

TRABAJO FIN DE GRADO

GRADO EN DERECHO

CURSO ACADÉMICO 2021 / 2022

TÍTULO:

**EFFECTOS SUSTANTIVOS Y PROCESALES DEL CONCURSO
DE ACREEDORES SOBRE LAS RELACIONES LABORALES**

WORK TITLE:

**SUBSTANTIVE AND PROCEDURAL EFFECTS OF
INSOLVENCY PROCEEDINGS ON LABOUR RELATIONS**

AUTOR:

Guillermo Felipe García Bascuñana

DIRECTOR:

Vicente Gozalo López

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO 2. REGIMEN JURÍDICO DE LOS EFECTOS DE LA DECLARACIÓN DE CONCURSO DE ACREEDORES SOBRE EL CONTRATO DE TRABAJO	
2.1 Normativa aplicable y regulación del Expediente de Regulación de Empleo.....	6
2.2 El despido.....	10
2.3 La Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.....	12
2.3.1 Las suspensiones de contrato.....	14
2.4 El contrato de alta dirección.....	15
CAPÍTULO 3. RÉGIMEN JURÍDICO DEL CRÉDITO LABORAL EN EL CONCURSO DE ACREEDORES	
3.1 Consideración general.....	17
3.2 El crédito laboral contra la masa.....	19
3.2.1 Régimen jurídico de los créditos por salario.....	20
3.2.2 Los créditos laborales por la actividad durante el concurso.....	22
3.2.2.1 Los créditos por indemnización a causa de despido.....	23
3.2.3 El pago de los créditos contra la masa.....	24
3.3 Los créditos laborales concursales.....	26
3.3.1 Los créditos laborales con privilegio especial.....	27
3.3.1.2 Los créditos refaccionados.....	27
3.3.2 Los créditos laborales con privilegio general.....	28
3.3.3 Los créditos laborales ordinarios.....	30
3.3.4 Los créditos laborales subordinados.....	30
CAPÍTULO 4. EL PAPEL DEL FONDO DE GARANTÍA SALARIAL EN EL CONCURSO	

4.1 Concepto y beneficiarios.....	31
4.2 Ámbito de protección.....	32
4.3 Subrogación en el crédito.....	33
 CAPÍTULO 5. EL INCIDENTE CONCURSAL EN MATERIA LABORAL	
5.1 Ámbito del incidente.....	34
5.2 Tramitación del incidente.....	35
5.2.1 Demanda.....	35
5.2.2 Juicio.....	36
5.3 Resolución del incidente.....	36
 6. CONCLUSIONES.....	 37
 7. BIBLIOGRAFÍA.....	 39

INTRODUCCIÓN

El concurso de acreedores es el procedimiento por el cual se pretende que una persona física o jurídica insolvente satisfaga, dentro de las posibilidades en las que se encuentre, las deudas contraídas con sus acreedores. De modo que podemos entender la figura del concurso de acreedores como una solución de segunda oportunidad para la empresa o bien como una liquidación ordenada que permita satisfacer los intereses de los acreedores de la manera más efectiva posible.

La declaración del concurso produce numerosos efectos en todo el tejido empresarial, unos de los ámbitos más afectados y en torno al cual suelen surgir un mayor número de controversias es en el de las relaciones laborales.

Hasta la aparición de la ley 22/2003 la legislación laboral era la que regulaba las implicaciones que para el trabajador tenía la situación concursal de la empresa. Con la publicación de esta ley las relaciones laborales en situaciones de crisis empresarial pasaron reguladas por una norma mercantil.

Por supuesto dicha regulación está inspirada en los principios laborales los cuales tienen un claro efecto en el desarrollo de la norma.

De esta manera encontramos el artículo 53 del Texto Refundido de la Ley Concursal (TRLR) a partir de ahora) en el cual se nos dice que la jurisdicción del juez es exclusiva y excluyente para conocer de las acciones sociales que tengan por objeto la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, el traslado, el despido, la suspensión de contratos y la reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que, conforme a la legislación laboral y a lo establecido en esta ley, tengan carácter colectivo.

Este fenómeno ha sido descrito por gran parte de la doctrina como una mercantilización del derecho laboral lo cual ha ocasionado el desarrollo doctrinal del

llamado “Derecho Laboral Concursal”¹ (Montoya Melgar, 2015) término acuñado por autores como Rodríguez Piñero y Montoya Melgar.

Pese a lo dicho, el tratamiento de las relaciones laborales durante la situación de concurso se deberá realizar respetando todos aquellos derechos y garantías otorgados por la legislación laboral sin que en ningún momento se pueda utilizar la difícil situación que supone la declaración de concurso de acreedores a modo de “excusa” con el fin de coartar derechos de los trabajadores

La legislación concursal lleva a cabo la difícil tarea de equilibrar los derechos y garantías de los trabajadores, con la rapidez y agilidad necesaria en la tramitación de los procedimientos concursales en los cuales la dilación en los trámites supone el aumento de costes y pone en peligro tanto la continuación de la actividad de la empresa como la satisfacción de los acreedores.

En el presente trabajo me centraré en analizar dos de los componentes más importantes del llamado derecho laboral concursal. Por un lado, los efectos del concurso en el contrato de trabajo en cuanto a la regulación del expediente de regulación de empleo y sus diferentes finalidades y por otro, el régimen de los créditos laborales dentro del concurso de acreedores con sus diferentes modalidades. A su vez destacaré el importante papel que lleva a cabo el Fondo de Garantía Salarial dentro del concurso y finalmente haré un repaso de los aspectos más relevantes referentes al incidente concursal en materia laboral.

Todas estas cuestiones serán analizadas a partir del Real Decreto Legislativo 1/2020 de 5 de mayo por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Concursal, en el que se recogen las numerosas reformas que se han ido sucediendo en el tiempo en esta materia, destacando una distribución más racional y sistemática de los efectos del concurso sobre los contratos respecto a lo dispuesto en la Ley Concursal 22/2003. Dicha norma busca cumplir con las exigencias europeas sobre medidas para aumentar la eficiencia de los procedimientos de reestructuración, insolvencia y exoneración de las

¹ Montoya Melgar, A. (2015). *Derecho Laboral Concursal*. pág 10. Pamplona (Navarra): CIVITAS EDICIONES.

deudas. Cabe mencionar en este punto la inminente aprobación del Proyecto de Ley de reforma de la Ley Concursal el cual incluirá importantes reformas en la materia que por suerte apenas afectarán a aquellas cuestiones relativas al derecho laboral concursal por lo que su aprobación no dejará obsoleto este texto.

Para concluir la introducción añadir que, en el desarrollo del siguiente trabajo, acudiremos en numerosas ocasiones al 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, norma básica en nuestro Derecho Laboral según cuyos principios deberán regularse las relaciones laborales dentro del concurso. La importancia de esta norma radica a su vez en las numerosas remisiones a la legislación laboral realizadas por el Texto Refundido de la Ley Concursal las cuales tienen como destino el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO 2. REGIMEN JURÍDICO DE LOS EFECTOS DE LA DECLARACIÓN DE CONCURSO DE ACREEDORES SOBRE EL CONTRATO DE TRABAJO

2.1 NORMATIVA APLICABLE Y REGULACIÓN DEL EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO

Cuando una empresa se encuentra inmersa en un concurso de acreedores tendrá que recurrir a diversas medidas para poder lograr la continuidad de la misma, una de las medidas más comunes tiene que ver con las reestructuraciones, o llegado el caso, extinciones de los contratos de trabajo que forman parte de la empresa.

Todo lo relativo a esta materia se encuentra regulado en los artículos 169 a 189 del Real Decreto 1/2020, de 5 de mayo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Concursal que viene a sustituir al artículo 64 de la Ley Concursal (2003) cuya comprensión se hacía difícil debido a su gran extensión por los contenidos añadidos en las sucesivas reformas.

En el mencionado artículo 169.1 TRLC establece lo siguiente: *“Declarado el concurso, la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, el traslado, el despido y la suspensión de contratos y la reducción de jornada por causas económicas,*

técnicas, organizativas o de producción, se tramitarán por las reglas establecidas en esta Subsección cuando tengan carácter colectivo.”² (RD 1/2020 TRLC)

Dicho artículo hace referencia a uno de los instrumentos más importantes a la hora de conseguir, tanto la continuidad de la actividad empresarial, siempre que la situación lo permita, como el eficiente desarrollo del concurso de acreedores, se trata del Procedimiento de Regulación de Empleo Concursal.

Es posible que en un inicio asociemos dicho Procedimiento de regulación de empleo a la medida que se emplea en aquellos supuestos de liquidación de la empresa en los cuales se deben extinguir las relaciones laborales existentes en ella. Sin embargo, como venimos diciendo, el concurso no tiene por qué acabar con la liquidación de la empresa de modo que, el procedimiento de regulación concursal de empleo puede cumplir un importante papel a la hora de implementar medidas de reestructuración de los contratos de trabajo, tales como, suspensiones, traslados, reducción de salarios o de jornada, extinciones parciales etc., Que permitan ahorrar costes y la continuidad de la actividad empresarial.

El encargado de conocer el expediente de regulación de empleo en sede concursal será el mismo juez del concurso, cuya jurisdicción es “exclusiva y excluyente” para conocer aquellas cuestiones relativas a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, el traslado, el despido, la suspensión de contratos y la reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que, conforme a la legislación laboral y a lo establecido en esta ley, tengan carácter colectivo, así como de las que versen sobre la suspensión o extinción de contratos de alta dirección dicha jurisdicción viene concedida por el artículo 53 TRLC. (3)

La legitimación activa para poner en marcha este mecanismo corresponde al concursado, a la administración concursal o a los trabajadores a través de sus representantes legales, quienes deberán enviar una solicitud al juez con las medidas que se proponen (despido, suspensión, reducción de jornada...) con el número y situación de los trabajadores afectados, a su vez dicha solicitud deberá ir acompañada de las causas que han ocasionado la necesidad de realizar estas medidas colectivas, así como

² 127, B. n. (5 de Mayo de 2020). *Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo*, pág.55

su finalidad. Si la medida afectase a empresas de más de cincuenta trabajadores, deberá acompañarse a la solicitud un plan que contemple la incidencia de las medidas laborales propuestas en la viabilidad futura de la empresa y del empleo.

La solicitud podrá enviarse al juez concursal una vez presentado el informe de la administración concursal, sin embargo, en el artículo 172 TRLC³ (RD 1/2020 TRLC) se establece una excepción que se en la práctica se ha convertido en la regla general al permitir que dicha solicitud se envíe en cualquier momento procesal desde la declaración del concurso en el caso que se considere que el retraso en la aplicación de estas medidas ponga en peligro la continuidad de la empresa o provoque perjuicio a los trabajadores. Debido a la difícil situación en el que se encuentra la empresa, este hecho es fácilmente justificable en cualquier situación de concurso por lo que la solicitud del procedimiento de regulación de empleo concursal va a poder ser interpuesta en cualquier momento una vez declarado el concurso.

En caso de que la solicitud no venga acompañada de acuerdo entre la administración concursal y los representantes de los trabajadores, se convoca al concursado, y a estas partes, a un periodo de consultas cuya duración no podrá ser superior a 30 días naturales (15 si la empresa tiene menos de 50 trabajadores). El objetivo de estas consultas es obviamente lograr un acuerdo, el cual requiere la conformidad de la mayoría de los representantes de los trabajadores. En el acuerdo se recogerá los trabajadores afectados y en su caso, se fijarán las indemnizaciones, que se abonarán a lo establecido en la legislación laboral pudiendo en cualquier caso fijar una cuantía más alta si se considerase.

Una vez se informa del acuerdo al juez, el Letrado de la Administración de Justicia solicita informe de la autoridad laboral quien lo emitirá en el plazo de quince días, pudiendo tener audiencia tanto la administración concursal como los representantes de los trabajadores antes de su emisión.

En mi opinión este plazo de 15 días (que en la práctica en muchas ocasiones es de mayor duración) resulta excesivo y dilata el procedimiento sin justificación alguna, esto es así ya que la finalidad principal de este informe es detectar posibles fraudes o

³ 127, B. n. (5 de Mayo de 2020). Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo, pág.55

abusos, pudiendo ser recabado durante el periodo de consultas. Esta situación se manifiesta incluso con más claridad en aquellos supuestos en los que la empresa se encuentra en una situación terminal, es la que evitar la liquidación es tarea imposible, y por tanto existe acuerdo entre las partes respecto a la extinción de los contratos y aun así se debe de esperar a la emisión del informe por la autoridad laboral, el cual es esta situación no tiene la mínima importancia, elevando los gastos de la empresa y postergando la posibilidad de los trabajadores de acceder al subsidio por desempleo (Cano Marco, 2020)⁴. Por lo tanto, mi propuesta a título personal sería que dicho informe se redactara durante el periodo de consultas y se emitiera por la autoridad laboral una vez finalizara este.

Una vez finalizan los tramites descritos el juez resolverá mediante auto en un plazo de 5 días, en caso que se haya llegado a un acuerdo, el juez lo aprobará, salvo que si en el mismo aprecie la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho. En caso de no haberse llegado a un acuerdo el juez convocará a todas las partes del periodo de consultas con el fin de que formulen las alegaciones que consideren convenientes, Esta comparecencia podrá ser sustituida por un trámite escrito de alegaciones durante 3 días. Tras esto el juez resolverá mediante auto.

El auto surtirá efectos desde la fecha en que se dicte, en la práctica una de las consecuencias de lo dicho supone que los trabajadores no podrán acceder a la prestación de desempleo hasta esta fecha motivo por el cual criticaba anteriormente el plazo de 15 días para la emisión del informe por la autoridad laboral.

Contra este auto cabrá recurso de suplicación y los demás recursos previstos en la Ley reguladora de la jurisdicción social, que se tramitarán y resolverán ante los órganos jurisdiccionales del orden social, sin que ninguno de ellos tenga efectos suspensivos sobre la tramitación del concurso ni de ninguno de sus incidentes, secciones o piezas separadas.

Una vez explicado el procedimiento de regulación de empleo concursal pasamos a analizar una de las modalidades por las que se lleva a cabo.

⁴ Cano Marco, F. (2020). *Manual Práctico de Derecho Laboral Concursal* pág.105. Wolters Kluwer

2.2 EL DESPIDO

Tal y como explicamos anteriormente la entrada de la empresa en una situación de concurso no supone la liquidación de la misma, con la consecuente extinción de las relaciones laborales que la forman, sino que se puede dar la situación de la continuación de la actividad empresarial, siendo este el fin del Derecho Concursal.

Una de las medidas más comunes para poder llegar de la forma más satisfactoria a alguno de los dos fines del concurso es la extinción (ya sea parcial o total) de las relaciones laborales existentes en la empresa, es decir mediante el despido colectivo. Sin embargo, necesitamos conocer que circunstancias han de concurrir para que la extinción contractual sea calificada como despido colectivo. Para ello acudimos al artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores según el cual, se considerarán colectivas aquellas medidas que afecten, en un periodo de 90 días, a diez trabajadores en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores, al diez por cien del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores y treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores (Estatuto de los Trabajadores)⁵.

A su vez se calificará como colectivo el despido que afecte a la totalidad de la plantilla siempre y cuando el número de trabajadores sea superior a 5 siempre y cuando este se produzca como consecuencia del cese de la actividad empresarial.

En la legislación concursal tampoco están especificadas las causas concretas que justifiquen la medida por lo que de nuevo acudimos al artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores en el cual se entiende que la extinción de contratos de trabajo deberá estar fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

De entre todas las circunstancias la más común y prácticamente exclusiva se debe a causas económicas, cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres

⁵ 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. Pág 56. BOE-A-2015-11430

consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Dicha situación suele ser fácilmente demostrable ya que la mera declaración de concurso requiere una situación económica negativa, sin embargo, cabe mencionar que en la práctica puede producirse las empresas no suelen cumplir el requisito exigido en el artículo 51 al indicar simplemente la situación de concurso como motivo para realizar la extinción por causas económicas. Cuando para la correcta acreditación de la situación económica de la empresa (mediante los resultados de ejercicios anteriores, balances...) sigue siendo necesaria para cumplir los trámites del despido colectivo pese a encontrarnos ante una situación de concurso.

La indemnización prevista para estos casos será la de 20 días por año trabajado establecida en el artículo 53.1 del Estatuto, surgió el debate de dada la situación de concurso de la empresa los trabajadores eran merecedores de una indemnización superior (Cano Marco, 2020)⁶. En mi opinión dicha circunstancia tan solo dificultaría la correcta tramitación del concurso elevando gastos y dificultando la satisfacción de los acreedores.

Por último, cabe mencionar el aumento en la indemnización establecida por ley, en el caso de que el objeto del procedimiento sea la extinción de contratos, suele llevarse a cabo como un aliciente para lograr la rápida consecución de un acuerdo, reduciendo la duración del procedimiento evitando así la dilatación del mismo provocando que se sigan generando salarios contra la masa. Dicha posibilidad se encuentra expresada en el artículo 177 TRLC según el cual las indemnizaciones se ajustarán a lo establecido a la legislación laboral, salvo que, ponderando los intereses del concurso se pacten otras superiores.

2.3 LA MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

⁶ Cano Marco, F. (2020). Manual Práctico de Derecho Laboral Concursal pág.117. Wolters Kluwer

De entre todas las herramientas de las que dispone tanto el empresario como el administrador concursal para proceder a la reestructuración de las relaciones laborales (extinciones, suspensiones...) la más infrautilizada son las llamadas modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, reguladas en el extenso artículo 41 ET.

Podemos definir la modificación sustancial como aquella medida implementada por el empresario de manera unilateral, siempre que tenga una causa que lo justifique, que modifica de manera permanente y sustancial las condiciones laborales del trabajador siempre respetando los derechos mínimos recogidos en el convenio colectivo. (Aradas, 2022)⁷

Aunque la jurisprudencia ya ha indicado que no es una lista cerrada, es una lista enumerativa y no exhaustiva, la legislación recoge las siguientes materias: Jornada de trabajo. Horario y distribución del tiempo de trabajo. Régimen de trabajo a turnos. Sistema de remuneración y cuantía salarial. Sistema de trabajo y rendimiento. Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39.

La aplicación de este tipo de medidas dentro en el marco del concurso de acreedores puede llegar a suponer una ventaja económica respecto a la extinción de contratos que, en oposición a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, es sin duda es la herramienta más utilizada en este tipo de situaciones. Ya que, por ejemplo, los cambios en la jornada de trabajo unido a una reducción en el salario pueden generar mejoras importantes en el llamado pasivo laboral sin tener que recurrir a las extinciones y a su consecuente indemnización de modo que la actividad de la empresa pueda continuar.

Al igual que en otros ámbitos de aplicación del procedimiento de regulación de empleo concursal y de conformidad con el artículo 41 ET, la modificación sustancial de las condiciones de trabajo deberá estar fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. A su vez la modificación será colectiva, y por tanto podrá tramitarse por el procedimiento previsto en los artículos 169 a 185 TRLC cuando en un periodo de noventa días afecte a diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores. El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa

en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores. Treinta trabajadores, en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

En el mencionado artículo 41 ET se reconoce el derecho del trabajador que haya sido perjudicado por alguna de las modificaciones (salvo en el caso del sistema de trabajo y rendimiento) a rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

Sin embargo, el artículo 184 TRLC deja en suspenso el derecho de rescisión del contrato con indemnización que reconoce la legislación laboral al trabajador perjudicado en el supuesto de acordarse una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo durante la tramitación del concurso. Dicha suspensión no podrá tener una duración mayor de doce meses desde la fecha en que se dictó el auto judicial que autoriza la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Numerosos autores han criticado esta regulación al entender que se produce una restricción de los derechos del trabajador alegando que dicha medida puede tener un efecto disuasorio en el trabajador a la hora de realizar la rescisión. En mi opinión, se adapta perfectamente a las garantías exigidas por la ley en cuanto a la protección de los trabajadores ya que la rescisión del contrato es una decisión voluntaria del trabajador cuya consecuencia, el pago de la indemnización, puede empeorar la situación económica de la empresa y poner en peligro la continuidad de su actividad. Por lo que la limitación temporal de los derechos del trabajador que se realiza al retrasar el pago de esta indemnización tiene como justificación potenciar el buen hacer del concurso concluyendo con la posible continuidad de la actividad empresarial o la satisfacción de los acreedores. Dicha regulación también se adopta en el supuesto de traslado colectivo cuando el nuevo centro de trabajo se encuentre en la misma provincia y a menos de 60 km del antiguo centro.

⁷ Aradas, A. (28 de junio de 2022). Cuestiones laborales Obtenido de <https://www.cuestioneslaborales.es/modificacion-sustancial-condiciones-trabajo>

2.3.1 Las suspensiones de contrato

La suspensión del contrato de trabajo aparece regulada en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores y puede definirse como la exoneración temporal de las obligaciones básicas de trabajar y remunerar el trabajo, con pervivencia del vínculo jurídico. (Iberley, 2022) ⁸

El artículo 53 establece la jurisdicción exclusiva y excluyente para conocer de la suspensión de contratos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que, conforme a la legislación laboral y a lo establecido en esta ley, tengan carácter colectivo. Del mencionado artículo se desprende que las suspensiones de contrato solo serán competencia del juez cuando superen los límites establecidos en el artículo 41 ET, que regula modificación sustancial de las condiciones de trabajo, es decir diez trabajadores en aquellas empresas de menos de cien trabajadores, el diez por ciento en las empresas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores y treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

Sin embargo, tal y como explica en su obra el magistrado Francisco Cano Marco, (Cano Marco, 2020)⁹ el TRLC olvida que en la legislación laboral no existe un procedimiento alternativo para la suspensión del contrato de trabajo en el supuesto de que afecte a un número de trabajadores inferior al establecido en el artículo 41 ET. Por lo tanto, califica esta nueva redacción como un simple error producido por un uso erróneo de la función de regularización, aclaración y armonización que la delegación legislativa atribuye al Gobierno. Sobre este supuesto se ha pronunciado el Tribunal Constitucional en numerosas sentencias (STC 51/1982 de 19 de Julio, 47/1984 de 4 de abril) en las cuales se establece un doble control tanto por parte del TC como de los tribunales ordinarios a la hora de determinar cuando los decretos legislativos incurren en excesos en el ejercicio de la potestad delegada.

Esta interpretación permite al juez ordinario no aplicar los decretos legislativos en aquellos puntos en los que la delegación hubiera sido excedida y, por lo tanto, no deberá aplicarse la nueva redacción del mencionado artículo de modo que la suspensión

⁸ Iberley. (19 de Enero de 2022). *Iberley.es*. Obtenido de <https://www.iberley.es/temas/concepto-causas-suspension-contrato-trabajo-7851>

⁹ Cano Marco, F. (2020). *Manual Práctico de Derecho Laboral Concursal* pág.119. Wolters Kluwer

del contrato de trabajo dentro del concurso deberá seguirse aplicando conforme a los establecido en los artículos 169 a 183 TRLC independientemente del número de trabajadores afectados.

La suspensión colectiva de contratos deberá realizarse conforme a lo establecido en los artículos 169 a 185 de la TRLC es decir siguiendo las normas del expediente de regulación de empleo concursal, las cuales han sido detalladas en el apartado 2.1. En dicho procedimiento, al igual que en el caso de la extinción, deberá de justificarse las razones por las que se procede a la suspensión de la relación laboral.

Las causas que justifican esta medida son las mismas que en el caso de la extinción colectiva es decir por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Sin embargo, en el caso de las suspensiones de contratos estas causas deberán tener carácter temporal, o al menos una posibilidad de mejoría en el futuro que permita reanudar la relación laboral con los trabajadores.

En la práctica es habitual que proceda a la suspensión temporal de los contratos y en caso de que la situación económica de la empresa no mejore, se proceda a la extinción de la relación contractual.

2.4 EL CONTRATO DE ALTA DIRECCIÓN

El Texto Refundido de la Ley Concursal recoge en los artículos 186 a 188 los efectos del concurso sobre los contratos del personal de alta dirección, que viene a sustituir el antiguo artículo 65 de Ley Concursal 22/2003.

Debido a la importancia de este tipo de contratos y sobre todo por el grado de responsabilidad de los trabajadores que los suscriben se encuentran regulados en el Real Decreto 1382/1985 por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección. Por lo tanto, tiene sentido que en el marco de un procedimiento concursal se proporcione un tratamiento especial a este tipo de contratos.

En este tipo de casos nos encontramos ante el choque de dos ideas, por un lado, respetar el principio de continuidad de los contratos, por el que uno de los objetivos será el mantenimiento de las relaciones laborales dentro de la empresa, y por otro el cese de

aquellas personas bajo cuya gestión se ha llegado a la situación de concurso (Talens Visconti, 2015).¹⁰

Es por ello que tal y como establece el artículo 186 TRLC los contratos del personal de alta dirección podrán ser suspendidos o extinguidos por iniciativa tanto del concursado como del administrador concursal. Llama la atención el hecho de que en caso de extinción de la relación contractual el juez del concurso podrá modular la indemnización que corresponda sin importar lo que se haya pactado en el contrato contando siempre con el límite de la indemnización establecida por la legislación laboral para el despido colectivo. Dicha referencia a la legislación laboral tiene que ver con los arts. 53.1 b) y 51.4 del Estatuto de los Trabajadores, que propone como indemnización en el despido colectivo veinte días por año trabajado, prorrateados por meses los periodos de trabajo inferiores a un año, con un máximo de doce mensualidades.

El fundamento de esta regulación lo encontramos en las habituales cláusulas de los contratos de alta dirección en las cuales se establecen indemnizaciones cuya cuantía en ocasiones es estratosférica, que en el caso de su abono perjudicaría gravemente tanto a empresa como acreedores ya que esas cantidades, al ser indemnización laboral, pasarían a formar parte de la masa pasiva. Es por ello que se faculta al propio juez concursal a modular dicha cantidad ponderando los diversos intereses en juego, reiterando el límite establecido por la legislación laboral. (Ruiz de la Cuesta Fernández, 2005)¹¹

Aunque el art. 186 TRLC no se mencione, la decisión moderadora del Juez puede ser objeto de impugnación, el método para impugnar dicha decisión será el incidente concursal ordinario, aunque en la práctica se suele acabar utilizando el incidente concursal laboral por una mera cuestión de sentido común que suele ser aprobada por los tribunales por razones de economía procesal. (Moliner Tamborero, 2004)¹²

¹⁰ TALENS VISCONTI, Eduardo, “El personal de alta dirección en el concurso de acreedores”, Seminario de la Facultad de Derecho de Valencia, Noviembre de 2015.

¹¹ RUIZ DE LA CUESTA FERNÁNDEZ, María Soledad, “La moderación judicial de las indemnizaciones extintivas a favor del alto directivo en el concurso”, Actualidad Laboral, Nº. 17, 2005.

¹² MOLINER TAMBORERO, Gonzalo, “Aspectos procesales de la Ley Concursal”, Tribunal Social, Nº. 166, 2004.

Por último, es importante mencionar la posibilidad que establece el artículo 188 según el cual se permite la posibilidad por parte de la administración concursal de solicitar del juez que el pago del crédito relativo a la indemnización que corresponda al alto directivo se aplaze hasta que sea firme la sentencia de calificación.

La razón de dicha prerrogativa se admite en relación con el artículo 455 TRLC en el que se establece en aquellos casos de concurso de acreedores calificado culpable, las personas declaradas cómplices -, perderán cualquier derecho que tuvieran como acreedores concursales o de la masa. Es por ello que dicha posibilidad de retrasar el abono de la indemnización hasta la sentencia de calificación puede liberar a la empresa de tener que hacer frente al pago, si se considera que dicha persona de alta dirección ha tenido un papel de “cooperación o colaboración en la realización de actos que fundamenten la calificación del concurso como culpable y la ejecución de tal conducta con dolo o culpa grave” (STS 27/01/ 2016)¹³ van a permitir la posibilidad de no abonar la indemnización correspondiente.

CAPÍTULO 3. RÉGIMEN JURÍDICO DEL CRÉDITO LABORAL EN EL CONCURSO DE ACREEDORES

3.1 CONSIDERACIÓN GENERAL

La finalidad del concurso es la satisfacción del conjunto de acreedores del deudor concursado. Es el instrumento jurídico para el tratamiento de la masa concursal que estará formada por el conjunto de créditos frente al concursado (masa pasiva) y los bienes y derechos que componen el patrimonio del concursado (masa activa). La administración concursal se encargará de determinar el contenido de las masas es la llamada fase común.

Como decimos, la masa pasiva estará formada por el conjunto de créditos frente al concursado dentro de los cuales se encuentran los llamados créditos laborales,

¹³ Tribunal Supremo (Sala de lo Civil, Sección 1ª) Sentencia núm. 5/2016 de 27 enero: CONCURSO (LEY 22/2003, DE 9 JULIO): CALIFICACION DEL CONCURSO COMO CULPABLE: COMPLICIDAD CONCURSAL: requisitos del art. 166 LC; COOPERACION EN ACTOS POSTERIORES A LA DECLARACION DEL CONCURSO: alcance del dolo del cómplice que incide en

aquellos que ostentan los trabajadores frente al concursado en base a la relación contractual de carácter laboral a la que se encuentran vinculadas.

Pese a los intentos de organización realizados por las pasadas reformas concursales, la delimitación, naturaleza y clasificación de los créditos concursales posee una regulación confusa. En primer lugar, debemos realizar la diferenciación básica de los créditos dentro del concurso de acreedores, es decir, los créditos contra la masa y los créditos concursales.

Los créditos contra la masa son aquellos generados en el momento posterior a la declaración del Concurso, generados por los gastos que provoca este mismo o por aquellas obligaciones que subsisten o surgen después de su declaración. Estos créditos son pre deducibles ya que la administración concursal, antes de proceder al pago de los créditos concursales, debe deducir de los bienes y derechos (masa activa) necesarios para satisfacer el pago de estos créditos. Es por ello por lo que tradicionalmente estos créditos sean considerados extra concursales.

Una vez los créditos contra la masa han sido deducidos, se procederá a la satisfacción de los llamados créditos concursales, aquellos créditos del concursado vigentes en el momento de la declaración del concurso. Dichos créditos se clasifican en cuatro categorías o grupos: a) créditos con privilegio especial, afectados a bienes y derechos determinados; b) créditos con privilegio general, que se satisfacen con cargo al patrimonio del deudor, respecto a bienes no afectos a créditos con privilegio especial, una vez deducidos de la masa activa los bienes y derechos necesarios para satisfacer los créditos contra ella; c) créditos ordinarios, que se pagan una vez satisfechos los créditos contra la masa y los privilegiados; y d) créditos subordinados, referida a aquellos créditos cuyo pago se realiza cuando han sido atendidos íntegramente los créditos ordinarios. (Paéz Escámez, 2021) ¹⁴

3.2 EL CRÉDITO LABORAL CONTRA LA MASA

la agravación de la insolvencia; EXISTENCIA: despatrimonialización de la concursada en perjuicio de sus acreedores sin recibir contraprestación alguna a cambio.

¹⁴ Paéz Escámez, R. (14 de Enero de 2021). *La clasificación del crédito laboral en el concurso de acreedores*. Obtenido de <https://www.abogacia.es/actualidad/opinion-y-analisis/la-clasificacion-del-credito-laboral-en-el-concurso-de-acreedores/>.

Como explicamos en el apartado anterior tendrán la consideración de créditos contra la masa aquellos generados tras la declaración de concurso. En el artículo 242 del TRLC se establece un listado de aquellos conceptos incluidos en esta categoría entre los cuales destacan los créditos por salarios correspondientes a los últimos treinta días de trabajo efectivo realizado antes de la declaración de concurso en cuantía que no supere el doble del salario mínimo interprofesional, derecho reconocido por el artículo 32 del Estatuto de los Trabajadores y por el apartado 1 del mencionado artículo 242 que genera una excepción al haber sido generados antes de la declaración del concurso y que detallaremos en el apartado siguiente. Y los generados por el ejercicio de la actividad profesional o empresarial del concursado tras la declaración del concurso (242.8

Dentro de este último precepto “ejercicio de la actividad profesional” se encuentran incluidos créditos de naturaleza laboral como las indemnizaciones por despido o extinción de los contratos de trabajo que se hubiesen producido con posterioridad a la declaración de concurso, así como los recargos sobre las prestaciones por incumplimiento de las obligaciones en materia de salud laboral, hasta que el juez acuerde el cese de la actividad profesional o empresarial, o declare la conclusión del concurso.

Sin embargo, del mencionado artículo 242.8 TRLC se interpreta que la totalidad de los créditos laborales no están tasados, simplemente se limita a incluir ciertos conceptos en este grupo, pero no indica que estos sean los únicos que poseen el carácter de crédito laboral. Ya que no hace referencia a los salarios ni a otro tipo de indemnizaciones cuya causa no provenga de la extinción del contrato de trabajo y que entran dentro de la categoría de crédito laboral contra la masa.

Los créditos contra la masa deberán de ser satisfechos conforme a sus respectivos vencimientos teniendo que ser deducidos de la masa activa los bienes y derechos necesarios para llevar a cabo esta tarea. Por tanto, en ocasiones se habla tanto de la naturaleza extra concursal de estos créditos como del “superprivilegio” que poseen ya que serán los primeros (salvo algunos casos) que se paguen en el concurso.

La existencia de estos créditos surge debido a que la declaración de concurso no interrumpe por sí misma la continuación de la actividad empresarial que ejerza el deudor, dicha continuidad de la actividad genera nuevas obligaciones, incluidas de tipo

laboral que deberán ser satisfechas. Por tanto, estos créditos serán aquellos generados (salvo la excepción de los 30 días de salario) desde la declaración del concurso hasta que el juez acuerde el cese de la actividad económica.

3.2.1 Régimen jurídico de los créditos por salario

Pese a que hemos definido los créditos contra la masa como aquellos generados tras la declaración del concurso, el artículo 242 en su apartado primero otorga la calificación de crédito contra la masa a los créditos por salarios correspondientes a los últimos treinta días de trabajo efectivo realizado antes de la declaración de concurso en cuantía que no supere el doble del salario mínimo interprofesional.

Si analizamos este tipo de crédito de manera estricta determinaríamos que nos encontramos ante un crédito concursal, es decir generado antes de la declaración del concurso, sin embargo, se reconoce una situación de especial vulnerabilidad por parte del trabajador en los procesos de concursales por lo que con la calificación de este concepto como crédito contra la masa se pretende proporcionar una protección más elevada al trabajador para garantizar, en la medida de lo posible, el cobro de estas cantidades

Según el artículo 32.1 del Estatuto de los Trabajadores, estos salarios gozarán de preferencia sobre cualquier otro crédito, aunque este sea garantizado por prenda o hipoteca. En el concurso, esto no se cumple ya los créditos que gozan de privilegio especial (en caso de créditos concursales), como por ejemplo prenda o la hipoteca, tienen preferencia en el cobro por delante de cualquier otro respecto del bien o derecho concreto al que afecten, tal y como establece el artículo 430.1 TRLC.

El artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores considerar salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo.

De esta definición se desprende que debe excluirse de este concepto de salario aquello que no tenga como finalidad retribuir los servicios prestados por el trabajador.

Por lo tanto, debemos de excluir de este concepto aquellas cantidades que retribuyan los desplazamientos o dietas ya que en mi opinión no retribuyen el trabajo efectivamente realizado. En cuanto a las horas extraordinarias realizadas dentro del periodo de 30 días evidentemente deberán ser consideradas como créditos contra la masa. Sin embargo, en los casos de incapacidad temporal los complementos que abona la empresa o en los casos de aportaciones al plan de pensiones no retribuyen el trabajo efectivamente realizado y por tanto no se incluirán dentro de la categoría de crédito contra la masa.

Respecto a esta cuestión pueden surgir dificultades a la hora de calificar la naturaleza de los salarios de tramitación, aquellos devengados entre la fecha del despido y la resolución judicial que declara la nulidad o improcedencia del despido, en este último caso cuando se opte por la readmisión y no la indemnización. En este caso estos salarios tienen naturaleza indemnizatoria no salarial y por tanto no van a poder ser incluidos como créditos contra la masa por los últimos treinta días de trabajo efectivo. Por lo tanto, los salarios de tramitación devengados en un periodo anterior a la declaración del concurso tendrán la calificación de créditos concursales mientras que en el caso que correspondan a fechas posteriores serán créditos contra la masa.

Otra cuestión a analizar es la referida al significado de la expresión de “los últimos treinta días de trabajo efectivo realizado”. (Montoya Melgar, 2015)¹⁵ La duda radica en si el trabajador debía de realizar actividad laboral los último 30 días naturales de trabajo anteriores a la declaración del concurso con el fin de recibir la totalidad del crédito sin embargo esta duda fue resuelta por el antiguo artículo 84.2.1 (LC 2003) en donde se hacía referencia a la no necesidad de continuidad en los 30 días de trabajo realizado con la cuantía límite del doble del salario mínimo interprofesional, en caso de que la cuantía del salario sea superior a este límite la cuantía en que lo supere será considerada como crédito concursal. (Mercader Uguina)¹⁶

En relación con esto último cabe aclarar que el salario mínimo que debemos de tener en cuenta a la hora de calcular el límite en la cuantía del crédito será aquel vigente en el momento de declaración del concurso, sin embargo, parte de la doctrina aboga por tener en cuenta el vigente al momento del devengo del crédito. En mi opinión a efectos

¹⁵ Montoya Melgar, A. (2015). Derecho Laboral Concursal. pág 1231. Pamplona (Navarra): CIVITAS EDICIONES.

¹⁶ [J. R. MERCADER UGUINA: «Privilegios del crédito salarial», en E. BELTRÁN y J. A. GARCÍA-CRUCES (Dirs.): Enciclopedia de Derecho Concursal, cit., II, pág. 2391].

de unidad y facilidad en el momento del cálculo del crédito me decanto por la opción vigente actualmente.

3.2.2 Los créditos laborales por la actividad durante el concurso

El artículo 242.8 TRLC califica como créditos contra la masa los generados por el ejercicio de la actividad profesional o empresarial del concursado tras la declaración del concurso como dijimos al principio del vigente artículo dentro de esta definición caben numerosos conceptos y pese a que en el mencionado artículo se hacen referencia a las indemnizaciones por extinción del contrato, así como los recargos de prestaciones, siempre que se produzcan tras la declaración del concurso y hasta que se declare la conclusión de este, el artículo no nos da supuestos tasados sino que, como decimos, dentro de esta definición caben más conceptos, lo cual es evidente ya que en dicho artículo no se incluyen los salarios de los trabajadores producidos en este periodo los cuales tendrán claramente la calificación de créditos contra la masa.

Dentro de esta categoría entrarían las prestaciones correspondientes por parte de la empresa en caso de incapacidad temporal las cuales, dependiendo de la fecha de su devengo, antes o después del concurso, serán calificadas como créditos concursales o contra la masa. Sin embargo, tal y como me referí en el apartado anterior al no ser un concepto salarial no estarán cubiertas por el privilegio de los últimos 30 días de trabajo efectivo.

En el mencionado artículo se hace mención de los recargos de prestaciones, que de conformidad con el artículo 264 LGSS, se hayan producido por un incumplimiento empresarial que haya conllevado un accidente de trabajo o enfermedad profesional lo cual ocasionará la obligación por parte de la empresa de abonar las prestaciones ocasionadas por la contingencia, aumentadas en un 30 o 50% en función del incumplimiento realizado.

A la hora de calificar estos créditos debemos acudir al momento en que se hayan generado. El criterio mayormente aceptado por la doctrina alude a que se debe de tener en cuenta la fecha del accidente o desencadenamiento de la enfermedad (antes o después de la declaración del concurso). Por mi parte me posiciono en contra de esta

corriente ya que la fecha que se debería tener en cuenta a la hora de calificar estos créditos como concursales o contra la masa, sería el momento en el que se promulga la declaración judicial que impone el recargo, por una mera cuestión de seguridad jurídica.

3.2.2.1 Créditos por indemnizaciones a causa de despido

En el caso de los salarios e indemnizaciones por despidos puede surgir una problemática en cuanto a su calificación. Si bien tal y como hemos visto los salarios e indemnizaciones correspondientes al periodo posterior a la declaración del concurso tendrán carácter de crédito contra la masa mientras que los generados antes de este periodo serán créditos concursales, salvo la excepción comentada relativa a los últimos 30 días de trabajo efectivo. Pues bien, en el caso de las indemnizaciones laborales este criterio se complica ya que podemos encontrarnos el caso en el que el despido se produzca antes de la declaración del concurso, mientras que la sentencia que declare la improcedencia o nulidad del despido se produzca después. En estos casos se planteó si estos créditos indemnizatorios pueden ser calificados como créditos concursales o contra la masa.

Esta cuestión fue resuelta por el Tribunal Supremo en su sentencia 24/07/2014 en la que entendió que en el caso de que la sentencia se dictara en una fecha posterior a la declaración de concurso la indemnización correspondiente tendría la calificación de crédito contra la masa, independiente de la fecha o causas del despido. Llego a esta conclusión basándose en el hecho de que en el momento en que se declara la improcedencia del despido, el empresario deberá decidir entre indemnizar o readmitir al trabajador por tanto si elige indemnizar, este crédito tendrá origen por una acción del empresario posterior a la declaración de concurso y por tanto se considerará como crédito contra la masa. Sin embargo, en esta misma sentencia se establece que en aquel caso en el que el empresario solo pueda indemnizar el empleado, por cese de la actividad de la empresa del concursado, nos encontraremos ante un crédito concursal laboral ya que la acción por parte del empresario no existe.

En el segundo párrafo del artículo 242.8 se establece la calificación como crédito contra la masa de todas aquellas indemnizaciones derivadas de extinciones colectivas de contratos de trabajo ordenados por el juez del concurso. La fecha del vencimiento de

estos créditos será aquella en la que se dicta auto que acuerda la extinción de los contratos.

Aquellos expedientes de regulación de empleo de carácter extra concursal es decir realizados con carácter anterior al concurso, serán calificados como créditos concursales. Pueden surgir problemas en el supuesto en el que el expediente de regulación de empleo se inicie antes de la declaración del concurso, pero la decisión de extinción de los contratos se dicte en fecha posterior a esta. En este caso la causa de la extinción es anterior al concurso, pero será el administrador concursal quien ejecute la extinción, por lo tanto, ¿cómo calificaremos estos créditos provenientes de la indemnización?

En palabras del magistrado Francisco Cano Marco, dado que es la decisión del administrador concursal, posterior a la declaración de concurso, la que configura definitivamente la existencia del crédito, identificando a los trabajadores finalmente afectados, podemos defender que en este caso también estamos ante créditos contra la masa. Y resalta la importancia de que en el expediente extra concursal no constan los concretos trabajadores afectados, sino que los designa luego el empresario o en este caso la administración concursal. (Cano Marco, 2020)¹⁷

Los créditos contra la masa no podrán generarse desde la resolución judicial del cese de actividad de la empresa, en este caso, puede darse la situación de que dicha finalización de la actividad se produzca con contratos aún en vigor cuyo destino será la extinción mediante el expediente de regulación de empleo concursal. En estos casos las indemnizaciones derivadas de estas extinciones serán créditos contra la masa, decisión basada en el principio de protección de los trabajadores a los cuales sería injusto perjudicar, por culpa de la tardanza en solicitar la extinción de sus contratos.

3.2.3 Pago de los créditos contra la masa

El artículo 245.2 TRLC establece que los créditos contra la masa se pagarán a sus respectivos vencimientos. Con el fin de efectuar estos pagos, se deducirán las cantidades correspondientes a los bienes y derechos del concursado, sin embargo, cabe mencionar que tal y como indica el artículo 244 TRLC el pago de estos créditos se

¹⁷ Cano Marco, F. (2020). Manual Práctico de Derecho Laboral Concursal pág.56. Wolters Kluwer

realizará con cargo a los bienes y derechos no afectos al pago de créditos con privilegio especial.

Es por ello por lo que en el caso de existir liquidez los créditos contra la masa se abonarán según su vencimiento, el artículo 245.1 TRLC otorga prioridad en el pago de aquellos créditos por salarios que tengan la calificación de créditos contra la masa con el fin de proporcionar una protección superior al trabajador.

Estos créditos quedan protegidos incluso frente a la excepción establecida en el artículo 245.3 TRLC según el cual se faculta a la administración concursal para alterar por interés del concurso la regla del pago al vencimiento si la masa activa fuera suficiente para la satisfacción de todos los créditos contra la masa. La postergación del pago de los créditos contra la masa no podrá afectar a los créditos por alimentos, a los créditos laborales, a los créditos tributarios ni a los de la seguridad social.

Una de las situaciones que puede darse dentro del concurso puede ser la insuficiencia de la masa activa para afrontar el pago de los créditos contra la masa. El artículo 249 TRLC exige que en el momento en que se conozca la insuficiencia de la masa activa, la administración concursal lo comunicará al juez del concurso que lo pondrá de manifiesto en la oficina judicial a las partes personadas.

Sin embargo, antes de la finalización del concurso se deberá proceder a satisfacer los créditos contra la masa según el orden dictado por el artículo 250 TRLC:

“1. Desde que la administración concursal comunique al juez del concurso que la masa activa es insuficiente para el pago de los créditos contra la masa, el pago de esos créditos vencidos o que venzan después de la comunicación se realizará conforme al orden siguiente, y, en su caso, a prorrata dentro de cada número:

1.º Los créditos salariales de los últimos treinta días de trabajo efectivo en cuantía que no supere el doble del salario mínimo interprofesional.

2.º Los créditos por salarios e indemnizaciones en la cuantía que resulte de multiplicar el triple del salario mínimo interprofesional por el número de días de salario pendientes de pago.

3.º Los créditos por alimentos devengados tras la apertura de la fase de liquidación en cuantía que no supere el salario mínimo interprofesional.

4.º Los créditos por costas y gastos judiciales del concurso de acreedores.

5.º Los demás créditos contra la masa.

2. Se exceptúa de lo establecido en el apartado anterior, aquellos créditos contra la masa que sean imprescindibles para la liquidación.”

El legislador pretende, como viene siendo habitual, otorgar una protección elevada al trabajador poniendo a la cabeza del orden de preferencia de pago los salarios e indemnizaciones correspondientes. Sin embargo, en los dos primeros apartados incluye el límite del salario mínimo que resulta especialmente llamativo en su apartado 2 que debido a la elevada cuantía que puede llegar a alcanzar se incluye este límite para no limitar el abono de otros créditos contra la masa de diferente naturaleza.

3.3 LOS CRÉDITOS CONCURSALES

Existen dos grupos de créditos dentro del concurso de acreedores, por un lado, nos encontramos con los créditos contra la masa que hemos estudiado en el en el apartado anterior y por otro los créditos concursales. Estos últimos han de generarse antes de la declaración del concurso, no son pre deducibles de la masa activa y deben ser comunicados reconocidos y clasificados

Al momento de la declaración del concurso el juez deberá interpelará a los acreedores con el fin de dejar constancia a la administración concursal de los créditos que posean frente al deudor mediante un escrito en el que se expresará la naturaleza del crédito, cuantía etc.

El artículo 269 TRLC establece la clasificación de los créditos concursales en tres categorías; privilegiados, ordinarios y subordinados. Dentro de los créditos privilegiados se dividen en privilegio especial en el caso de que afecten a determinados bienes o derechos y privilegio general cuando afecten a la totalidad de la masa activa. Dicha clasificación determinará el orden de pago en el concurso, cuestión de gran importancia ya que en numerosas ocasiones el patrimonio del deudor será limitado y no podrá satisfacer la totalidad de estos créditos.

3.3.1 Los créditos laborales con privilegio especial

Dentro del concurso podemos encontrarnos bienes o derechos este garantizando el pago de un determinado crédito es decir aquellos créditos que tienen vinculado algún bien del deudor. Por lo tanto, parece razonable que estos bienes sean destinados al pago de ese crédito. A partir de este concepto surgen los créditos con privilegio especial sobre aquellos bienes que se satisfarán de modo preferente dentro del concurso.

El artículo 270 TRLC establece un listado en el que se atribuye la calificación de crédito con privilegio especial a aquellos créditos garantizados con hipoteca legal o voluntaria, ya se inmobiliaria o mobiliaria. Los garantizados con anticresis, que permite al acreedor (acreedor anticrético) el poder sobre un inmueble, pudiendo hacer suyos los frutos y su realización, en el supuesto de incumplimiento por parte del deudor. En esta categoría también entrarían los créditos garantizados por prenda, valores representados por anotaciones en cuenta y los créditos por contratos de arrendamiento financiero o de compraventa con precio aplazado de bienes muebles o inmuebles, a favor de los arrendadores o vendedores y, en su caso, de los financiadores, sobre los bienes arrendados o vendidos con reserva de dominio, con prohibición de disponer o con condición resolutoria en caso de falta de pago.

En caso de que un mismo bien este afecto de más de un crédito con privilegio especial, la satisfacción de estos se realizará según el orden de nacimiento de la obligación, es decir, siguiendo el criterio temporal.

3.3.1.2 Los créditos refaccionarios

De entre todos los créditos con privilegio especial, sin duda el más importante dentro del ámbito laboral será aquel expresado en el apartado 3 del mencionado artículo 270 TRLC en donde se concede el carácter de crédito especial a los llamados créditos refaccionarios, incluidos los de los trabajadores sobre los objetos por ellos elaborados mientras sean propiedad o estén en posesión del concursado

Dicho privilegio se aplica al acreedor que ha contribuido a la elaboración, mejora o reparación del bien (concepto de refacción), de modo que el trabajador que ha realizado dichas tareas provoca que el bien quede afecto un crédito del con privilegio especial. Sin embargo, este crédito genera una serie de problemas que debemos explicar.

En primer lugar, tal y como hemos explicado el orden en el pago de los créditos con privilegio especial se realizará conforme al criterio de temporalidad, sin embargo, dicho criterio funciona en los casos de garantía como la hipoteca, en la que se debe realizar una inscripción registral. La falta de este tipo de requisitos en los créditos refaccionados laborales dificulta enormemente la determinación en el orden de satisfacción de créditos. Cabe mencionar que este privilegio tiene cabida mientras que los objetos sigan en poder del concursado.

El TRLC hace alusión a la calificación como créditos refaccionados de aquellos objetos elaborados por los trabajadores, es decir aquellos producidos por los trabajadores a través de las materias primas y procesos correspondientes. A su vez, en beneficio del trabajador, se emplea un concepto amplio de objeto siendo considerados como tal los bienes muebles e inmuebles. Siguiendo en esta línea doctrinal claramente “pro operario” se ha calificado como titulares del privilegio crediticio a la totalidad de los trabajadores que prestaran servicio en la empresa en el momento de la refacción del bien. Este criterio tiene su base en la extensión actual en los procesos productivos, en los cuales existe gran dificultad a la hora de determinar que trabajadores han prestado trabajo directamente en la elaboración, reparación o mejora del bien.

3.3.2 Los créditos con privilegio general

En el apartado anterior nos referíamos como solo determinados bienes o derechos podían ser calificados como crédito con privilegio especial, sin embargo, en los créditos con privilegio general afectarán a la totalidad del patrimonio del deudor.

Dentro del ámbito laboral, el artículo 280.1 TRLC clasifica como créditos con privilegio general los salarios que no tengan reconocido privilegio especial, en la cuantía que resulte de multiplicar el triple del salario mínimo interprofesional por el número de días de salario pendientes de pago; las indemnizaciones derivadas de la extinción de los contratos, en la cuantía correspondiente al mínimo legal calculada sobre una base que no supere el triple del salario mínimo interprofesional; las indemnizaciones derivadas de accidente de trabajo y enfermedad profesional, devengados con anterioridad a la declaración de concurso; los capitales coste de seguridad social de los que sea legalmente responsable el concursado, y los recargos

sobre las prestaciones por incumplimiento de las obligaciones en materia de salud laboral devengadas con anterioridad a la declaración de concurso.

A continuación, realizaré un breve resumen de cada uno de los conceptos incluidos en el mencionado artículo, y cuyo devengo se debe producir, recordemos, antes de la declaración de concurso:

Respecto a la determinación del concepto de salario me remito a lo explicado en el apartado 3.2.1, el privilegio expresado alcanza “en la cuantía que resulte de multiplicar el triple del salario mínimo interprofesional por el número de días de salario pendientes de pago”. Esta limitación tiene como finalidad evitar que una desmesurada cuantía de salarios afectados de la calificación de créditos laborales con privilegio general, impidiendo la satisfacción de otros tipos de créditos con otros conceptos dentro del concurso.

En cuanto a las indemnizaciones derivadas de la extinción de contratos al que no solo se aplica el límite correspondiente al salario, “en la cuantía correspondiente al mínimo legal calculada sobre una base que no supere el triple del salario mínimo interprofesional” sino que se debe recordar el límite establecido de doce mensualidades, a razón de 20 días por año trabajado en el caso del despido objetivo. Y de 24 mensualidades, a razón de 33 días por año trabajado en el caso del despido improcedente.

En los casos de las indemnizaciones derivadas de accidente de trabajo estas se producirán por el incumplimiento del empresario en la normativa de Prevención de Riesgos Laborales, con la consecuente derivación en responsabilidad civil. El criterio general es que estas indemnizaciones deberán devengarse en un momento anterior a la declaración del concurso.

Sin embargo, surgen dudas respecto a cuándo se produce este devengo, en palabras de M^a Luisa Segoviano Astaburuaga: a nuestro juicio, tal devengo se produce con el reconocimiento del derecho a la indemnización; reconocimiento que hoy corresponde a la jurisdicción social o a la penal (o civil) cuando se trate de indemnización ex delicto. La citada indemnización no tiene otro límite cuantitativo que el del daño que pretende reparar; a diferencia de lo que ocurre con los créditos por salarios y por indemnizaciones derivadas de extinción contractual, los créditos por

indemnizaciones derivadas de accidente o enfermedad laborales no sufren ninguna limitación en la LC. (Segoviano Astaburuaga)¹⁸

3.3.3 Los créditos laborales ordinarios

El TRLC define estos créditos como aquellos que en esta ley no tengan la consideración de créditos privilegiados o subordinados. La satisfacción de estos créditos se llevará a cabo una vez se hayan satisfecho los créditos contra la masa y los privilegiados.

También tendrán la calificación de crédito ordinario las cantidades restantes de aplicar los límites descritos en los apartados anteriores. Es decir, el sobrante de aplicar el límite del doble del salario mínimo profesional en los casos de créditos contra la masa correspondientes a los salarios de los últimos treinta días de trabajo efectivo antes de la declaración de concurso. O la cuantía que supere el límite del triple del salario mínimo interprofesional en los salarios correspondientes a los créditos concursales con privilegio general.

3.3.4 Los créditos laborales subordinados

El artículo 281 TRLC califica como créditos subordinados aquellos cuya comunicación ha sido realizada de forma extemporánea, excepto en los casos de créditos de reconocimiento forzoso, o por las resoluciones judiciales que resuelvan incidentes en materias que modifiquen la clasificación de los créditos. Otros créditos subordinados relevantes serán aquellos créditos que debido a pacto contractual tengan esta clasificación, así como los créditos originados por recargos e intereses. El término recargo no hace referencia al recargo de prestaciones cuya clasificación, dependiendo del momento del devengo, será crédito contra la masa o crédito con privilegio ordinario. Y, para terminar, tendrán esta clasificación los créditos por responsabilidad civil extracontractual y los créditos por responsabilidad civil derivada del delito contra la Hacienda Pública y contra la Tesorería General de la Seguridad Social.

¹⁸ M^a L. SEGOVIANO ASTABURUAGA: «Algunas consideraciones sobre el privilegio reconocido a los créditos de los trabajadores en la Ley Concursal», en E. BORRAJO (Dir.): Nueva sociedad y Derecho del Trabajo

CAPÍTULO 4. EL PAPEL DEL FONDO DE GARANTÍA SALARIAL EN EL CONCURSO

4.1 CONCEPTO

El artículo 33 ET define el Fondo de Garantía Salarial (en adelante FOGASA) como un organismo autónomo adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social, con personalidad jurídica y capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines, abonará a los trabajadores el importe de los salarios pendientes de pago a causa de insolvencia o concurso del empresario. (Social M. d., s.f.)¹⁹

En el apartado dos del citado artículo se indica como este órgano abonará indemnizaciones reconocidas a consecuencia de sentencias, auto, acto de conciliación o resolución administrativa a favor de los trabajadores a causa de despido, estando incluido en este concepto las extinciones de contrato conforme a los artículos 181 y 182 del Texto Refundido de la Ley Concursal.

Su finalidad básica, para la que fue creado mediante el artículo 31 de la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales, es la de Institución de garantía de los créditos salariales ante la insolvencia del empleador. Hoy tiene atribuido el abono a los/las trabajadores/as de los salarios e indemnizaciones que las empresas para las que trabajan no han podido satisfacer por encontrarse en situación legal de insolvencia o por haber sido declaradas en situación de concurso. (Ley 16/1976)²⁰

La cantidad máxima a abonar por el FOGASA respecto a los salarios, es la que resulta de multiplicar el doble del salario mínimo interprofesional diario, con prorrateo de pagas extras, por el número de días pendientes de pago, con un máximo de ciento veinte días. En el caso de las indemnizaciones el límite máximo será una anualidad de salario sin que, al igual que en el caso, pueda exceder del doble del salario mínimo interprofesional.

¹⁹ Ministerio de Trabajo y Economía Social, Fondo de Garantía Salarial
<https://www.mites.gob.es/fogasa/definicion.html>

²⁰ Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales.

Abonadas las prestaciones, el Fondo de Garantía Salarial se subrogará obligatoriamente en los derechos y acciones de los/las trabajadores/as para proceder en reclamación y repetición frente a los/las empleadores/as que los adeudan.

4.2 ÁMBITO DE PROTECCIÓN

Dentro del concurso el FOGASA actúa como órgano de control y garante de los derechos laborales en el marco de las posibles modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, la suspensión o la extinción de contratos. A su vez, el artículo 514 de la TRLC establece que el Fondo de Garantía Salarial será parte del procedimiento siempre que deba abonar salarios e indemnizaciones a los trabajadores, sea en concepto de créditos contra la masa o de créditos concursales, es por ello por lo que el juez citará al Fondo de Garantía Salarial desde el momento en que se tenga conocimiento de la existencia de créditos laborales o se presuma la posibilidad de su existencia.

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, el cual se utiliza para base realizar el cálculo, pueda exceder del doble del salario mínimo interprofesional.

Tal y como se establece en el apartado primero del artículo 33.3 del Estatuto de los Trabajadores, para el reconocimiento de la prestación los créditos de los trabajadores deben aparecer incluidos en la lista de acreedores. Por lo tanto la responsabilidad del Fondo no nace automáticamente tal y como figura en la reciente sentencia del Tribunal Supremo (STS, Sala de lo Social, 10 de febrero de 2022, rec num 4941/2018) (STS 10 febrero de 2022, 2022)²¹ en la cual se expresa la necesidad referente a que el crédito salarial sea reconocido por la administración concursal e incluido por ella en la lista de acreedores para que nazca la obligación del FOGASA de hacer frente a esos créditos con las limitaciones cuantitativas legales, ya que como digo, la responsabilidad del

²¹ STS, Sala de lo Social, 10 de febrero de 2022, rec num 4941/2018: FOGASA. Responsabilidad en el abono de la indemnización por despido fijada en sentencia firme cuando dos de las empresas condenadas han sido declaradas en concurso y el trabajador no aporta certificación de la administración concursal acreditativa de que su crédito ha sido incluido en la lista de acreedores.

Fondo no nace automáticamente, sino que en todos los casos debe instruir el oportuno expediente de comprobación.

Y es lógico que así sea, ya que tal y como establece el criterio de la Sala, solo viene obligado a pagar cuando la obligación existe y tiene derecho al reembolso de lo pagado, por cuanto se subroga en los derechos y acciones del trabajador al que paga, razón por la que ese derecho al reembolso sería ilusorio si el trabajador no fuese diligente en el reconocimiento de sus derechos. En tal sentido, el trabajador debe notificar su crédito al Fondo y a la administración concursal, así como que accione contra la decisión de esta última si le perjudica, pidiendo a los administradores concursales rectificación de la certificación emitida con la aportación de documentos que evidencien su error o promoviendo el oportuno incidente concursal contra su decisión, acciones que puede ejercitar mientras no prescriban. En el caso analizado el trabajador no ha aportado, a pesar de que fue requerido por el Fondo, certificado de la administración concursal de que su crédito está incluido en la lista de acreedores, por lo que no cumple el requisito establecido en el artículo 33 del ET. En consecuencia, no procede el reconocimiento de la prestación a cargo del FOGASA. (Mar, 2022)²²

4.3 SUBROGACIÓN EN EL CRÉDITO

El abono de las prestaciones por parte del organismo al trabajador, en caso de concurso del empresario, determina la subrogación del FOGASA en la posición del trabajador, en los créditos en concepto de salarios e indemnizaciones que éste haya comunicado y visto reconocidos en el concurso, con la finalidad de obtener en él su satisfacción.

Es importante dejar claro que la mencionada subrogación del FOGASA en la titularidad de los créditos contra la masa o concursales no afectará a su carácter y clasificación, tal y como se indica en el artículo 243 TRLC por lo que dispondrá de los mismos privilegios que tiene el trabajador, debiendo recibir las cantidades correspondientes con la misma prelación que hubiera correspondido al mismo. En este sentido se pronuncia el

²² Mar, E. E. (8 de Marzo de 2022). CEF Laboral Social. Obtenido de TS. El Tribunal Supremo recuerda que para que el Fogasa asuma el pago de la indemnización por despido en supuestos de empresas en concurso, necesariamente ha de constar reconocido dicho crédito en la certificación de la Administración

artículo 30 de Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo, sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial en concreto su apartado tres, donde indica que aquellos créditos adquiridos por el Fondo de Garantía Salarial en virtud de la subrogación conservarán el carácter de privilegiados que les confiere el artículo 32 del Estatuto de los Trabajadores y el que pueda corresponderle por aplicación de la legislación civil y mercantil, a su vez, cuando tales créditos concurren con los que puedan conservar los trabajadores por la parte no abonada por el Fondo de Garantía Salarial, uno y otros se satisfarán a prorrata de sus respectivos importes.

CAPÍTULO 5. EL INCIDENTE CONCURSAL EN MATERIA LABORAL

5.1 ÁMBITO DEL INCIDENTE

El incidente laboral concursal se encuentra regulado en el artículo 541 TRLC tal y como se establece en su apartado 1, a través de este mecanismo se tramitarán las acciones que los trabajadores o el Fondo de Garantía Salarial ejerciten contra el auto que decida sobre la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, el traslado, el despido, la suspensión de contratos y la reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que, conforme a la ley, tengan carácter colectivo, así como las de trabajadores que tengan la condición de personal de alta dirección contra la decisión de la administración concursal de extinguir o suspender los contratos suscritos por el concursado con estos, aunque como dijimos en su apartado correspondiente el mecanismo correcto para tramitar estas últimas reclamaciones sería el incidente concursal (artículo 532 TRLC). (Iberley Incidente Concursal en materia laboral, 2020)²³

Es necesario diferenciar este mecanismo del incidente concursal (arts 532 y ss TRLC) a través del cual se tramitarán todas las cuestiones que se susciten durante el concurso y no tengan señalada en esta ley otra tramitación, así como las acciones que deban ser ejercitadas ante el juez del concurso. Asimismo, y sin que sea algo pacífico,

²³ <https://www.iberley.es/temas/incidente-concursal-materia-laboral-rdl-1-2020-5-mayo-64857>

sectores de la doctrina abogan por aplicar el incidente concursal en materia laboral a otras acciones de carácter social que se puedan plantear ante el Juez del Concurso.

Por lo tanto, pese a no estar específicamente previstas en el citado art. 541.1 TRLC, que regula el ámbito del incidente laboral concursal, podríamos utilizar el art. 551.1 TRLC, que enumera las resoluciones frente a las que cabe el recurso de suplicación, y menciona de manera poco detallada "la sentencia que resuelva incidentes concursales relativos a acciones sociales cuyo conocimiento corresponda al juez del concurso, ...". Entre ellas se podría encontrar, y como digo, así lo defiende parte de la doctrina, las eventuales decisiones que adopte el Juez del Concurso en relación a la sucesión de empresa, en el marco de transmisiones de unidades productivas en funcionamiento, para la cual tiene competencia específica con encaje en el art. 221.2 TRLC. (Iberley, Iberley Esquema-Incidente Concursal, 2020)²⁴

5.2 TRAMITACIÓN DEL INCIDENTE

5.2.1 Demanda

El incidente se inicia con la presentación de demanda en el plazo de 30 días desde el auto que resuelve el expediente de regulación de empleo o la resolución en los casos previstos por la normativa que hemos descrito en el apartado anterior. En el apartado 2 del artículo 541 se hace referencia a que dicho plazo empezará a contar en el caso de los trabajadores desde el momento en que conocieron o pudieron conocer la resolución judicial, al incluir este último término se utiliza un concepto jurídico indeterminado con el fin de no generar indefensión a los trabajadores los cuales al no ser parte del procedimiento concursal pueden tener dificultades a la hora de conocer la resolución judicial al momento de su emisión.

En este mismo artículo se establece que los trabajadores deberán presentar la demanda conforme a lo establecido en la legislación procesal civil. Dicha remisión hace referencia al artículo 437 LEC en virtud del cual se regula la demanda que inicia el juicio verbal, cuyo contenido y forma serán los correspondientes al juicio ordinario por lo que deberá de contener los datos y circunstancias de identificación del actor y el

²⁴ <https://www.iberley.es/revista/esquemas-incidente-concursal-materia-laboral-concepto-partes-plazos-acto-juicio-costas-nueva-ley-concursal-458>

domicilio o residencia en que puede ser emplazado, se expondrán numerados y separados los hechos y los fundamentos de derecho y se fijará con claridad y precisión lo que se pida.

En caso de que se aprecien defectos en la demanda el Letrado de la Administración de Justicia advertirá al demandante con el fin de que lo subsane en el plazo de cuatro días. Una vez se inadmita la demanda se señalará en los 10 días siguientes la fecha en la que tendrá lugar el acto de juicio.

5.2.2 Juicio

El artículo 541.4 TRLC nos indica como la celebración del acto de juicio deberá comenzar con un intento de conciliación, en caso de no lograr avenencia el actor se ratificará en su demanda o la ampliará siempre que no lo haga sustancialmente, tras ello el demandado contestará oralmente a la demanda y se procederá a presentar la prueba documental. Tras la práctica de la prueba se otorgará a las partes un trámite oral de conclusiones.

5.3 RESOLUCIÓN DEL INCIDENTE, ESPECIAL MENCIÓN A LAS COSTAS

Una vez finalizado el acto de juicio se dictará sentencia resolviendo la cuestión y produciendo plenos efectos de cosa juzgada. Contra esta sentencia cabrá recurso de suplicación y los demás recursos previstos en la Ley reguladora de la jurisdicción social, que se tramitarán y resolverán ante los órganos jurisdiccionales del orden social.

En lo que respecta a las costas ocasionadas por el incidente, el art. 542.2 realiza una remisión expresa al contenido lo regulado en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, dicha remisión a la LJS puede producir problemática ya que en el proceso laboral (en algunos casos) no se exige la intervención de procurador, abogado o graduado social ni existe un sistema regulatorio de las costas procesales.

Es conveniente recordar que, dentro del concurso de acreedores, el deudor debe actuar asistido de Abogado y representado por Procurador; igualmente los

administradores concursales habrán de contar con un Letrado cuando intervengan como parte en los incidentes, o en vía de recurso por lo que en mi opinión el sistema de costas adecuado sería el correspondiente a la jurisdicción civil, que, al fin y al cabo, es la jurisdicción conforme a la que se lleva a cabo el incidente laboral concursal.

El único motivo por el que esta remisión tiene sentido es al permitir que los trabajadores se adhieran a los beneficios que la LJS dispensa a este colectivo en materia de costas, ya que conforme a este sistema no se impondrán costas a la parte trabajadora (al menos en primera instancia). (Sanchez Linde, 2021)²⁵

CONCLUSIONES

Las reformas efectuadas en los últimos años han dotado al Derecho Laboral Concursal de una estructura, claridad y profundidad mucho mayor de la que se le concedió en un primer momento, dentro de la Ley Concursal 22/2003.

Dicha regulación ha logrado crear una serie de garantías para uno de los colectivos más vulnerables y a menudo olvidados dentro del concurso, los trabajadores. Un colectivo que sufre las consecuencias derivadas tanto de la situación derivada de la insolvencia como de la posible liquidación de la empresa de manera manifiesta.

Si bien la extinción de las relaciones laborales es una de las medidas más comunes dentro del concurso de acreedores, ya sea con el fin de intentar continuar con la actividad empresarial o con motivo de la liquidación, a lo largo de este trabajo se ha podido comprobar como la legislación concursal dota al administrador concursal de una serie de herramientas de reestructuración de las relaciones laborales increíblemente útiles y que por desgracia considero que se encuentran infrautilizadas. A partir de estas herramientas, se pueden llevar a cabo modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajos que transformen completamente las relaciones laborales ahorrando costes, flexibilizándolas y permitiendo una reducción de costes notoria. Así como suspensiones de contrato que permitan dar aire a las empresas que se encuentran en una grave situación de insolvencia.

²⁵ Mario Sánchez Linde reflexiones-sobre-las-costas-en-el-incidente-concursal-laboral-1.html

En mi opinión la falta de uso de estas medidas tiene que ver con una clara deficiente formación e infravalorada importancia de la mediación dentro de las relaciones laborales. Una habilidad indispensable en todo laboralista que se precie y cuyo uso es de especial utilidad en estos procesos de reestructuración para los cuales será necesario llegar a un acuerdo con la representación de los trabajadores. Sin embargo, en estas situaciones se suele optar por la vía de la extinción de la relación laboral, ignorando alternativas que pueden suponer la diferencia entre la continuidad de la empresa y su liquidación.

En materia de clasificación de créditos dentro del concurso es donde se aprecia con la mayor claridad la protección que reciben los trabajadores pertenecientes a la empresa, otorgando un alto rango de privilegios a los llamados créditos laborales con el fin de proceder a su satisfacción con carácter prioritario. Es de alabar el equilibrio que logra la legislación concursal en esta materia ya que una excesiva priorización en el abono de este tipo de créditos podría haber comprometido la satisfacción de los acreedores titulares de créditos por otros conceptos. Sin embargo, los límites impuestos a las cantidades a abonar en relación con los créditos laborales logran compensar la situación de vulnerabilidad que sufre el colectivo de trabajadores sin desestabilizar el correcto transcurso del procedimiento concursal.

Por último, cabe resaltar el importante papel que realiza el Fondo de Garantía Salarial en el concurso dotando de garantías aún mayores a los trabajadores en aquellas situaciones en las que la situación de insolvencia puede producir enormes perjuicios en sus derechos.

En virtud de lo expuesto ha quedado reflejada la importancia del Derecho Laboral dentro del concurso de acreedores, así como la elevada protección de la que se dota a los trabajadores cuya empresa se encuentra en esta situación tan comprometida. La legislación actual logra, sin ningún tipo de duda, equilibrar las garantías de los derechos de este colectivo con la consecución de los fines del concurso mediante una regulación clara, justa y en mi opinión puntera en Europa que, sin embargo, deberá seguir actualizándose con el fin de afrontar los nuevos retos que surgirán debido a los tiempos tan convulsos en los que vivimos actualmente.

BIBLIOGRAFÍA

- 127, B. n. (5 de Mayo de 2020). *Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Concursal*. Obtenido de <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2020/05/05/1/con>
- 96, B. n. (8 de Abril de 1976). *Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales*. Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1976-8373>
- Aradas, A. (28 de Junio de 2022). *Cuestioneslaborales.es*. Obtenido de <https://www.cuestioneslaborales.es/modificacion-sustancial-condiciones-trabajo/>
- Cano Marco, F. (2020). *Manual Práctico de Derecho Laboral Concursal*. Madrid: Wolters Kluwer.
- Iberley. (22 de Mayo de 2020). *Iberley Esquema-Incidente Concursal*. Obtenido de (<https://www.iberley.es/revista/esquemas-incidente-concursal->
- Iberley. (15 de Septiembre de 2020). *Iberley Incidente Concursal en materia laboral*. Obtenido de <https://www.iberley.es/temas/incidente-concursal-materia-laboral-rdl-1-2020-5-mayo-64857>
- Iberley. (19 de Enero de 2022). *Iberley.es*. Obtenido de <https://www.iberley.es/temas/concepto-causas-suspension-contrato-trabajo-7851>
- Mar, E. E. (8 de Marzo de 2022). *CEF Laboral Social*. Obtenido de TS. El Tribunal Supremo recuerda que para que el Fogasa asuma el pago de la indemnización por despido en supuestos de empresas en concurso, necesariamente ha de constar reconocido dicho crédito en la certificación de la Administración concursal: <https://www.laboral-social.com/tribunal-supremo-recuerda-fogasa-asuma-pago-indemnizacion-por-despido-supuestos-empresas-concurso-necesariamente-constar-reconocido-dicho-credito-certificacion-administracion-concursal.html>
- Mercader Ugina, J. (s.f.). *Enciclopedia de Derechho Concursal*.
- Moliner Tamborero, G. (2004). Aspectos procesales de la Ley Concursal. *Tribunal Social N°166*.
- Montoya Melgar, A. (2015). *Derecho Laboral Concursal*. Pamplona (Navarra): CIVITAS EDICIONES.
- Paéz Escámez, R. (14 de Enero de 2021). *La clasificación del crédito laboral en el concurso de acreedores*. Obtenido de

<https://www.abogacia.es/actualidad/opinion-y-analisis/la-clasificacion-del-credito-laboral-en-el-concurso-de-acreedores/>.

Ruiz de la Cuesta Fernández, M. (2005). La moderación judicial de las indemnizaciones. *Actualidad Laboral*, N° 17,.

Sanchez Linde, M. (20 de Octubre de 2021). *Mario Sánchez Linde reflexiones-sobre-las-costas-en-el-incidente-concursal-laboral-1.html*. Obtenido de Law&Trends: <https://www.lawandtrends.com/noticias/mercantil/reflexiones-sobre-las-costas-en-el-incidente-concursal-laboral-1.html>

Segoviano Astaburuaga, M. (s.f.). *Nueva Sociedad y Derecho del Trabajo*.

Social, M. d. (23 de Octubre de 2015). *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se*. Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11430-consolidado.pdf>

Social, M. d. (s.f.). *Fondo de Garantía Salarial*. Obtenido de <https://www.mites.gob.es/fogasa/definicion.html>

STS 10 febrero de 2022, 4941/2018 (Tribunal Supremo 10 de Febreo de 2022).

STS 26/01/2016 (Tribunal Supremo 26 de Enero de 2016).

Talens Visconti, E. (2015). El personal de alta dirección en el concurso de acreedores. *El personal de alta dirección en el concurso de acreedores*. Valencia.