

## **Efectos de la Entrada en Vigor de la Ley Concursal en el ámbito Laboral.**

Dos de los principales objetivos del **Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo**, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Concursal (en adelante, **TRLConc**), publicado, en su día, en pleno proceso de alarma, son, según su Exposición de motivos, alterar la sistemática de la ley y modificar la literalidad de los textos, para depurarlos en la medida necesaria para eliminar las dudas interpretativas que pudieran plantear.

Por ello, el texto refundido, **con fecha de entrada en vigor el 1 de septiembre de 2020**, prácticamente triplica el número de artículos de su precedente, la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, concluyendo un total de 752 artículos, distribuidos en tres grandes libros: «Del concurso de acreedores», «Del derecho preconcursal» y de las «Normas de derecho internacional privado».

En lo que respecta a su trascendencia laboral, la nueva norma no introduce novedades significativas. Podemos destacar la redistribución de forma más racional y sistemática de los efectos de la declaración de concurso sobre los contratos y los convenios colectivos, y la incorporación de algunos aspectos puntuales:

— Estos efectos se contemplaban en la versión de 2003 en tres artículos (64 a 66): en la refundición quedan regulados en una sección entera (dentro del Libro primero, Título III, Capítulo IV, «De los efectos sobre los contratos de trabajo y sobre los convenios colectivos»: artículos 169 a 185), si bien a nivel de contenido no hay cambios relevantes.

— Se incluye la modificación sustancial de las condiciones de trabajo y el traslado dentro de los supuestos de medidas colectivas en tramitación antes de la declaración de concurso, que se pondrán inmediatamente en conocimiento del Juez concursal (art. 170.1 TRLConc).

— Se expresa que, si al tiempo de la declaración de concurso, el acuerdo o la decisión empresarial sobre medidas colectivas que afecten a los contratos de trabajo hubieran sido impugnados ante la jurisdicción social, el procedimiento continuará ante los órganos de esta jurisdicción hasta la firmeza de la correspondiente resolución (art. 170.3 TRLConc).

— Como en la norma de 2003, desde que se acuerde la iniciación del procedimiento para el despido colectivo, los jueces del orden social suspenderán la tramitación de todos los procesos individuales posteriores a la solicitud del concurso pendientes de resolución firme en los que se hubieran ejercitado contra el concursado acciones resolutorias individuales con fundamento en las causas que determinan la extinción del contrato por voluntad del trabajador al amparo de la legislación laboral motivadas por la situación económica o de insolvencia del concursado. El texto refundido añade expresamente, junto a los efectos de cosa juzgada del auto del Juez concursal, la obligación de archivo sin más trámites de los procesos individuales suspendidos (art. 185 TRLConc).

— En el nuevo texto, se extraen de la sección sobre medidas colectivas sobre contratos laborales las menciones a recursos procesales (suplicación, resto de recursos de la LRJS e incidente concursal, que se reordenan en otros capítulos). En lo que respecta al citado **incidente concursal en materia laboral** (que no sufre cambios significativos), dilucidará las acciones que los trabajadores o el FOGASA ejerciten contra el auto que decida sobre las medidas colectivas de los trabajadores, y también las acciones del personal de

alta dirección contra la decisión de la administración concursal de extinguir o suspender los contratos suscritos por el concursado el mismo (art. 541 TRLConc).

— Se mantiene, como en la norma precedente de 2003, la consideración de crédito contra la masa de los salarios correspondientes a los últimos treinta días de "trabajo efectivo realizado" (se remarca el elemento temporal, pues desde 2003 se hablaba únicamente de "trabajo efectivo") antes de la declaración de concurso en cuantía que no supere el doble del salario mínimo interprofesional (art. 242.1º TRLConc). La norma incrementa el catálogo de créditos contra la masa, pero ello no obedece a la innovación sino al fraccionamiento: se ha dividido el articulado para acabar con algunos problemas interpretativos. Además, hay mejoras técnicas. Por ejemplo, en los créditos por indemnizaciones derivadas de despidos o extinciones de contratos de trabajo, se precisa que es necesario que «se hubiesen producido con posterioridad a la declaración de concurso» (art. 242.8º TRLConc); y en los créditos derivados de la resolución de contratos con obligaciones recíprocas, el art. 242.9º TRLConc distingue entre "resolución en interés del concurso" (en lugar de la antigua y equívoca alusión a "resolución voluntaria" de contratos) y "resolución por incumplimiento", explicitando que este ha de ser posterior al concurso para que el crédito restitutorio y/o indemnizatorio sea contra la masa, acogiendo así la doctrina jurisprudencial.

— Además, continuando con las masas del concurso (activa y pasiva), en la transmisión de una *unidad productiva* (es decir, el conjunto de medios organizados para el ejercicio de una actividad económica esencial o accesoria, art. 200.2 TRLConc), la competencia para declarar la presencia de una sucesión de empresa, y por tanto ordenar qué hacer con los créditos impagados, corresponde exclusivamente al Juez del concurso. Además, se delimita el perímetro de esa sucesión de empresa: la transmisión de una unidad productiva no llevará aparejada obligación de pago de los créditos no satisfechos por el concursado, antes de la transmisión, ya sean concursales o contra la masa, cuando se produzca sucesión de empresa «respecto de los créditos laborales y de seguridad social correspondientes a los trabajadores de esa unidad productiva en cuyos contratos quede subrogado el adquirente» (art. 224.1.3 TRLConc).

## **¿QUÉ SUCEDE CON LAS RELACIONES LABORALES CUANDO UNA EMPRESA ENTRA EN CONCURSO?**

Evidentemente, las razones que conducen a una organización al concurso de acreedores son económicas. Se trata de una figura que se diseñó para solventar situaciones de falta de liquidez, con la finalidad de garantizar, siempre que fuera posible, la actividad de la empresa, articulando un procedimiento para saldar las deudas con los acreedores.

Sin embargo, no puede generalizarse el proceso ni la intención del empresario: en algunas ocasiones, el empleador se limita a «dejar apagar» el procedimiento, asumiendo la desaparición de la sociedad; en otras, colabora activamente para llegar a un acuerdo con los acreedores y asegurar la viabilidad del proyecto.

Durante la fase del concurso, **la relación laboral continúa**: es decir, el trabajador mantiene sus derechos y también sus obligaciones. Los empleados deben seguir acudiendo a sus puestos (si bien existe la posibilidad de que el administrador autorice permisos retribuidos en determinados casos) y puede materializarse la modificación de las condiciones de trabajo, así como la suspensión o, en su caso, extinción de los contratos, según procedimientos descritos en el TRLConc.

A nivel laboral, un efecto característico es que, **en muchas ocasiones, los trabajadores se convierten en acreedores** (por salarios impagados), de modo que su preocupación es doble: no solo ven peligrar su puesto de trabajo durante todo el proceso, sino también el cobro mismo de esa deuda.

No nos centraremos aquí en la relación entre el empresario y todos los acreedores concursales, sino exclusivamente en el binomio empresa-trabajador. Atendiendo a estos sujetos, el concurso de acreedores puede ser **voluntario** o **necesario**: en la primera modalidad, el propio empleador impulsa el procedimiento; la segunda es promovida por los trabajadores, en caso de impago de salarios. Cualquier empleado puede ponerlo en marcha, con objeto de recuperar las cantidades dejadas de percibir. En el mejor de los casos, el proceso finalizará con la recuperación de las sumas; en otros, el reintegro será parcial. En cualquier caso, la empresa puede detener el proceso poniendo a disposición del Juzgado los salarios reclamados.

La declaración del concurso de acreedores por parte del Juez implica el nombramiento de un **administrador concursal**. En el concurso voluntario, acompañará en su labor diaria al administrador ordinario de la empresa; en el necesario, lo sustituirá si el deudor es suspendido en ese ejercicio.

Cabe añadir, entre las funciones más relevantes del administrador para el resultado del concurso, la redacción del informe que acompaña al inventario de la masa activa, la lista de acreedores y la evaluación de las propuestas de convenio que se presenten, en su caso. Esta fase es esencial y si, a grandes rasgos, el administrador considera que el negocio es viable, dentro del plan que se acuerde podrá autorizar quitas y aplazamientos. Si, por el contrario, concluye su inviabilidad, propondrá la disolución de la empresa y ordenará la relación de créditos que deberá abonarse (distinguiendo: créditos contra la masa, que se pagan conforme se devengan; créditos con privilegio especial, con cargo a bienes y derechos; créditos con privilegio general, que solo se atenderán tras el pago de los anteriores; y créditos ordinarios, que se pagarán si hay remanente de los anteriores).

El órgano que garantiza que los trabajadores perciban tanto las indemnizaciones debidas como los salarios es el **Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)**, que actuará cuando el trabajador no haya percibido íntegramente las cantidades adeudadas. Una vez satisfechas (no se garantiza el cobro íntegro: solo hasta ciertos límites), se subrogará en la posición de los empleados contra la empresa, reclamando las sumas completas.

Volviendo al administrador judicial, su labor es fundamental, pues asume todo tipo de funciones, no solo de carácter procesal sino también otras propias del deudor o sus órganos de administración (como, por ejemplo, actos de disposición indispensables para garantizar la viabilidad de la empresa o necesidades de tesorería), funciones relativas a los derechos de los acreedores, tareas de realización de valor y liquidación, de secretaría e, incluso, algunas en materia laboral:

— Cumplir las resoluciones judiciales recaídas a la fecha de la declaración de concurso en procedimientos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, traslado colectivo, despido colectivo y suspensión de contratos y reducción de jornada, como veremos más adelante.

— Solicitar del Juez de lo mercantil la modificación sustancial de las condiciones de trabajo y la extinción o suspensión colectivas de los contratos de trabajo en que sea empleador el concursado.

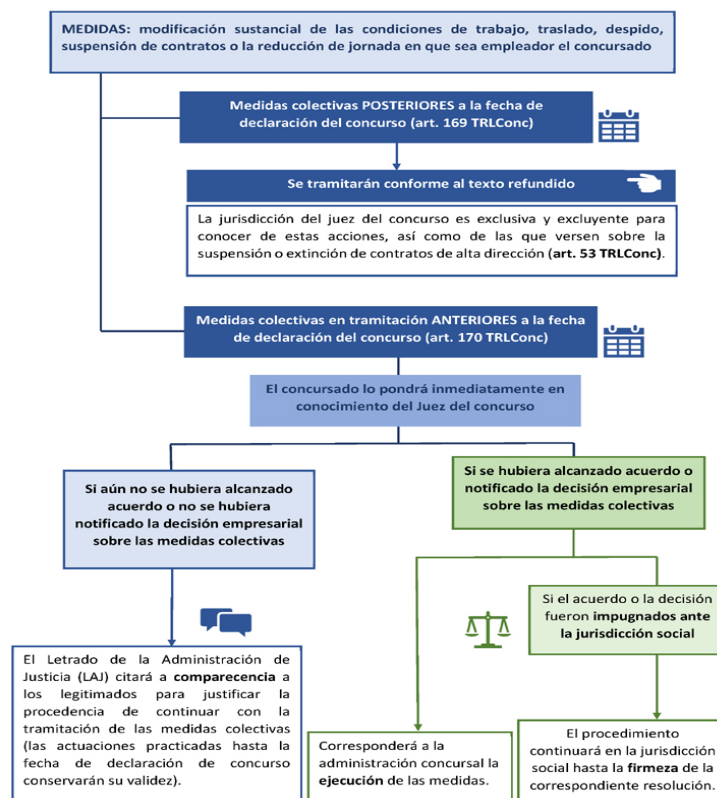
— Intervenir en procedimientos sobre medidas colectivas iniciados durante el concurso y, en su caso, acordar los mismos con los representantes de los trabajadores.

— Extinguir o suspender los contratos del concursado con el personal de alta dirección.

— Solicitar del Juez un aplazamiento de las indemnizaciones derivadas de los contratos de alta dirección hasta la firmeza de la sentencia de calificación.

## RELACIONES LABORALES Y CONCURSO EN EL TEXTO REFUNDIDO

Se regula, en primer lugar, el efecto del concurso sobre los contratos laborales, de modo que, 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 el texto refundido cuando tengan carácter colectivo (art. 169.1 TRLConc); del mismo modo, se regula el procedimiento a seguir cuando a la fecha de la declaración se hubieran iniciado trámites para aprobar las citadas medidas de carácter colectivo (art. 170 TRLConc). Resumimos las diversas posibilidades en el siguiente esquema:

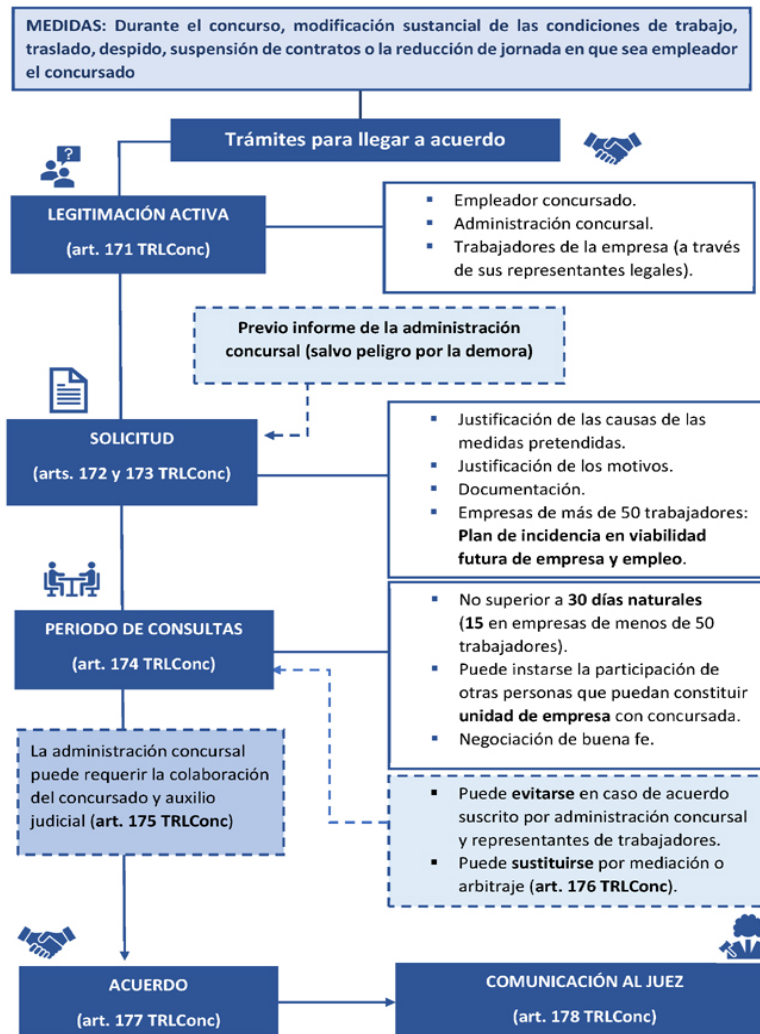


El siguiente esquema (arts. 171 a 178 TRLConc) resume los trámites iniciales para acordar las decisiones de carácter colectivo antes descritas, con objeto de llegar a un posible acuerdo entre empleador y trabajadores, a través de negociación en un **periodo de consultas**.

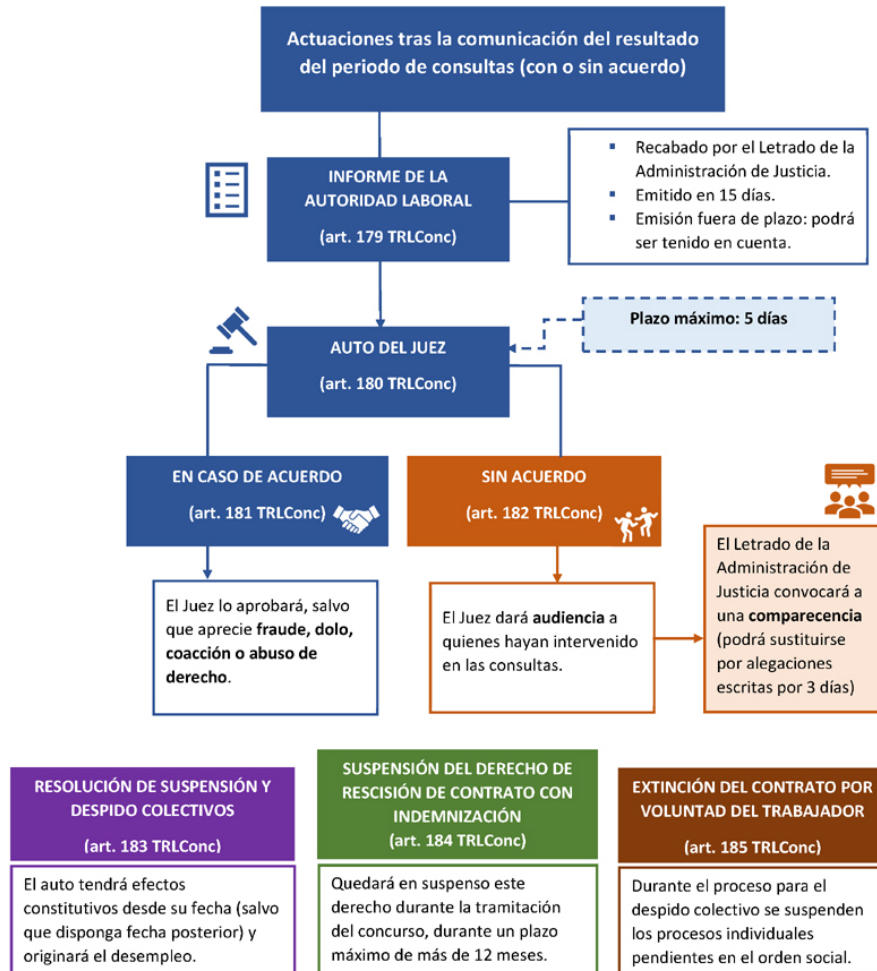
El acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los

trabajadores siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados.

Al finalizar el plazo del periodo de consultas (cuya duración dependerá del número de trabajadores en plantilla), la administración concursal y los representantes de los trabajadores comunicarán al Juez del concurso el **resultado** del periodo de consultas (con acuerdo o no).

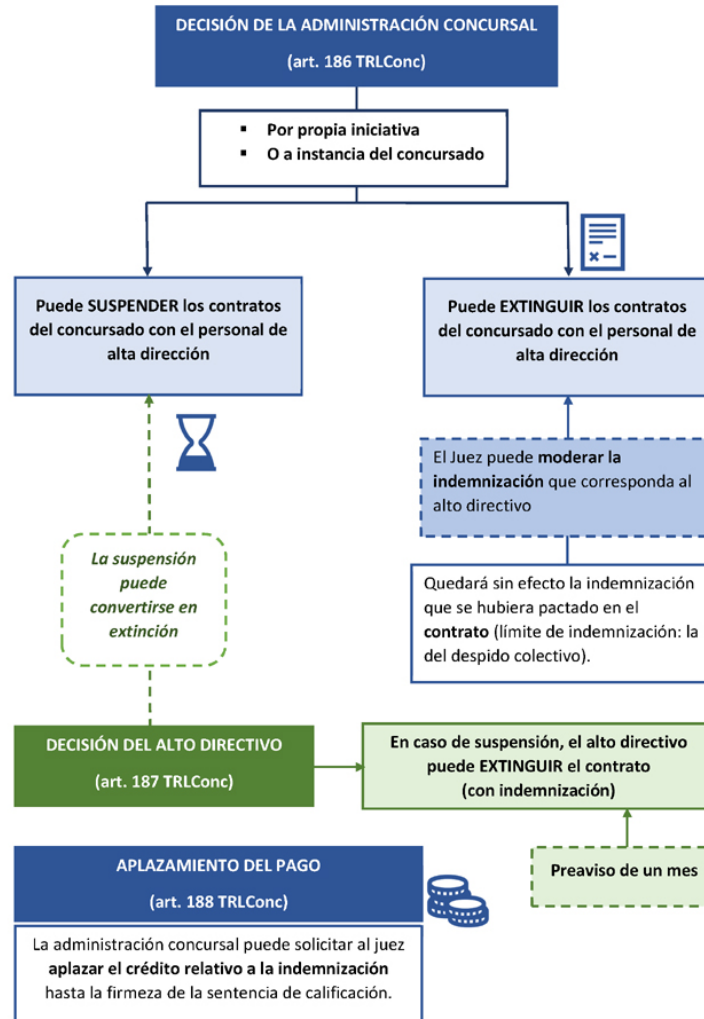


Continuamos describiendo el proceso una vez comunicado al Juez el resultado del periodo de consultas (detallado en el esquema anterior), que pasa por un informe de la Autoridad laboral y finaliza con resolución judicial (arts. 179 a 185 TRLConc):

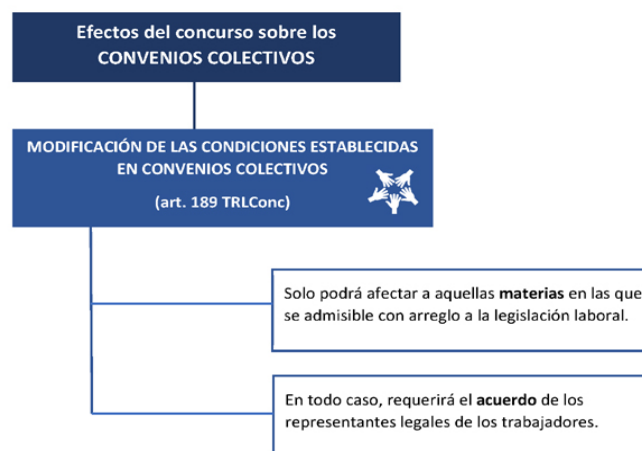


A continuación, se detallan los efectos de la declaración del concurso de acreedores sobre los contratos del **personal de alta dirección** (arts. 186 a 188 TRLConc). Como particularidad, vemos que la suspensión del contrato puede transformarse en su extinción, a voluntad del propio afectado y sin perder el correspondiente derecho de indemnización:





Por último, resumimos los efectos de la declaración del concurso sobre las condiciones establecidas en **convenios colectivos** (art. 189 TRLConc):



Fuente; CissLaboral.