunque de forma excepcional también pueden recibir esta calificación por mandato legal. A diferencia de los créditos concursales, tienen carácter prededucible, lo que significa que se satisfacen con prioridad sobre los bienes y derechos del deudor no afectos al pago de créditos con privilegio especial (art. 244 TRLC), reforzando así la protección del trabajador en situaciones de insolvencia.

El crédito salarial de los últimos 30 días trabajados.

El artículo 242.2º TRLC dispone que tienen carácter de crédito contra la masa los salarios correspondientes a los últimos treinta días de trabajo efectivo realizados antes del concurso, siempre que no superen el doble del salario mínimo interprofesional¹⁸.

Se incluyen en esta categoría todos los conceptos retributivos del artículo 26.1 ET: salario base, complementos, pagas prorrataeas y percepciones en especie. En cambio, se excluyen expresamente los conceptos extrasalariales como pluses de transporte, dietas o

¹⁸ Artículo 32.1 del Estatuto de los Trabajadores: *Los créditos salariales por los últimos treinta días de trabajo y en cuantía que no supere el doble del salario mínimo interprofesional gozarán de preferencia sobre cualquier otro crédito, aunque este se encuentre garantizado por prenda o hipoteca.*

indemnizaciones. La parte del salario que exceda los 2 SMI se reclasificará como crédito con privilegio general, tal y como se explicará más adelante.

Cabe destacar que, como explica Taléns Visconti, los salarios de los últimos treinta días trabajados antes de la declaración del concurso han representado, desde los inicios de la legislación concursal, el único crédito contra la masa devengado antes del concurso¹⁹. Se trata, por tanto, de una excepción al criterio general de temporalidad, cuyo objetivo es reforzar la posición del trabajador en un momento especialmente delicado. En coherencia con esta finalidad, el artículo 245.1 TRLC dispone que “los créditos por salarios que tengan la consideración de créditos contra la masa se pagarán de forma inmediata”, garantizando así que el empleado pueda percibir de manera prioritaria al menos una parte de sus retribuciones.

Indemnizaciones por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

La Ley 16/2022 ha introducido una nueva excepción que también rompe con la regla general de temporalidad. Desde esta reforma, las indemnizaciones derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional se consideran siempre créditos contra la masa, con independencia de que se hubieran devengado antes o después de la declaración de concurso.

La finalidad de esta previsión es reforzar la protección de los trabajadores frente a contingencias derivadas de incumplimientos empresariales en materia de seguridad laboral. Taléns Visconti lo resume de forma expresa: “ex lege, todo crédito de esta naturaleza que el empresario adeude al trabajador será, en todo caso, considerado contra la masa”²⁰.

Incluso cuando la empresa tenga contratada una póliza de seguro que cubra estas indemnizaciones, el trabajador conserva igualmente la condición de crédito contra la masa y cobra con esa prioridad. Lo que cambia es la posición de la aseguradora: si después reclama a la empresa lo que ha abonado, su crédito no goza de esa protección reforzada,

¹⁹ Taléns Visconti, E. E. (2023). Los créditos laborales en la reforma concursal de 2022. *Temas Laborales*, (167), p. 159.

²⁰ Taléns Visconti, E. E. (2023). Los créditos laborales en la reforma concursal de 2022. *Temas Laborales*, (167), p. 159.

sino que se clasifica como ordinario, situándose en un nivel de cobro mucho menos ventajoso.

Salarios e indemnizaciones posteriores a la declaración del concurso.

El artículo 242.11º TRLC extiende esta categoría a los salarios, indemnizaciones y recargos generados durante la tramitación del concurso. A diferencia del crédito salarial de los 30 días, aquí se incluyen también percepciones extrasalariales. Este reconocimiento garantiza que la plantilla siga percibiendo su retribución en los plazos ordinarios, evitando que el concurso se traduzca en una paralización inmediata de los pagos.

Estas deudas se abonan a sus respectivos vencimientos, sin esperar a la finalización del procedimiento. Así lo establece el artículo 245.2 TRLC: “Los restantes créditos contra la masa, cualquiera que sea su naturaleza y el estado del concurso, se pagarán a sus respectivos vencimientos”.

Recargos administrativos en materia de salud laboral.

El artículo 164 TRLC establece que, cuando un accidente de trabajo o una enfermedad profesional se deba al incumplimiento de las normas de prevención de riesgos por parte de la empresa, esta deberá abonar directamente un recargo sobre las prestaciones de la Seguridad Social reconocidas al trabajador. Si el accidente o la enfermedad tienen lugar una vez declarado el concurso, dicha obligación de pago se califica como crédito contra la masa. Esta solución se explica por la imposibilidad de asegurar dicho recargo y por la falta de cobertura del FOGASA respecto de estos conceptos, lo que lleva a considerarlo un gasto propio del procedimiento y refuerza la posición del trabajador afectado.

Cuando, en cambio, el hecho causante se produce antes de la declaración concursal, el recargo no se sitúa en la categoría de créditos contra la masa, sino que se reconoce como crédito con privilegio general. En este sentido, Sánchez Linde precisa que el recargo de prestaciones derivado del incumplimiento de la normativa de prevención “tendrá la consideración de crédito privilegiado cuando se devengue antes de la declaración de concurso, mientras que será crédito contra la masa si es posterior”²¹.

²¹ Sánchez Linde, M. (2023, junio). *El recargo de prestaciones por incumplimiento de normas de seguridad laboral, como crédito privilegiado, en el concurso de acreedores*. Revista de Derecho Concursal ICAV, (6), p. 15.

La principal dificultad práctica en este ámbito radica en determinar con precisión la fecha de devengo del recargo, ya que esta puede estar vinculada a distintos momentos: la fecha del accidente o enfermedad, la solicitud por parte del beneficiario o la resolución administrativa que lo reconozca.

En definitiva, los créditos contra la masa constituyen la principal garantía de cobro para los trabajadores en el concurso. Precisamente por ser los más expuestos a la insolvencia empresarial, el legislador ha introducido excepciones que permiten reconocer esta condición incluso a ciertos créditos devengados con anterioridad a la declaración concursal.

3.2.2. Créditos con privilegio especial.

Más allá de los créditos contra la masa, la normativa concursal contempla ciertos supuestos en los que los créditos laborales reciben una garantía añadida sobre bienes concretos del deudor. Se trata de los llamados créditos con privilegio especial, regulados en el artículo 270 del TRLC. Aunque apenas se aplica en la práctica, sigue teniendo relevancia jurídica.

En esencia, este privilegio otorga al trabajador un derecho preferente sobre bienes determinados de la masa activa. De este modo, el valor obtenido con su realización se destina en primer lugar al pago del crédito privilegiado, con preferencia respecto a otros acreedores.

En materia laboral, el artículo 270.3º reconoce expresamente como créditos con privilegio especial “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”.

Este privilegio se configura a favor de aquellos trabajadores cuyos salarios o indemnizaciones se hayan devengado como contraprestación directa por su participación en la elaboración de un bien específico, siempre que dicho bien continúe en posesión o propiedad del deudor. La finalidad es proteger el valor añadido incorporado por el trabajo del empleado al objeto producido, reconociéndole un derecho de cobro preferente respecto de otros acreedores.

Ahora bien, su alcance real es muy reducido. En la práctica resulta difícil demostrar la conexión entre la labor de un trabajador concreto y un bien individualizado, especialmente en procesos industriales o colectivos donde la producción es fruto del esfuerzo conjunto. Esa dificultad probatoria explica que, aunque exista en la ley, este privilegio apenas tenga eficacia práctica para garantizar el cobro de los trabajadores. Como señalan Esparza y Montenegro, “los privilegios especiales de los créditos laborales solo tienen como asiento... las mercaderías, materias primas y maquinarias que, siendo propiedad del concursado, se encuentren en el establecimiento donde haya prestado sus servicios o que sirvan para su explotación²².

En definitiva, este tipo de crédito tiene escasa relevancia práctica, ya que la dificultad probatoria limita en gran medida su efectividad. Sin embargo, conserva importancia desde la óptica de la tutela de los trabajadores, al reconocerles un derecho preferente sobre los bienes en cuya producción han participado.

3.2.3. Créditos con privilegio general.

El privilegio general, regulado en el artículo 280 del TRLC, no se vincula a bienes concretos de la masa activa como en el caso del privilegio especial, sino que otorga un derecho de cobro preferente sobre el conjunto del patrimonio del deudor. Esta categoría reviste una función clave en la protección del crédito laboral, actuando como vía complementaria frente a los créditos contra la masa. Así, cuando estos últimos no alcanzan a cubrir íntegramente determinadas retribuciones o indemnizaciones, el privilegio general garantiza un orden de pago preferente dentro de la masa pasiva.

Un primer supuesto lo constituyen los salarios que exceden del denominado “crédito de treinta días”. El artículo 280.1º TRLC les otorga la condición de privilegiados hasta el límite de tres veces el salario mínimo interprofesional por trabajador, lo que garantiza que una parte relevante de las retribuciones pendientes mantenga preferencia de cobro en el concurso. En cuanto a la determinación de su alcance, VillaamilGómez de la Torre

²² Esparza G. A. y Montenegro G. D. (2024, octubre). *El privilegio especial del crédito laboral sobre el dinero. Inquisiciones y disquisiciones sobre un tema olvidado y con posible incidencia práctica*. Revista IDEIDES, (101).

subraya que debe tomarse como referencia el SMI vigente en la fecha de la declaración de concurso, excluyendo en dicho cálculo la prorrata de pagas extraordinarias²³.

El artículo 280.2º TRLC incluye además en esta categoría las **cantidades retenidas en concepto de IRPF y las cotizaciones a la Seguridad Social**, siempre que correspondan a salarios abonados antes de la declaración de concurso. Para su calificación no se atiende al momento en que nació la obligación de practicar la deducción, sino al pago efectivo del salario. Así, si este se abona tras la apertura del concurso, las retenciones se consideran créditos contra la masa; mientras que, si se abonó antes, se califican como créditos con privilegio general.

También entran en este ámbito las **indemnizaciones derivadas de la extinción de la relación laboral devengadas con anterioridad a la declaración de concurso**. El artículo 280.1 TRLC fija sus límites en veinte días de salario por año de servicio, con un máximo de una anualidad y sin superar en ningún caso el triple del salario mínimo interprofesional. De esta manera, el legislador asegura que al menos una parte de la indemnización conserve un rango preferente en situaciones de insolvencia.

Sobre este aspecto, el Tribunal Supremo ha aclarado que los límites legales no deben aplicarse de manera conjunta a salarios e indemnizaciones, sino por separado en cada caso. El triple del SMI rige únicamente para los salarios, mientras que en las indemnizaciones la referencia es el mínimo legal, sin que la base de cálculo pueda sobrepasar ese mismo tope²⁴.

Sobre este aspecto, el Tribunal Supremo ha aclarado que los límites legales no deben aplicarse de manera conjunta a salarios e indemnizaciones, sino que cada concepto debe valorarse de forma independiente. Esto significa que el límite del triple del SMI actúa solo sobre los salarios pendientes de pago, mientras que las indemnizaciones se calculan conforme a lo establecido en la ley (20 días por año de servicio), no pudiendo superar en ningún momento ese mismo tope del triple del SMI. Con esta interpretación se evita que

²³ Villaamil Gómez de la Torre, D. 2008, abril). *La determinación del límite cuantitativo en el privilegio general establecido a favor de los créditos salariales en el art. 91.1 de la Ley Concursal*. Legal Today,

²⁴ Tribunal Supremo de Madrid, Sala de lo Civil. (2019, 24 de abril). *Sentencia nº 219/2019*, rec. 999/2016.

la suma de salarios e indemnizaciones en un único cómputo reduzca artificialmente la parte del crédito laboral que puede reconocerse como privilegiado.

Finalmente, conviene recordar que solo los créditos debidamente justificados pueden acceder a esta clasificación. En caso de duda o falta de documentación, el artículo 260.3 TRLC prevé su reconocimiento provisional como créditos contingentes, quedando condicionados a su posterior acreditación.

En conclusión, el privilegio general se configura como una garantía adicional que, aunque limitada por topes legales, permite asegurar que parte de los salarios e indemnizaciones de los trabajadores no se diluya entre los créditos ordinarios, reforzando así su posición en el procedimiento concursal.

3.2.4. Créditos ordinarios.

Cuando los créditos laborales no cumplen los requisitos para ser calificados como privilegiados, se clasifican como créditos ordinarios, conforme al artículo 269.3 TRLC. Esta categoría representa la regla general en el procedimiento concursal, fundamentada en el principio de igualdad entre los acreedores. De esta forma, los créditos existentes en el momento de la declaración del concurso deben ser clasificados como ordinarios, salvo que exista una excepción legal que justifique su inclusión en otra categoría como excepción positiva (créditos privilegiados) o negativa (créditos subordinados), deben de estar reconocidas de forma explícita en la ley²⁵.

En el ámbito laboral, adquieren la condición de créditos ordinarios los siguientes:

- Los importes salariales e indemnizatorios que excedan los límites protegidos por el privilegio general, es decir, la fracción que supere el umbral de tres veces el salario mínimo interprofesional.
- Las percepciones extrasalariales, como dietas por desplazamiento, ayudas al transporte, compensaciones por traslado o mejoras voluntarias de prestaciones (como ciertos complementos por incapacidad temporal).

²⁵ Audiencia Provincial de Madrid. (2017, 24 de marzo). *Sentencia 162/2017, rec. 241/2015: El principio de igualdad de tratamiento de los acreedores ha de constituir la regla general del concurso, y sus excepciones, positivas o negativas han de ser muy contadas y siempre justificadas, por lo que no puede caerse en interpretaciones extensivas de los criterios de subordinación.*

Aunque todos estos conceptos se enmarcan en la relación laboral, no constituyen una retribución directa por el trabajo efectivo. Este carácter explica su exclusión de los niveles más altos de protección en el procedimiento concursal.

En la práctica, la clasificación como crédito ordinario supone para el trabajador una pérdida significativa de garantías, ya que su cobro queda supeditado al reparto proporcional junto con el resto de los acreedores ordinarios, con un riesgo elevado de impago total o parcial.

En todo caso, conviene destacar que, tratándose de créditos laborales, una parte muy significativa queda reconocida en las categorías superiores gracias a la especial protección que el ordenamiento reconoce a los trabajadores en el concurso. Por ello, aunque determinados conceptos acaben degradándose a ordinarios, el impacto suele ser menor que en otros acreedores, ya que los salarios y las indemnizaciones básicas encuentran cobertura en los créditos contra la masa o con privilegio general.

3.2.5. Créditos subordinados.

Por último, se encuentran los créditos subordinados, regulados en el artículo 281 del TRLC. Esta categoría ocupa el nivel más bajo de protección dentro del procedimiento concursal, ya que solo se satisfacen una vez abonados en su integridad los créditos contra la masa, los privilegiados y los ordinarios.

Los créditos subordinados constituyen así una excepción negativa al principio de igualdad entre acreedores, y en la práctica su cobro resulta extraordinariamente infrecuente, sobre todo en concursos con un escaso patrimonio.

En el ámbito laboral, su aplicación es residual, dado que la mayoría de los derechos de los trabajadores gozan de mayor protección en las categorías previamente analizadas. No obstante, pueden clasificarse como subordinados los siguientes supuestos:

- Los créditos comunicados de forma extemporánea, en los casos en que no haya sido posible su reconocimiento de oficio por parte de la administración concursal por falta de datos o documentos suficientes.
- Los intereses moratorios derivados del impago de salarios, considerados subordinados por su carácter accesorio e indemnizatorio.

- Los créditos de trabajadores con vinculación especial con el deudor, como socios, administradores o familiares directos. En estos casos, la ley presume una potencial colusión o conflicto de interés, y por tanto les asigna una menor protección, salvo prueba en contrario.

En definitiva, la subordinación de créditos laborales representa un escenario marginal, pero demuestra que incluso en el marco protector del Derecho concursal existen supuestos en los que el trabajador puede quedar relegado a la posición más desfavorable, con escasas o nulas expectativas de cobro.

4. Representación colectiva en situaciones de insolvencia.

En los procesos de insolvencia, los representantes de los trabajadores desempeñan un rol fundamental en la defensa colectiva de los derechos laborales. Su actuación, sin embargo, no se configura a través de un régimen especial, sino que se ejerce por los mismos cauces previstos en el Estatuto de los Trabajadores, tal como se ha detallado en apartados anteriores. La particularidad radica en que, en fase concursal, es el juez mercantil quien asume la competencia en esta materia, lo que permite centralizar las decisiones y evitar posibles contradicciones entre jurisdicciones (art. 53 TRLC).

La declaración de concurso no altera, por tanto, la legitimación ni la función representativa: comités de empresa, delegados de personal y secciones sindicales continúan actuando como interlocutores en defensa de los intereses colectivos, de acuerdo con lo previsto en la legislación laboral. Esta función se apoya, además, en las competencias ya reconocidas en el ordenamiento laboral común: los sindicatos pueden representar a sus afiliados ante la jurisdicción social, incluso de forma tácita, siempre que exista consentimiento del trabajador, ejerciendo tanto acciones individuales como colectivas²⁶.

La normativa concursal incorpora ciertos mecanismos específicos para reforzar esta participación. El artículo 171 TRLC otorga a los representantes la facultad de promover

²⁶ Artículo 20.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social: *El sindicato habrá de acreditar la condición de afiliado del trabajador o empleado y la existencia de la comunicación al afiliado de su voluntad de iniciar el proceso. La autorización se presumirá concedida salvo declaración en contrario del afiliado. En el caso de que no se hubiese otorgado esta autorización, el trabajador o empleado podrá exigir al sindicato la responsabilidad que proceda, que habrá de decidirse en proceso social independiente.*

modificaciones sustanciales de condiciones, suspensiones o despidos colectivos en el marco del concurso, siempre precedidos de un período de consultas con la administración concursal y la representación de los trabajadores. Este período no puede exceder de 15 días (art. 41.4 ET) y, en ausencia de representación legal, se constituye una comisión de hasta tres miembros designados entre los sindicatos más representativos del sector. También cabe sustituir este trámite por mediación o arbitraje si cuenta con el respaldo de la mayoría de los representantes. Como señala expresamente el artículo 176.2 TRLC: “En cualquier momento, el juez, a instancia de la administración concursal o de la representación de los trabajadores, podrá acordar la sustitución del período de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho período”.

La reforma de la Ley Concursal de 2011 amplió además el ámbito de actuación de los sindicatos, al reconocerles legitimación para intervenir no solo en cuestiones estrictamente laborales, sino también en materias civiles y mercantiles relacionadas con la calificación y el reconocimiento de créditos laborales (art. 513 TRLC). Aunque no están facultados para solicitar la declaración de concurso, salvo cuando actúan como acreedores, sí pueden participar activamente en todas sus fases.

El papel sindical se extiende igualmente como canal de comunicación entre la plantilla y los órganos del procedimiento concursal. En escenarios de incertidumbre, y especialmente cuando se mantiene parte de la actividad empresarial, su participación resulta esencial para negociar convenios o acuerdos de continuidad que incorporen una perspectiva social al proceso. Los sindicatos pueden intervenir en la negociación colectiva y en los períodos de consulta, así como colaborar mediante informes no vinculantes que acompañen propuestas de convenio o de plan de liquidación.

En suma, los representantes de los trabajadores en los procesos de insolvencia ejercen la misma función que en el ámbito ordinario: actuar como interlocutores legítimos y garantizar el respeto a la legalidad laboral. El marco concursal no crea un estatuto propio, sino que refuerza su papel en el derecho laboral común, asegurando cierta continuidad en la protección colectiva. Ahora bien, la concentración de competencias en el juez mercantil puede restringir la autonomía de la negociación colectiva, lo que refleja la tensión entre la seguridad jurídica del concurso y la efectividad del diálogo social.

5. FOGASA y la protección del crédito laboral en el concurso.

El Fondo de Garantía Salarial es un organismo autónomo adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social cuya función principal es proteger económicamente a los trabajadores cuando la empresa no puede asumir sus obligaciones salariales. Su objetivo es garantizar el pago de los salarios e indemnizaciones pendientes en situaciones de insolvencia o concurso de acreedores, actuando como un último resorte de protección que asegura a los trabajadores la percepción, al menos parcial, de sus créditos laborales.

En sus orígenes, el FOGASA llegó a asumir una responsabilidad directa, abonando indemnizaciones por despido objetivo o colectivo sin necesidad de que se acreditara la insolvencia empresarial. Sin embargo, esta modalidad fue eliminada por la Ley 22/2013, de Presupuestos Generales del Estado, que derogó el apartado 8 del artículo 33 ET. Como ha destacado García Coca, la reforma buscaba “recuperar la naturaleza del FOGASA como entidad de garantía y no de financiación, de modo que solo interviera en situaciones de insolvencia real y no como apoyo ordinario a las empresas solventes”²⁷. Desde entonces, su intervención es estrictamente subsidiaria, limitada a los casos en que se constate la insolvencia del empleador o se tramite un procedimiento concursal

La importancia práctica de este mecanismo se confirma en los datos más recientes: solo entre enero y agosto de 2025 tramitó 36.579 expedientes, que afectaron a más de 40.000 trabajadores y a 13.215 empresas, con un desembolso superior a 348 millones de euros. Resulta especialmente significativo que los procedimientos concursales representaran cerca del 38 % de los expedientes, con más de 140 millones de euros abonados, lo que confirma que el concurso constituye uno de los principales escenarios de intervención del FOGASA (*Véase Anexo I*).

Dentro del concurso, la intervención del FOGASA queda supeditada a la constatación de la insuficiencia de la masa activa para atender los créditos laborales. Una vez reconocidos, los trabajadores pueden solicitar la actuación del organismo, que examina la procedencia de la petición y, en caso favorable, abona las cantidades dentro de los límites legales que detallaremos a continuación. El procedimiento se inicia mediante la presentación de la solicitud oficial ante el organismo, cuyo modelo se incluye en el *Anexo II*, y concluye con

²⁷ García Coca, O.(2013). *Indemnizaciones del Fondo de Garantía Salarial en empresas de menos de 25 trabajadores*. Temas laborales, (123), p. 233.

el pago y la posterior subrogación del Fondo en la posición de los trabajadores, pasando a figurar en la lista de acreedores en su lugar y con la misma clasificación que correspondía al crédito original.

Junto a su papel económico, el Fondo actúa también como parte procesal en el concurso. El artículo 23.2 LRJS impone su citación en los procesos en que pueda derivarse su responsabilidad, asegurando que el organismo no quede al margen de decisiones que afecten a los créditos laborales, permitiéndole alegar, impugnar o incluso recurrir resoluciones que incidan en su esfera de actuación, asegurando así que el interés de los trabajadores quede efectivamente protegido en el seno del concurso.

4.1. Cobertura y límites.

Como habíamos adelantado, la intervención del FOGASA en el concurso no supone la satisfacción íntegra de los créditos laborales, sino que se encuentra sujeta a límites legales y cuantitativos que determinan hasta dónde alcanza realmente la protección de los trabajadores. Estos topes buscan equilibrar la tutela de los trabajadores con la naturaleza subsidiaria y sostenible del organismo, pero en la práctica han dado lugar a controversias, pues con frecuencia los créditos reconocidos superan con creces lo que puede cubrir.

En lo que respecta a los salarios, el FOGASA cubre las cantidades devengadas y pendientes de pago que hayan sido reconocidas en acto de conciliación o mediante resolución judicial. De acuerdo con el artículo 33.1 del Estatuto de los Trabajadores, esta cobertura incluye todas las percepciones económicas, ya sean en dinero o en especie. En particular, se contemplan los siguientes conceptos:

- Salario base y complementos salariales percibidos por el trabajador.
- Pagas extraordinarias devengadas y aún no abonadas.
- Importe de las horas extraordinarias realizadas y no percibidas.
- Periodos de descanso o inactividad disfrutados o pendientes de disfrutar, tales como vacaciones o permisos retribuidos.
- Salarios de tramitación, tanto los devengados con anterioridad a la declaración del concurso como los generados con posterioridad a la misma.

Ahora bien, el importe máximo fijado legalmente para este concepto se calcula multiplicando el doble del salario mínimo interprofesional diario por el número de días

adeudados, con un tope de 120 días²⁸. Para el año 2025, este límite asciende a 11.049,60€, sin posibilidad de cubrir importes superiores.

La cobertura se extiende también a las **indemnizaciones por extinción contractual, siempre que se trate de supuestos reconocidos en sentencia, auto, acto de conciliación judicial o resolución administrativa** en los casos de despido o extinción contractual, reguladas en el artículo 33.2 del Estatuto de los Trabajadores, extendiéndose la cobertura del FOGASA se extiende a las siguientes situaciones:

- Extinción del contrato por voluntad del trabajador (art. 50 ET).
- Despido colectivo (art. 51 ET).
- Extinción del contrato por causas objetivas (art. 52 ET).
- Extinción del contrato por la negativa del trabajador a aceptar un traslado (art. 40.1 ET).
- Extinción del contrato por la negativa del trabajador a aceptar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo que le resulten perjudiciales (art. 41.3 ET).
- Extinción de contratos de duración determinada (art. 49.1.c ET).
- Extinción de la relación especial de empleados del hogar por despido disciplinario (art. 11.2 RD 1620/2011).

En todos estos casos, la cuantía máxima que puede abonar el FOGASA se determina aplicando el doble del SMI diario, incluidas las pagas extraordinarias, a 20 días de salario por año de servicio, con un límite de 12 mensualidades²⁹. Para el año en curso, el importe máximo asciende a 33.152€, no pudiendo satisfacer importes superiores.

²⁸ Artículo 33.1 del Estatuto de los Trabajadores: *sin que pueda el Fondo abonar, por uno u otro concepto, conjunta o separadamente, un importe superior a la cantidad resultante de multiplicar el doble del salario mínimo interprofesional diario, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias, por el número de días de salario pendiente de pago, con un máximo de ciento veinte días.*

²⁹ Regla Segunda del artículo 33.3 del Estatuto de los Trabajadores: *Las indemnizaciones a abonar a cargo del Fondo, con independencia de lo que se pueda pactar en el proceso concursal, se calcularán sobre la base de veinte días por año de servicio, con el límite máximo de una anualidad, sin que el salario diario, base del cálculo, pueda exceder del doble del salario mínimo interprofesional, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias.*

Figura 5: Cuantías máximas a abonar por el FOGASA en el año 2025.

LÍMITES FOGASA 2025
SMI diario: 46,04€
Doble SMI diario: 92,08€
Límite salarios (120 días): 11.049,60€
Límite indemnizaciones (365 días): 33.152€

*Incluidas las pagas extraordinarias.

Fuente: Elaboración propia a través de los límites establecidos en el art.33 ET.

Además, la jurisprudencia ha aclarado que la aplicación de estos límites debe realizarse tomando como referencia el SMI vigente en la fecha de la declaración de insolvencia, por ser ese el momento en que nace la obligación del FOGASA. Así lo establece la sentencia del Tribunal Supremo el 23 de febrero de 2024, al descartar que el cálculo pueda efectuarse atendiendo a fechas posteriores, como la certificación de créditos por la administración concursal³⁰. Con ello, el Tribunal Supremo refuerza la idea de que la responsabilidad del FOGASA es estrictamente subsidiaria y vinculada al reconocimiento judicial de la insolvencia, lo que aporta seguridad jurídica en la determinación de la cobertura.

Junto a estos criterios generales, deben tenerse en cuenta ciertas particularidades que reducen todavía más el alcance de esta cobertura. Así, en la extinción de la relación especial de empleados del hogar por despido disciplinario, el límite se fija en seis mensualidades; en la extinción por negativa del trabajador a aceptar una modificación sustancial de sus condiciones de trabajo, la cobertura máxima es de nueve meses; y en el caso de contratos temporales, la indemnización se calcula sobre la base de 12 días de salario por año trabajado en lugar de los 20 habituales. Estas diferencias reflejan la voluntad del legislador de ajustar la protección en función de la naturaleza de la relación laboral y de la causa de extinción del contrato.

En conclusión, los límites que condicionan la intervención del FOGASA ponen de manifiesto que su función no es garantizar de manera íntegra los créditos laborales, sino

³⁰ Tribunal Supremo de Madrid, Sala de lo Social. (2024, 23 de febrero). *Sentencia nº 367/2024, rec. 1414/2022*.

asegurar una compensación parcial y mínima frente a la insolvencia empresarial. El organismo cumple así una labor esencial dentro del procedimiento concursal, pero siempre dentro de unos márgenes estrictamente definidos por la ley, lo que anticipa las dificultades prácticas que su aplicación genera y que serán objeto de análisis en el siguiente apartado.

4.2. Problemáticas más frecuentes.

La intervención del FOGASA en los concursos de acreedores no está exenta de dificultades, lo que en muchas ocasiones limita la efectividad de la protección que ofrece a los trabajadores. Las estadísticas reflejan que un número significativo de solicitudes se resuelven de forma desfavorable, ya sea por defectos formales, por incumplimiento de requisitos legales o por exclusiones normativas que restringen el alcance de la cobertura.

Entre las causas más habituales se encuentra la duplicidad de solicitudes por el mismo título ejecutivo, que en 2021 representó el 26,63 % de los expedientes rechazados, reflejando la trascendencia de un error que, en ocasiones, obedece a la falta de información o coordinación. También es frecuente la no inclusión del crédito en la lista de acreedores, lo que impide su reconocimiento por el organismo y motivó el 17,23 % de las denegaciones. A ello se suma el alcance de los límites legales previstos en el artículo 33 ET, que actúan como barrera infranqueable: en ese mismo año, el 15,50 % de las solicitudes fueron rechazadas porque el trabajador ya había percibido el tope máximo permitido.

Otra de las dificultades habituales radica en la falta de acreditación de la insolvencia empresarial o en la ausencia de una declaración concursal, lo que en la práctica bloquea la activación de la responsabilidad subsidiaria del FOGASA y explica el 4,56 % de las resoluciones desfavorables dictadas en 2021. A ello se suma la presentación extemporánea de la solicitud, cuando los trabajadores acuden al organismo una vez transcurrido el plazo de prescripción establecido en el artículo 33.7 ET³¹, circunstancia que dio lugar al 6,66 % de los rechazos registrados en ese mismo ejercicio.

³¹ Artículo 33.7 del Estatuto de los Trabajadores: *El derecho a solicitar del Fondo de Garantía Salarial el pago de las prestaciones prescribirá al año de la fecha del acto de conciliación, sentencia, auto o resolución de la autoridad laboral en que se reconozca la deuda por salarios o se fijen las indemnizaciones.*

Finalmente, conviene señalar que también se producen reclamaciones basadas en indemnizaciones pactadas en sede administrativa, que no se encuentran dentro del ámbito de cobertura del FOGASA. El organismo únicamente responde de aquellas fijadas mediante sentencia, auto judicial o acta de conciliación judicial, conforme al artículo 33.2 del Estatuto de los Trabajadores, lo que explica el 1,96 % de las denegaciones registradas en 2021.

Figura 5: Principales causas de denegación de solicitudes en el año 2021.

Causas	Nº Solicitudes	%
INDEMNIZACIÓN PACTADA EN CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA	94	1,96%
INDEMNIZACIÓN DEL ART. 49.1G) E.T. EXCLUIDA DEL ART. 33 E.T.	7	0,15%
INDEMNIZACIÓN DE LOS ART. 40.1 Y 41.3 E.T. EXCLUIDAS DEL ART. 33 E.T.	1	0,02%
INDEMNIZACIÓN POR FALTA DE PREALVIO EXCLUIDA DEL ART. 33 E.T.	1	0,02%
CONCEPTOS SALARIALES EXCLUIDOS DE LA GARANTIA SALARIAL DEL ART. 33 E.T.	164	3,41%
INEXISTENCIA DE RELACIÓN LABORAL POR CUENTA AJENA	58	1,21%
DUPLICIDAD DE SOLICITUDES POR EL MISMO TITULO EJECUTIVO	1.280	26,63%
HABER PERCIBIDO EL TOPE MAXIMO DE PRESTACIONES EN EXPEDIENTES ANTERIORES	745	15,50%
HABER PERCIBIDO DE LA EMPRESA, EN EJECUCION DE SENTENCIA LABORAL O DEL CURSO, LA TOTALIDAD DE LA DEUDA RECONOCIDA EN EL TITULO APORTADO	26	0,54%
PRESCRIPCIÓN DEL DERECHO SIN QUE EL FOGASA HAYA TENDIDO OPORTUNIDAD DE ALEGAR LA "INTERRUPCIÓN" DE LA PRESCRIPCIÓN	48	1,00%
FALTA DE INCLUSIÓN DEL CRÉDITO LABORAL EN LISTA DE ACREDITADORES	828	17,23%
NO ACREDITAR INSOLVENCIA O DECLARACION DE CONCURSO DE LA EMPRESA	219	4,56%
PRESCRIPCIÓN DEL DERECHO (ART. 59 Y 33,7 E.T.)	320	6,66%
VÍNCULOS PARTICULARES E INTERESES COMUNES CON LA EMPRESA (ART. 10, DIRECTIVA 80/987/CEE)	5	0,10%
SOCIOS COOPERATIVISTAS	5	0,10%
SUCESIÓN DE EMPRESAS (ART. 44 E.T.)	81	1,69%
FRAUDE DE LEY.	15	0,31%
RELACIÓN ESPECIAL NO PROTEGIDA (ART. 11.2 R.D. 505/85).	31	0,65%
UTILIZAR COMO CAUSA DE EXTINCIÓN EL ART. 52C E.T., CUANDO POR EL NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS SE DEBÍA HABER SEGUIDO EL PROCEDIMIENTO DEDESPIDO COLECTIVO	3	0,06%
OTRAS CAUSAS DE DENEGACIÓN. (*)	807	16,79%
INDEMNIZACIÓN DEL ARTÍCULO 33.8 DEL REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/1995 REFUNDIDO EN EL REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015, DE 23 DE OCTUBRE	0	0,00%
EL ERE CONCURSAL NO ES FIRME/RESOLUCIÓN JUDICIAL NO FIRME (AUTO CONCURSO, DECRETO DE INSOLVENCIA, ETC)	24	0,50%
CRÉDITO CALIFICADO COMO CONTINGENTE	5	0,10%
SALARIOS DE TRAMITACIÓN PACTADOS EN CONCILIACIÓN ANTE EL SMAC.	0	0,00%
CONCURSO DECLARADO Y CONCLUIDO EN EL MISMO AUTO (CONCURSO EXPRESS) SIN QUE SE HAYA DECLARADO LA INSOLVENCIA POR EL J.S.	39	0,81%
CONCILIACIÓN POR INDEMNIZACIÓN , SALDO Y FINIQUITO SIN DESGLOSAR.	0	0,00%
ART. 33.8 E.T. HABER PERCIBIDO DE LA EMPRESA LA INDEMNIZACIÓN LEGAL ÍNTegra	0	0,00%
ART. 33.8 E.T. EMPRESA CON MÁS DE 25 TRABAJADORES.	0	0,00%
TOTAL	4.806	100%

Fuente: Memoria de Actividades. Fondo de Garantía Salarial (2021).

En definitiva, la intervención del FOGASA en el concurso de acreedores pone de relieve tanto la importancia de contar con un instrumento que garantice mínimamente los créditos laborales como las carencias que todavía presenta su configuración legal y práctica. La existencia de topes, exclusiones y dificultades administrativas muestra que su cobertura, aunque imprescindible, resulta limitada. De ahí que deba entenderse como un mecanismo de apoyo dentro del sistema concursal, cuyo sentido último no es otro que preservar, en la medida de lo posible, la efectividad de los derechos laborales frente a la insolvencia empresarial.

5. Conclusiones.

El análisis llevado a cabo a lo largo de este trabajo permite extraer una serie de reflexiones sobre la legislación concursal española, que muestran al mismo tiempo avances y limitaciones en la protección de los trabajadores. A lo largo de los años, el ordenamiento ha evolucionado de forma innegable, otorgando mayor importancia al mantenimiento del empleo y al reconocimiento de los derechos laborales que han sido objeto de estudio en este trabajo. Sin embargo, esta evolución presenta aún carencias prácticas, ya que los mecanismos previstos no llegan a involucrar plenamente a los trabajadores y, en muchos casos, generan dificultades en su aplicación real.

La reforma concursal de 2022 introdujo como gran novedad los planes de reestructuración, diseñados para actuar de forma preventiva y evitar que las empresas llegaran a un estado irreversible de insolvencia. El objetivo era facilitar la continuidad de la actividad y con ello la preservación del empleo. No obstante, su aplicación práctica ha sido hasta la fecha muy limitada. Los datos recientes muestran que en lo que llevamos de 2025 se han registrado 4.496 concursos, mientras que los planes de reestructuración apenas han alcanzado los 180 (Informa D&B, 2025). Esta diferencia refleja que, pese a la consolidación normativa de los instrumentos preconcursales y simplificados, el concurso tradicional sigue siendo la vía más utilizada para afrontar situaciones de crisis empresarial.

Como hemos visto a lo largo del trabajo, los planes de reestructuración dejan fuera a los trabajadores porque sus créditos laborales, salvo los derivados de la alta dirección (art. 616.2 TRLC), se consideran intocables y están garantizados por la normativa laboral ordinaria. Esta circunstancia, aunque supone una ventaja en términos de protección formal, provoca al mismo tiempo que los empleados no participen en la toma de decisiones estratégicas de la empresa. De esta manera, aunque sus derechos económicos básicos permanezcan protegidos, los trabajadores quedan apartados de los procesos de negociación e intervención en el ámbito concursal, aun cuando las medidas acordadas en los planes puedan tener un impacto directo en sus condiciones laborales y en la continuidad del empleo.

A diferencia de lo que ocurre con los planes de reestructuración, el sistema concursal sí otorga a los créditos laborales un reconocimiento específico dentro de la clasificación concursal. Parte de los salarios e indemnizaciones pendientes de cobro se consideran créditos contra la masa o créditos privilegiados, lo que en teoría garantiza una mayor probabilidad de satisfacción frente a otros acreedores. Sin embargo, en la práctica esta protección se enfrenta a importantes dificultades. La falta de liquidez de las empresas concursadas provoca retrasos en el pago de los salarios posteriores a la declaración, las indemnizaciones dependen de la venta de activos y se dilatan en el tiempo, y una parte significativa de los créditos acaba convertida en ordinaria, lo que en la mayoría de los casos significa que nunca llega a satisfacerse por agotamiento del patrimonio disponible.

La limitada efectividad de esta protección se refleja también en los datos. El Anuario Concursal 2024³² muestra que un 96 % de los concursos en España terminó en liquidación, lo que evidencia que la mayoría de los procedimientos acaban con la desaparición de la empresa y con muy pocas opciones de recuperación. En ese porcentaje se incluyen también concursos de consumidores, con mecanismos propios como la exoneración del pasivo, por lo que debe tomarse solo como una referencia. Aun así, la proporción de liquidaciones es muy alta y la recuperación de los créditos ordinarios apenas alcanza un 56,9 %, lo que explica las escasas expectativas reales de cobro para los trabajadores.

Ante esta realidad, el Fondo de Garantía Salarial se convierte en la última red de protección para los trabajadores. Cada año asume cientos de millones de euros en salarios e indemnizaciones impagados, evitando que los afectados queden completamente desamparados frente a la insolvencia empresarial. Sin embargo, sus límites cuantitativos reducen de manera notable su alcance. Los topes fijados para las coberturas salariales e indemnizatorias dejan fuera una parte importante de los créditos reconocidos, de modo que los trabajadores terminan asumiendo directamente una parte del coste de la insolvencia.

³² Colegio de Registradores de la Propiedad y Mercantiles de España (2024). *Anuario 2024. Estadística concursal, el concurso de acreedores en cifras*, p. 36 y 55.

Si se observa el panorama europeo, la aplicación de la Directiva (UE) 2019/1023 ha seguido una línea bastante homogénea y en la mayoría de los Estados miembros el esquema es similar al español. Aun así, existen ejemplos donde la protección de los trabajadores resulta más efectiva. En Alemania, por ejemplo, los empleados cuentan con el *Insolvenzgeld*, que les garantiza el cobro de hasta tres meses de salario con cargo a fondos públicos³³. Este mecanismo asegura un nivel de cobertura más sólido que el ofrecido en España por el FOGASA, que funciona más bien como una solución de mínimos.

En definitiva, los planes de reestructuración, presentados como la gran novedad de la reforma de 2022, han tenido una eficacia limitada. Su aplicación práctica ha sido muy reducida y, además, dejan fuera a los trabajadores de los procesos de decisión. El concurso de acreedores continúa siendo el mecanismo más utilizado, pero tampoco ofrece una protección efectiva, ya que los privilegios legales reconocidos a los créditos laborales chocan con las dificultades reales de cobro. Una vez que la empresa entra en insolvencia, resulta muy complicado que logre remontar y la liquidación acaba siendo la salida más frecuente. En este contexto, el FOGASA cumple una función necesaria, pero sus límites lo convierten en un instrumento claramente insuficiente. Todo ello refuerza la idea de que es preciso mejorar los mecanismos de protección y diseñar soluciones que garanticen de forma más clara los derechos laborales en situaciones de crisis empresarial.

En la práctica se observa que el derecho concursal español todavía tiene mucho margen de mejora en la forma de proteger a los trabajadores, tanto en la fase preconcursal como en el concurso propiamente dicho. Aunque el marco legal ha evolucionado, las garantías reconocidas no se cumplen de manera satisfactoria. El reto de los próximos años debería ser avanzar hacia un sistema más realista y efectivo, en el que los trabajadores no queden al margen de los procesos de reestructuración ni vean cómo sus créditos se diluyen en la fase concursal, evitando que sean ellos quienes acaben soportando el mayor coste de la insolvencia.

³³ ENM. (2023). *Guía comparativa sobre la implementación de la Directiva (UE) 2019/1023 sobre marcos de reestructuración preventiva*, p. 11.

Anexo I.



Listado de prestaciones abonadas por motivo de solicitud desde el 01/01/2025 al 31/08/2025

Fecha de referencia: 31/08/2025

Motivo	Expedientes	Empresas			Trabajadores			Importes						
		Personas físicas	Personas jurídicas	Total	Hombres	Mujeres	No consta	Total	Salarios	Indemnizaciones	Hombres	Mujeres	No consta	Total
Ejecuciones laborales	23.331	1.817	9.801	11.618	14.726	9.533	806	25.065	85.532.821,43	120.379.888,62	125.676.268,43	74.594.347,50	5.642.094,12	205.912.710,05
Indemnizaciones responsabilidad directa (pago directo)	173	6	25	31	99	77	2	178	0,00	1.807.505,76	1.167.820,93	616.329,04	23.355,79	1.807.505,76
Procedimientos concursales	13.075	67	1.499	1.566	8.987	5.645	294	14.926	39.219.442,26	101.465.381,38	91.216.847,14	46.930.947,29	2.537.029,21	140.684.823,64
TOTALES	36.579	1.890	11.325	13.215	23.812	15.255	1.102	40.169	124.752.263,69	223.652.775,76	218.060.936,50	122.141.623,83	8.202.479,12	348.405.039,45

Número total de empresas afectadas (sin agrupar) : 13.092

*El número de empresas aparece agrupado por motivo, de forma que si, por ejemplo, una empresa ha presentado dos expedientes en dos motivos diferentes, es contabilizada dos veces.

Fecha emisión del informe: 01/09/2025

Anexo II.



SECRETARÍA DE ESTADO DE TRABAJO

Fondo de Garantía Salarial, O.A.

Código DIR3 EA0041447

SOLICITUD DE PRESTACIONES ESTABLECIDAS EN EL ARTÍCULO 33 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

En el caso que el mandatario o el apoderado estén obligados a relacionarse con la administración de forma electrónica, la solicitud de prestación la deberá registrar en la sede electrónica del Fondo de Garantía Salarial, O.A. Examine la instrucción primera de la página de instrucciones.

1. DATOS PERSONALES DEL INTERESADO

1.1 DEL FUTURO TITULAR DEL DERECHO A LAS PRESTACIONES O DEL CAUSANTE EN CASO DE FALLECIMIENTO				
Nombre:	Primer apellido:	Segundo apellido:		
DNI/NIE	Teléfono:	Email:	Nacionalidad:	
Domicilio (calle, plaza):	Nº:	Bloque/Escalera/Piso/Puerta:		
Código postal:	Localidad:	Provincia:	País	
1.2 DEL REPRESENTANTE O HEREDERO EN CASO DE FALLECIMIENTO DEL CAUSANTE				
1.2.1 PERSONA A LA QUE SE OTORGA REPRESENTACIÓN O HEREDERO:				
PERSONA JURÍDICA	Denominación o razón social:	Representante de la persona jurídica	Nombre y Apellidos	DNI/NIE:
	N.I.F.:		Teléfono:	Email:
PERSONA FÍSICA	Nombre:	Primer apellido:	Segundo apellido:	
	DNI/NIE:	Teléfono:		Email:
1.2.2 DOMICILIO DEL REPRESENTANTE O HEREDERO EN CASO DE QUE NO ESTE OBLIGADO A RELACIONARSE ELECTRÓNICAMENTE ART 14.2 LPACAP				
Domicilio (calle, plaza)	Nº:	Bloque/Escalera/Piso/Puerta:		
Código postal:	Localidad:	Provincia:	País:	
1.3 MEDIO QUE SE ELIGE PARA LAS NOTIFICACIONES PARA SUJETOS NO INCLUIDOS EN EL ART 14.2 LPACAP		Notificación en la Dirección Electrónica Habilitada Única.(Dehú)	<input type="checkbox"/>	Notificación por correo postal <input type="checkbox"/>

2. DATOS DE LA EMPRESA

Nombre o razón social:	NIF/NIE:	
Domicilio (calle, plaza...):	Nº:	Bloque/Escalera/Piso/Puerta:
Código postal:	Localidad:	Provincia:

3. DATOS PARA EL COBRO DE LA PRESTACIÓN

3.1 PAGO EN LA CUENTA BANCARIA	Del futuro titular de las prestaciones (1.1) <input type="checkbox"/>	Del representante o heredero (1.2) <input type="checkbox"/>
3.2 DATOS DE LA CUENTA BANCARIA	IBAN	<input type="checkbox"/>

4. DATOS SOBRE LA PRESTACIÓN QUE SE SOLICITA

4.1 PRESTACIONES QUE SE SOLICITAN	Salarios pendientes de pago <input type="checkbox"/>	Indemnizaciones no abonadas <input type="checkbox"/>	Salarios de tramitación <input type="checkbox"/>
4.2 TÍTULO O DOCUMENTO EN EL QUE SE RECONOCE EL CRÉDITO LABORAL			
4.2.1 ACTA DE CONCILIACIÓN JUDICIAL Y/O RESOLUCIÓN JUDICIAL:			
JUZGADO	Social <input type="checkbox"/>	Mercantil <input type="checkbox"/>	PROCEDIMIENTO
Número:	Provincia:	Municipio:	Número/año: Fecha:
4.2.2 ACTA DE CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA: Número de expediente: Fecha:			
4.2.3 CERTIFICADO DE LA ADMINISTRACIÓN CONCURSAL QUE ACREDITE LA INCLUSIÓN DEL CRÉDITO EN LA LISTA DE ACREDITORES: Fecha:			
4.2.4 EN LOS PROCEDIMIENTOS ESPECIALES DE MICROEMPRESAS LIQUIDACIÓN, RESOLUCIÓN O CERTIFICACIÓN DEL JUZGADO DE LO MERCANTIL DECLARANDO DEFINITIVA LA LISTA DE ACREDITORES O AUTO RESOLVIENDO LAS ALEGACIONES SOBRE EL CRÉDITO: Fecha de la resolución o de la certificación o del auto del juzgado			
4.2.5 FUERZA MAYOR CON EXONERACIÓN:			
RESOLUCIÓN DE LA AUTORIDAD LABORAL: Fecha:			
NOTIFICACIÓN DE LA EMPRESA AL TRABAJADOR			
DE LA FECHA DE EFECTOS DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO:		Fecha efectos de la extinción:	
4.2.6 CERTIFICADO DEL CONSORCIO DE COMPENSACIÓN DE SEGUROS: Fecha:			

4.3 CAUSA DE LA PRESTACIÓN Y DATOS DE LOS DOCUMENTOS JUSTIFICATIVOS					
4.3.1 INSOLVENCIA: DECRETO DE INSOLVENCIA					
JUZGADO SOCIAL:	Número:	Provincia:	Municipio:		
EJECUCIÓN:	Número/año:				Fecha:
4.3.2 CONCURSO DE ACREDITORES: AUTO DE DECLARACIÓN DE CONCURSO/					
JUZGADO MERCANTIL:	Número:	Provincia:	Municipio:		
PROCEDIMIENTO:	Número/año:				Fecha:
4.3.3 PROCEDIMIENTO ESPECIAL DE MICROEMPRESAS LIQUIDACIÓN					
JUZGADO MERCANTIL:	Número:	Provincia:	Municipio:		
PROCEDIMIENTO:	Número/año:				Fecha:
4.3.4 FUERZA MAYOR CON EXONERACIÓN:					
RESOLUCIÓN DE LA AUTORIDAD LABORAL:	Fecha:				
NOTIFICACIÓN DE LA EMPRESA AL TRABAJADOR DE LA FECHA DE EFECTOS DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO:	Fecha efectos de la extinción:				
4.3.5 RESOLUCIÓN ENCOMENDANDO LA LIQUIDACIÓN DE LA ENTIDAD ASEGURADORA AL CONSORCIO DE COMPENSACIÓN DE SEGUROS: Fecha:					
4.4 EN CASO DE HABERSE ENCONTRADO EN SITUACIÓN DE IT EN EL PERÍODO POR EL QUE SOLICITA PRESTACIONES :					
Fecha inicio:	Fecha finalización:				

5. DATOS DE OTROS TÍTULOS QUE RECONOCEN EL CRÉDITO LABORAL CUANDO EXISTA ACUMULACIÓN DE EJECUCIONES

5.1 ACTA DE CONCILIACIÓN JUDICIAL Y/O RESOLUCIÓN JUDICIAL					
JUZGADO	Social <input type="checkbox"/>	Mercantil <input type="checkbox"/>	PROCEDIMIENTO		
Número:	Provincia:	Municipio:	Número/año:	Fecha:	
5.2 ACTA DE CONCILIACIÓN JUDICIAL Y/O RESOLUCIÓN JUDICIAL					
JUZGADO	Social <input type="checkbox"/>	Mercantil <input type="checkbox"/>	PROCEDIMIENTO		
Número:	Provincia:	Municipio:	Número/año:	Fecha:	
5.3 ACTA DE CONCILIACIÓN JUDICIAL Y/O RESOLUCIÓN JUDICIAL					
JUZGADO	Social <input type="checkbox"/>	Mercantil <input type="checkbox"/>	PROCEDIMIENTO		
Número:	Provincia:	Municipio:	Número/año:	Fecha:	

6. DOCUMENTOS A APORTAR POR LOS INTERESADOS QUE HAYAN SIDO ELABORADOS POR CUALQUIER ADMINISTRACIÓN

CONSENTIMIENTO U OPOSICIÓN A RECABAR LOS DOCUMENTOS NECESARIOS PARA LA TRAMITACIÓN DE ESTA SOLICITUD					
CONSENTIMIENTO <input type="checkbox"/>	OPOSICIÓN <input type="checkbox"/>				

DECLARO, bajo mi responsabilidad, que son ciertos los datos que consigno en la presente solicitud, manifestando que quedo enterado de la obligación de comunicar al Fondo de Garantía Salarial, O.A. cualquier variación que en los mismos pudieran producirse hasta la resolución de esta solicitud de prestaciones.

AUTORIZO al Fondo de Garantía Salarial, O.A. la consulta de los datos de identificación personal a través del Servicio de Verificación de Datos de Identidad, de los datos de domicilio a través del Servicio de Datos de Residencia, y de los datos de la Seguridad Social. Así como de cualquier otro dato de carácter personal o económico, que conste en las bases de datos de cualquier otro Organismo o Administración Pública, que sea necesario para la instrucción del procedimiento administrativo, y/o para comprobar la concurrencia de los requisitos legales exigidos para causar derecho a la prestación y para determinar su cuantía.

SOLICITO, mediante la firma del presente impreso, que se dé curso a esta petición de prestaciones de garantía salarial, adoptando para ello todas las medidas conducentes a su mejor resolución, con este fin, CONSENTO al Fondo de Garantía Salarial, O.A. el tratamiento de los datos personales que consigno en esta solicitud.

....., a..... de..... del 20

Firma

6. Bibliografía.

6.1. Textos legales.

European Parliament & Council. (2019, 20 de junio). *Directive (EU) 2019/1023 on preventive restructuring frameworks, on discharge of debt and disqualifications, and on measures to increase the efficiency of procedures concerning restructuring, insolvency and discharge of debt* (OJ L 172, 26.6.2019, pp. 18–55) <https://data.europa.eu/eli/dir/2019/1023/oj>

Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales (BOE núm. 96 de 21 de abril de 1976).

Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (BOE núm. 245, de 11 de octubre de 2011). <https://www.boe.es/eli/es/l/2011/10/10/36/con>

Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección. <https://www.boe.es/eli/es/rd/1985/08/01/1382/con>

Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Concursal (BOE núm. 127, de 7 de mayo de 2020). <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015). <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>

6.2. Jurisprudencia.

Audiencia Provincial de Madrid. (2017, 24 de marzo). *Sentencia 162/2017*, rec. 241/2015 [ECLI:ES:APM:2017:8142].

Juzgado de lo Mercantil n.º 3 de Barcelona. (2023, 20 de julio). *Auto n.º 430/2023*, rec. 691/2023 [ECLI:ES:JMB:2023:2998A].

Juzgado de lo Social de Burgos. (2025, 23 de junio). *Sentencia n.º 259/2025*, rec 499/2025 [ECLI:ES:JSO:2025:1252].

Juzgado de lo Social de Valladolid. (2025, 27 de junio). *Sentencia n.º 227/2025*, rec. 286/2025 [ECLI:ES:JSO:2025:1896].

Tribunal Superior de Justicia de Cataluña. (2025, 20 de mayo). *Sentencia n.º 2844/2025*, *recurso n.º 4960/2024* [ECLI:ES:TSJCAT:2025:2724].

Tribunal Superior de Justicia de Pamplona, Sala de lo Social. (2016, 22 de abril). *Sentencia n.º 211/2016*, rec. 112/2016 [ECLI:ES:TSJNA:2016:456].

Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sala de lo Social. (2023, 17 de octubre). *Sentencia n.º 2282/2023*, rec. 1809/2023 [ECLI:ES:TSJPV:2023:3371].

Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sala de lo Social. (2024, 9 de abril). *Sentencia n.º 853/2024*, recurso n.º 2536/2023 [ECLI:ES:TSJPV:2024:1249].

Tribunal Supremo de Madrid. (2015, 20 de noviembre). *Recurso de casación para la unificación de doctrina 104/2015* [ECLI:ES:TS:2015:5791].

Tribunal Supremo de Madrid, Sala de lo Civil. (2019, 24 de abril). Sentencia nº 219/2019, rec. 999/2016 [ECLI:ES:TS:2019:1246].

Tribunal Supremo de Madrid, Sala de lo Social. (2019, 29 de enero). *Sentencia n.º 68/2019*, rec. 168/2018 [ECLI:ES:TS:2019:556].

Tribunal Supremo de Madrid, Sala de lo Social. (2024, 23 de febrero). Sentencia nº 367/2024, rec. 1414/2022 [ECLI:ES:TS:2024:1207].

6.3. Doctrina.

Alonso Hernández, A. (2022). *La compraventa de negocios en crisis según la reforma: planes de reestructuración liquidativos vs. prepack*. Actualidad Jurídica Uría Menéndez, 59, pp. 137-158 [PDF]

<https://www.uria.com/documentos/publicaciones/8160/documento/art06.pdf?id=13121&forceDownload=true>

Campuzano Laguillo, A. B. (2012). *Derecho concursal*. Tirant lo Blanch.

Campuzano Laguillo, A. B., Sebastián, R., & Tortuero, J. (2023). *Esquemas de derecho concursal* (14ª edición). Tirant lo Blanch.

Colegio de Registradores de la Propiedad y Mercantiles de España (2024). *Anuario 2024. Estadística concursal, el concurso de acreedores en cifras*.

Consejo General del Poder Judicial. (2020, junio). *Boletín de información estadística: Evolución concursal (N.º 74)*.

De las Casas, J. (2024, 26 de noviembre). *Las reestructuraciones ganan peso*. Expansión Jurídico [PDF]

<https://www.economistas.es/Contenido/REFor/Noticias/expansi%C3%B3n-CONCURSAL-JUR%C3%8DDICO-Las%20reestructuraciones%20ganan%20peso%20tras%20la%20reforma%20concursal.pdf>

ENM. (2023). *Guía comparativa sobre la implementación de la Directiva (UE) 2019/1023 sobre marcos de reestructuración preventiva*. [PDF]

Esparza G. A. y Montenegro G. D. (2024, octubre). *El privilegio especial del crédito laboral sobre el dinero. Inquisiciones y disquisiciones sobre un tema olvidado y con posible incidencia práctica*. Revista IDEIDES, (101).

Esteve Segarra, A. (2017). *Externalización y reestructuraciones por causas organizativas: el caso Meliá. Comentario a la STS núm. 104/2015*. Revista Boliviana de Derecho, (23), 374-390 [PDF]

Fondo de Garantía Salarial. (2021). *Memoria de Actividades*. Ministerio de Trabajo y Economía Social.

García Coca, O. (2013). *Indemnizaciones del Fondo de Garantía Salarial en empresas de menos de 25 trabajadores*. Temas laborales, (123), 221-235.

Herbosa Martínez, I. (2023). *Los acreedores ante la comunicación de apertura de negociaciones y la declaración de concurso tras la Ley 16/2022*. Estudios de La Insolvencia Del País Vasco, 245–258.

Informa D&B. (2021, agosto). *Evolución de los concursos desde 1997 a 2020*. Dirección de Estudios de Informa D&B.

Informa D&B. (2024). *Procedimientos concursales y disoluciones*. Dirección de Estudios de Informa D&B.

Informa D&B. (2025). *Procedimientos concursales y disoluciones. Agosto 2025*. Dirección de Estudios de Informa D&B.

Lefebvre. (2025). *Memento concursal 2025*. Lefebvre-El Derecho

López Cumbre, L. (2023). *Plan de reestructuración que afecta únicamente a trabajadores con créditos laborales por subrogación*. GA-P.

Ministerio de Trabajo y Economía Social. *Solicitud de prestaciones del Fondo de Garantía Salarial*.

Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2025). *Listado de prestaciones abonadas por FOGASA por motivo de solicitud desde el 01/01/2025 al 31/08/2025*.

Ortiz del Valle, E. (2017). *La controvertida naturaleza de los créditos concursales no concurrentes*. Revista de Derecho Concursal y Paraconcursal, (26), 191-211.

Pulgar Ezquerra, J., Gutiérrez Gilsanz, A., Recamán Graña, E., & Megías López, J. (2022). Manual de derecho concursal (5a ed.). Wolters Kluwer.

Revista de Jurisprudencia Laboral. (2019). *Número 2/2019*. Biblioteca Jurídica Digital, Boletín Oficial del Estado.

Ríos López, Y. (2021, 11 de marzo). *«Pre-pack» concursal: una solución para la venta de empresas en crisis*. El Derecho. <https://elderecho.com/pre-pack-concursal-una-solucion-para-la-venta-de-empresas-en-crisis>

Roqueta Buj, R., & Fondo de Garantía Salarial. (2017). *La Acción protectora del FOGASA*. Tirant lo Blanch.

Sánchez Linde, M. (2023, junio) *El recargo de prestaciones por incumplimiento de normas de seguridad laboral, como crédito privilegiado, en el concurso de acreedores*. Revista de Derecho Concursal ICAV, (6).

Sánchez Quinones, L. (2022, 13 de octubre). *La nueva regulación del artículo 221 del nuevo Texto Refundido de la Ley Concursal y su repercusión en los efectos laborales de la sucesión de empresas. El Derecho*. <https://elderecho.com/la-nueva-regulacion-del-articulo-221-del-nuevo-texto-refundido-de-la-ley-concursal-y-su-repercusion-en-los-efectos-laborales-de-la-sucesion-de-empresas>

Taléns Visconti, E. E. (2017). *Los créditos de los trabajadores en el concurso de acreedores*. Tirant lo Blanch.

Taléns Visconti, E. E. (2023). *Los créditos laborales en la reforma concursal de 2022*. Temas Laborales, (167), 153–183.

Taléns Visconti, E. E. (2024) *Tratado de derecho concursal laboral*. Tirant lo Blanch.

Villaamil Gómez de la Torre, D. 2008, abril). *La determinación del límite cuantitativo en el privilegio general establecido a favor de los créditos salariales en el art. 91.1 de la Ley Concursal*. Legal Today,