



CAMPUS PÚBLICO  
MARÍA ZAMBRANO  
SEGOVIA  
GRADO EN RELACIONES LABORALES  
Y RECURSOS HUMANOS



---

# Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, JURÍDICAS Y DE LA  
COMUNICACIÓN

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO DE FIN DE GRADO

**Efectos laborales del concurso**

Presentado por D<sup>o</sup> Julio Yagüe Escudero

Tutorizado por D<sup>a</sup> Laura González Pachón

Segovia 7 de marzo de 2018

## INDICE

INTRODUCCIÓN .....	5
CAPÍTULO I.....	8
PRINCIPIOS GENERALES DEL CONCURSO DE ACREEDORES.....	8
1.1 Iniciación al concurso de acreedores.....	8
1.2 Principios informadores de la Ley concursal .....	9
1.2.1 Principio de unidad legal.....	9
1.2.2 Principio de unidad de disciplina .....	9
1.2.3 Principio de unidad de procedimiento.....	9
1.3 Los órganos del concurso.....	10
1.3.1 El Juez del concurso/Juez de lo mercantil.....	10
1.3.2 La administración concursal.....	10
1.3.3 La Junta de acreedores .....	10
1.3.4 El Ministerio Fiscal .....	11
1.4 Los efectos de la declaración del concurso .....	11
1.4.1 Los efectos sobre el deudor .....	11
1.4.2 Los efectos sobre los acreedores .....	12
1.4.3 Efectos del concurso sobre los créditos.....	13
1.4.3.1 Prohibición de compensación de deudas y créditos del concursado .....	13
1.4.3.2 Suspensión del devengo de interés.....	13
1.4.3.3 Interrupción de la prescripción de acciones .....	14
1.4.4 Efectos sobre los contratos.....	14
1.4.5 Efectos sobre los actos perjudiciales para la masa activa.....	15
1.5 Las masas activa y pasiva del concurso .....	15
1.5.1 La masa activa.....	15
1.5.2 La masa pasiva .....	16
1.5.2.1 Los créditos contra la masa .....	16
1.5.2.2 Los créditos concursales, su clasificación.....	17
1.6 Las soluciones del concurso.....	18
1.6.1 El convenio.....	18
1.6.2 La liquidación.....	18
CAPITULO II .....	20
DE LOS EFECTOS DEL CONCURSO SOBRE LOS CONTRATOS LABORALES .....	20

2.1 El carácter colectivo de las modificaciones sustanciales, traslados y suspensiones .....	20
2.1.1 Los traslados colectivos .....	21
2.1.2 Las modificaciones sustanciales de naturaleza colectiva .....	21
2.1.3 La suspensión del contrato y la reducción de jornada de carácter colectivo .....	22
2.1.4 Las extinciones o despidos colectivos .....	22
2.1.5 Las causas de las medidas .....	23
2.2 La tramitación del expediente concursal de regulación de empleo .....	23
2.2.1 Legitimación para iniciar el expediente .....	23
2.2.2 Informe de la administración concursal para el inicio del expediente .....	23
2.2.3 La solicitud de inicio del expediente .....	24
2.2.4 Convocatoria a periodo de consultas .....	24
2.2.4.1 Admisión de la solicitud .....	25
2.2.5 Sujetos legitimados para intervenir en el periodo de consultas .....	25
2.2.5.1 La administración concursal .....	25
2.2.5.2 La representación legal de los trabajadores .....	25
2.2.5.3 El empresario concursado .....	26
2.2.5.4 Personas que constituyan unidad de empresa .....	26
2.2.5.5 Otros legitimados .....	26
2.2.5.6 Sustitución del periodo de consultas por procedimiento de mediación o arbitraje ..	26
2.2.5.7 Finalización del periodo de consultas con acuerdo .....	26
2.2.5.8 Finalización del periodo de consultas sin acuerdo .....	27
2.2.6 La resolución del juez del concurso y sus efectos .....	27
2.2.6.1 Efectos de la resolución judicial .....	27
2.3 Personal de alta dirección en el concurso .....	27
2.3.1 La extinción o la suspensión del contrato de personal de alta dirección en el concurso.	28
2.3.2 La extinción por voluntad del alto directivo .....	28
CAPITULO III .....	30
TRATAMIENTO DE LOS CRÉDITOS LABORALES EN EL CONCURSO .....	30
3.1 Los créditos laborales .....	30
3.2 Créditos laborales contra la masa .....	30
3.2.1 Créditos por salarios durante los últimos treinta días de trabajo anteriores al concurso	31
3.2.2 Créditos laborales propios mientras permanece la actividad durante el concurso .....	31
3.3 Créditos concursales .....	31
3.3.1 Créditos privilegiados especiales .....	31
3.3.2 Créditos privilegiados generales .....	32

3.3.3 Créditos ordinarios .....	33
3.3.4 Créditos subordinados .....	33
3.4 Ejecuciones de créditos concursales laborales .....	34
3.5 La apertura de la fase de liquidación.....	34
3.6 La actuación del Fondo de Garantía Salarial .....	34
3.6.1 Concursos con insuficiencia de masa activa. ....	36
CONCLUSIONES .....	37
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	39

## INTRODUCCIÓN

Cuando las empresas tienen problemas económicos y no pueden cumplir con sus pagos exigibles para el buen funcionamiento del negocio, solicitan al Juez de lo Mercantil que se abra concurso de acreedores, que puede ser instado bien de manera voluntaria, solicitándolo el propio deudor o bien de manera necesaria, solicitándolo el acreedor al que no se le hubiera satisfecho las cantidades debidas. Con la apertura del concurso de acreedores, lo que se trata, es de conseguir que todos los acreedores y los trabajadores cobren sus correspondientes deudas, de forma jerarquizada para así evitar que la empresa concursada tenga que cerrar sus puertas.

La justificación de haber hecho este trabajo, viene dada por la experiencia positiva que he experimentado al cursar las asignaturas de Derecho Concursal y Derecho del Trabajo, las cuales, al estudiarlas y analizarlas en conjunto, me han hecho posible la realización de este trabajo, pudiendo analizar la evolución de las empresas en concurso durante los diez últimos años, desde que se inició la crisis económica a nivel internacional.

Ya desde el comienzo de la crisis económica que comenzó en España en el año 2007, los casos de concurso de acreedores no pararon de crecer hasta hacer tope en el año 2013, año en el que había 9.937 deudores concursados, experimentando a partir de entonces una tendencia decreciente hasta llegar a tener en la actualidad prácticamente los mismos casos que teníamos antes de la crisis del 2007. Según los últimos datos que ha publicado el Instituto Nacional de Estadística, el número de deudores concursados en el conjunto del año 2017 fue de 5.131, un 2,3% inferior al registrado en 2016.

La nueva regulación de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, supone el consolidar en un único procedimiento los cuatro tipos de supuesto regulados con anterioridad a esta fecha como son la quiebra, la suspensión de pagos, el concurso de acreedores y el beneficio de quita y espera, así, mediante el procedimiento diseñado por la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, para los casos de insolvencia empresarial, los sujetos que están legitimados para solicitar al Juez de lo Mercantil que adopte medidas colectivas, son el administrador concursal, el deudor o los trabajadores de la empresa mediante sus representantes legales. Será el Juez de lo Mercantil quien inicie el procedimiento, convocando al empresario concursado, a los representantes de los trabajadores y a la administración concursal a un periodo de consultas, con el fin de llegar a un acuerdo sobre una propuesta inicial, resolviendo el procedimiento mediante Auto.

Considero que uno de los principales problemas que resuelve el concurso de acreedores en su faceta laboral es que una vez se haya declarado el concurso, los trabajadores pueden seguir acudiendo a su puesto de trabajo, ya que no se paraliza la actividad empresarial, sino que el administrador concursal y en su caso el empresario se encargarán de organizar y dirigir las actividades necesarias para el buen funcionamiento de la empresa, sobre todo, llevando a cabo los pagos de las materias primas necesarias para continuar con dichas labores.

Para llevar a cabo este trabajo de fin de grado, lo he dividido en tres capítulos, puesto que la materia sobre la que versa es especialmente amplia, así he expuesto:

1. Principios generales del concurso de acreedores, en el que he llevado a cabo una exposición somera y reducida del concurso de acreedores, que lo he dividido en:
  - a. Apertura del concurso
  - b. Fase común
  - c. Fase de solución, finalizando en convenio o liquidación

## INTRODUCCIÓN

2. De los efectos del concurso sobre los contratos, en el que da especial importancia a los aspectos laborales del concurso de acreedores.
3. La clasificación concursal de los créditos laborales, haciendo una distinción entre los créditos contra la masa y créditos concursales.

Este trabajo analiza los efectos laborales de la declaración del concurso de acreedores que se llevan a cabo en sus distintas fases. De igual manera, se analiza el alcance de los contratos laborales una vez que el desarrollo de la normativa laboral pasa a formar parte en exclusiva del Juez de lo Mercantil, quien tendrá la última palabra sobre la extinción, modificación o suspensión colectivas de los contratos de trabajo en los que sea empleador el concursado, así como la suspensión o extinción de contratos de alta dirección. Además cuando estas medidas supongan la modificación de las condiciones del convenio colectivo, se requerirá el acuerdo de los representantes de los trabajadores.

Para conseguir este propósito, se revisa la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, principalmente con el extenso artículo 64 y sus correspondientes apartados. Debido a que varios artículos de la Ley Concursal nos remiten a otras normas, se revisa la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, y el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Dentro de las fases de solución del convenio, el legislador, en la Exposición de Motivos de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, para la finalización de éste, ha preferido que salga adelante el convenio, puesto que eso implica el mantenimiento de la empresa, evitando así, la desaparición de los puestos de trabajo, sin embargo, la realidad es que en más de un 90 % de los casos de concurso de acreedores, la solución pasa por la liquidación de la empresa y el consiguiente perjuicio para los trabajadores.

Desde aquí, quiero dejar constancia de mi admiración y respeto por todos los trabajadores que han luchado y siguen luchando por conseguir que sus empresas mantengan sus puestos de trabajo una vez iniciado el concurso, bien mediante manifestaciones o haciendo acampadas delante de las puertas de las empresas, pues de conseguir este objetivo depende, en muchos casos, la supervivencia de sus familias.

# **CAPÍTULO I**

## **PRINCIPIOS GENERALES DEL CONCURSO DE ACREEDORES**

## CAPÍTULO I

### PRINCIPIOS GENERALES DEL CONCURSO DE ACREEDORES

#### 1.1 Iniciación al concurso de acreedores

En una situación de normalidad patrimonial, en la que por parte del deudor se presume una solvencia patrimonial con bienes y derechos suficientes, las deudas existentes sobre un patrimonio podrán ser cobradas en virtud de ejecuciones singulares. Es decir cuando los acreedores en virtud de un título ejecutivo, ya sea sentencia firme, laudo firme, título al portador o nominativo y que representen una obligación vencida, solicitan el embargo y la venta de un bien o bienes del deudor para que con el producto obtenido, puedan lograr la adecuada satisfacción de su derecho, como bien sabemos el deudor responde con todos sus bienes del cumplimiento de sus deudas, según el artículo 1911 del Código Civil. El problema se plantea cuando el deudor se encuentra en una situación de anormalidad patrimonial, es decir, de insolvencia patrimonial con una insuficiencia de bienes para hacer frente a todas las deudas. En este caso hay que recurrir a la ejecución colectiva de todo el patrimonio de deudor y someter a todos los acreedores a la generalidad del procedimiento y a un principio de igualdad de trato, salvo en determinadas excepciones. Para estos casos surge el procedimiento concursal, que tiene por finalidad evitar que con las ejecuciones individuales cobren únicamente los acreedores más diligentes, los más audaces o los que se encuentran en un mayor grado de cercanía al deudor, mientras que los restantes corren el riesgo de no cobrar sus créditos.

La quiebra aparece históricamente como un procedimiento de ejecución universal del patrimonio de un empresario insolvente. En este procedimiento, la ejecución individual y el interés particular de cada acreedor se ven sustituidos por la ejecución colectiva, en la que domina el interés común de los acreedores, donde se intenta buscar una comunidad de pérdidas y un trato de igualdad dentro de los acreedores (la llamada *par conditio creditorum*). Esa fase tradicional, que trataba de resolver el conflicto originado por la crisis de la empresa ordenando la liquidación de lo que reste del patrimonio del deudor, era lo que en un principio respondía nuestro Código de Comercio de 1885. Ya en la primera mitad del siglo pasado surge el interés por la continuación de la empresa y por evitar su total liquidación. Se advierte así la importancia que la regulación de la insolvencia cobra en la ordenación de la vida económica y del régimen de empresarios.

Durante el transcurso de muchos años, el legislador español intentó reformar uno de los sectores normativos con mayor transcendencia en el ámbito económico como es el de la insolvencia o tratamiento económico de las empresas en quiebra. Tras varios intentos de reforma y como resultado de su actuación, el legislador, elabora la Ley Concursal 22/2003, de 9 de julio; cuya entrada en vigor no se produce hasta el 1 de septiembre de 2004 y que significa un cambio profundo en nuestro Derecho mercantil en lo relativo al régimen aplicable en caso de crisis económica empresarial.

Hasta la Ley de 2003, nuestra normativa en materia de insolvencia fue obsoleta, dispersa y contradictoria, pues la norma más moderna hasta este momento databa de 1922 (Ley de Suspensión de pagos).

La Ley Concursal dio comienzo en un momento de auge económico, a finales del 2003, y como ocurre con casi toda la legislación, los acontecimientos suelen ir por delante de las leyes. Ya desde el inicio se detectaron varios fallos en su elaboración, que sumados a la crisis económica



que tuvo sus inicios en el 2007, dieron lugar a que la Ley Concursal que nacía como instrumento de reorganización de empresas en dificultades económicas, se viera impotente ante una situación económica que poco a poco iba empeorando. Debido a este motivo, dicha normativa ha sido objeto de dos importantes modificaciones:

- La primera, a través del RD-Ley 3/2009 de 27 de marzo, de medidas urgentes en materia tributaria, financiera y concursal ante la evolución de la situación económica.
- La segunda, a través de la Ley 38/2011, de 10 de octubre, de reforma de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, cuya entrada en vigor se produjo el 1 de enero de 2012.

### 1.2 Principios informadores de la Ley concursal

La nueva Ley Concursal 22/2003, de 9 de julio, viene caracterizada por tres principios básicos:

#### 1.2.1 Principio de unidad legal

Se refiere a la determinación en un solo texto legislativo de los aspectos sustanciales y procedimentales de la normativa. Con ello se pretende acabar con la dispersión normativa hasta esos momentos existente y evitar las posibles contradicciones entre distintas normas, así como entre las distintas interpretaciones jurisprudenciales y doctrinales.

#### 1.2.2 Principio de unidad de disciplina

En cuya virtud, el texto normativo es aplicable indistintamente a todo tipo de deudores, bien sean empresarios o no. Para comprender este principio hay que remontarse a la normativa anterior a la Ley Concursal del 2003, pues en ella se distinguían diferentes procedimientos en función de si el deudor era empresario (quiebra y suspensión de pagos) o no lo era (concurso de acreedores y quita y espera). La Ley Concursal mantiene la unidad de procedimiento respecto a todos los deudores, sean civiles o no. Lo que no quiere decir que en la Ley Concursal, no aparezcan numerosas disposiciones que están pensando en que el deudor insolvente es un empresario.

#### 1.2.3 Principio de unidad de procedimiento

El nuevo procedimiento concursal se caracteriza por ser un procedimiento de entrada única pero de salidas diversas, que desemboca en dos soluciones distintas: la fase de convenio del deudor con los acreedores o bien la apertura de una fase de liquidación, mediante el convenio o la liquidación, con el objetivo principal de la “satisfacción de los acreedores”.

El legislador español ha optado por establecer un acceso único para todo tipo de concurso a través de una fase común, la cual es derivada hacia dos soluciones posibles: por un lado, hacia una solución conservativa, denominada fase de convenio; por otro, hacia una vía liquidatoria, denominada fase de liquidación. Ambas soluciones no vienen reguladas en un mismo plano de igualdad pues la Ley toma partido en favor de la vía conservativa, a la que considera como “la solución normal del concurso”, y a la que a su vez fomenta con una serie de medidas, siempre orientadas a un objetivo fundamental que es el logro de “la satisfacción de los acreedores”.

### 1.3 Los órganos del concurso

La reforma concursal llevada a cabo por la Ley 22/2003 se deja sentir especialmente en los órganos del concurso. Esta nueva normativa simplifica los órganos intervinientes en el concurso, de cara a una mayor celeridad y agilidad en su tramitación. Debido a esto, el número de órganos concursales queda reducido a cuatro: el Juez del concurso, administración concursal, Junta de Acreedores y Ministerio Fiscal.

#### 1.3.1 El Juez del concurso/Juez de lo mercantil

La Ley Concursal convierte al Juez del concurso en el “órgano rector del procedimiento” y le atribuye de manera exclusiva y excluyente la competencia de un conjunto de materias relacionadas con el proceso concursal, lo que facilita el conocimiento de todas las cuestiones materiales y formales que afectan al deudor y a su patrimonio.

#### 1.3.2 La administración concursal

Una de las modificaciones más importantes que supuso la Ley Concursal fue la llevada a cabo en materia de administración concursal, pues de los Depositarios, Comisarios, Síndicos e Interventores de la derogada legislación de quiebra y suspensión de pagos, se pasó a los administradores concursales, órgano compuesto de tres miembros hasta la reforma de la Ley 38/2011 de reforma de la Ley Concursal, ya que a partir de entonces, la administración concursal estaría integrada por un único miembro y en la que se atiende la intervención de los profesionales especialistas en las materias de mayor transcendencia en el concurso: la jurídica y la económica. Así, podrán ser administradores concursales:

- Un abogado en ejercicio con cinco años de experiencia profesional efectiva en el ejercicio de la abogacía con acreditada formación en Derecho Concursal.
- Un economista titulado mercantil o auditor de cuentas con cinco años de experiencia profesional, con especialización en Derecho Concursal.

Su retribución será fijada por el juez mediante arancel aprobado reglamentariamente y conforme a la cuantía del activo y pasivo del concurso, conforme al carácter ordinario o abreviado del procedimiento y conforme a la acumulación de concursos y a la previsible complejidad del concurso.

Su modo de actuar y responsabilidad es muy similar al de los administradores de sociedades mercantiles. Así, tendrán que actuar diligentemente pues serán responsables frente al deudor y frente a los acreedores de los daños y perjuicios causados a la masa por los actos u omisiones contrarios a la ley.

En cuanto a las principales funciones caben señalar la intervención de los actos de trascendencia patrimonial o de su sustitución cuando el deudor haya sido suspendido en el ejercicio de sus facultades; la elaboración de un informe que se añade al inventario de la masa activa; el pronunciamiento sobre la procedencia de los créditos de la lista de acreedores; la evaluación de la propuesta de convenio; la intervención de los incidentes concursales y el pronunciamiento sobre la calificación, fortuita o culpable del concurso.

#### 1.3.3 La Junta de acreedores

La regulación de la Junta de acreedores se caracteriza por una evidente disminución en sus funciones, hasta el punto que en determinados casos su constitución e intervención no van a resultar necesarias.

### 1.3.4 El Ministerio Fiscal

La intervención del Ministerio Fiscal queda limitada a unas actuaciones muy concretas en los supuestos de “delitos contra el patrimonio y contra el orden socioeconómico” en los que se aprecien ciertos indicios sobre el estado de insolvencia de algún presunto responsable penal.

## 1.4 Los efectos de la declaración del concurso

Los efectos de la declaración del concurso se dejarán sentir de manera especial en el concursado o deudor, tanto de manera personal como patrimonial, pero también tendrán una incidencia particular sobre los acreedores, los contratos y determinados actos realizados por el deudor en fechas próximas a la declaración de concurso.

### 1.4.1 Los efectos sobre el deudor

Los efectos más enérgicos los sufre el propio deudor declarado en situación de concurso, por haber sido objetivamente incapaz de llevar a cabo una gestión eficiente de su empresa o sus asuntos, causando un perjuicio a sus acreedores. Los diversos efectos que provoca el concurso sobre el deudor común son fundamentalmente de naturaleza personal y patrimonial, dirigidos a obtener la inalterabilidad de su patrimonio y a adscribirlo a la garantía de sus acreedores.

El principal efecto que la declaración de concurso provoca sobre el deudor es la limitación de su capacidad de obrar, a través de la intervención o la suspensión de sus facultades patrimoniales de administración y disposición.

La intervención de las facultades patrimoniales de administración y disposición del deudor supondrá que el deudor siga al frente de su empresa pero requiera la autorización de los administradores concursales para todo acto de administración y disposición en relación con ese patrimonio/empresa. La suspensión de dichas facultades implica la desaparición del deudor respecto de la gestión de su patrimonio/empresa y su sustitución por la administración concursal.

La concreción de la intervención o suspensión va a venir determinada, por el carácter voluntario o necesario de la declaración del concurso:

- Si el concurso es voluntario, es decir, declarado a instancias del propio deudor, los efectos de dicha declaración van a ser la intervención de sus facultades patrimoniales de administración y disposición. En la hipótesis de concurso voluntario, el deudor sigue conservando las facultades de administración y disposición sobre su patrimonio, requiriendo tan sólo la conformidad o visto bueno de la administración concursal.
- Si el concurso es necesario, declarado a instancia de los acreedores, los efectos serán la suspensión de las facultades patrimoniales de administración y disposición del deudor-concursado sobre su patrimonio, siendo sustituido por los administradores concursales.

Todo ello sin perjuicio de que el juez del concurso modifique estos efectos en el auto declarativo justificando debidamente “los riesgos que se pretenden evitar y las ventajas que se quieran obtener”. Con estas medidas se busca, incentivar el cumplimiento por el deudor de su deber de solicitar la declaración de concurso. No se trata, de reglas inmutables, pudiendo el Juez acordar la suspensión en caso de concurso voluntario y la mera intervención en caso de concurso necesario.

Otro posible efecto personal para el deudor es su inhabilitación, ésta se reserva para los concursos que merezcan la calificación de culpables y, además, se concibe como sanción de

carácter temporal. La Ley Orgánica 8/2003, para la reforma concursal, permite que el juez del concurso pueda acordar la intervención de las comunicaciones del deudor, o el registro del domicilio del deudor; o imponer al deudor persona física la obligación de residir en la población de su domicilio, pudiendo ordenar incluso el arresto domiciliario del deudor persona jurídica.

Por otra parte, la Ley Concursal señala que, en los casos de concurso de persona jurídica, corresponderá a la administración concursal la acción contra los socios responsables por las deudas sociales anteriores a la declaración de concurso, así como la reclamación de los dividendos pasivos que pudieran existir. La Ley Concursal establece que la sola declaración de concurso no constituirá causa de disolución de la sociedad, anónima o limitada.

Con carácter general, válido para todos los deudores, señalar que la declaración de concurso va a imponer sobre el concursado un deber de colaboración e información muy amplio en todo lo necesario para el interés del concurso y cuyo incumplimiento generará una presunción de dolo o culpa grave, que podría implicar la calificación del concurso como culpable.

### 1.4.2 Los efectos sobre los acreedores

Puede afirmarse que estos efectos vienen impuestos por el hecho de que el concurso es un procedimiento de ejecución colectiva que tiende a la satisfacción de todos los acreedores en igual medida, con todo el patrimonio del deudor. Estos efectos suelen afirmarse generados por la vigencia de la llamada *par conditio creditorum*, o principio de igualdad de trato de todos los acreedores.

La consecuencia de la integración de todos los acreedores en la masa pasiva del concurso es la paralización inicial de todas las acciones individuales, produciendo varios efectos sobre dichas acciones: de una parte, se señala expresamente que todos los acreedores del deudor, ordinarios o no, quedarán integrados de derecho en la masa pasiva del concurso, incluidos los créditos contra el cónyuge del concursado, que sean, además, créditos de responsabilidad de la sociedad ganancial o comunidad conyugal. De otra parte, la Ley ordena a los jueces de lo civil y de lo social que se abstengan de conocer de las nuevas demandas que afecten al deudor que se puedan interponer a partir del momento de la declaración. Idéntica suerte correrán las acciones de responsabilidad contra los administradores de una sociedad de capital concursada que hubiese incumplido los deberes impuestos, e incluso, aquellas acciones que recaigan sobre los bienes afectos a la actividad profesional o empresarial que contenga una garantía real, como pueda ser una hipoteca, las cuales también se paralizan con una serie de condicionantes.

Declarado el concurso, tampoco podrán iniciarse ejecuciones individuales, judiciales o extrajudiciales, ni seguirse apremios administrativos o tributarios.

En definitiva, sin perjuicio del privilegio especial de que gozan tales acreedores, de momento habrán de esperar a poder materializar su garantía, cuando ésta recaiga sobre bienes que resulten imprescindibles para la continuidad de la empresa. La decisión acerca de si el bien es o no necesario para la actividad económica del concursado corresponde al juez del concurso. Una vez declarado el concurso se produce una paralización con la posibilidad de iniciar acciones tendentes a recuperar los bienes en caso de compraventa de bienes muebles a plazos o contratos de leasing, inscritos en el Registro de Bienes Muebles, o las acciones resolutorias de las ventas a precio aplazado de inmuebles.

Al mismo tiempo, la Ley se preocupa de dar solución a los procedimientos que pudieran hallarse en marcha cuando se declara el concurso. A tal efecto, establece que los juicios declarativos en que intervenga el deudor y que se encuentren en tramitación en ese momento seguirán su curso hasta que cobre firmeza la sentencia, salvo los juicios por reclamación de daños y perjuicios de la persona jurídica concursada contra sus administradores, liquidadores o auditores, que se acumularán de oficio al concurso.

Los procedimientos tendentes a la ejecución de garantías o recuperación de bienes que estuviesen ya iniciados al tiempo de declararse el concurso, se suspenderán desde que la declaración del concurso, sea o no firme, conste en el correspondiente procedimiento, pudiendo reanudarse sólo cuando el juez del concurso haya declarado que se trata de bienes no necesarios para la continuidad de la actividad económica del deudor.

### 1.4.3 Efectos del concurso sobre los créditos

La declaración de concurso también produce efectos sobre los créditos cuya titularidad recae en los distintos acreedores que conforman la masa pasiva del concurso. La justificación de los efectos que la declaración de concurso produce sobre los créditos se basa en la necesidad de mantener inalterado su importe y así poder determinar con facilidad el total del pasivo. Estos efectos son:

#### 1.4.3.1 Prohibición de compensación de deudas y créditos del concursado

La compensación, como forma de extinción de las obligaciones, queda prohibida tras la declaración de concurso, salvo que los requisitos hubieran existido con anterioridad a dicha declaración. Puede ocurrir en ocasiones que el concursado sea deudor y a la vez acreedor de una misma persona, en este caso las deudas y los créditos recíprocos se extinguen por compensación en la parte en que sean coincidentes.

#### 1.4.3.2 Suspensión del devengo de interés

Desde la declaración de concurso queda suspendido el devengo de intereses, legales o convencionales. De esta regla escapan dos supuestos. De una, los intereses correspondientes a créditos garantizados por garantía real, que seguirán siendo exigibles hasta donde alcance la respectiva garantía. De otra, siguen devengando intereses durante el concurso, aunque el propio precepto los califica expresamente como créditos subordinados.

También tiene por finalidad, igualar a todos los acreedores concursales, sin beneficiar en especial a los que, por haber concedido crédito al deudor en la fase más próxima a la declaración de concurso, pudieron aprovechar la situación de dificultad económica para pactar un interés más elevado.

La norma se dirige sólo a regular los efectos frente a la masa. Por ello, si existe pluralidad de deudores solidarios, únicamente se suspende el devengo de intereses respecto del deudor declarado en concurso.

Esto no implica la que se pierda la posibilidad de reclamar los intereses, la Ley contempla la reactivación de los intereses suspensos en dos supuestos:

Por un lado, permite que en el convenio concursal se pacte el cobro de los intereses cuyo devengo hubiera resultado suspendido, calculados al tipo legal o al convencional si fuera menor. Ello siempre y cuando se trate de un convenio que no implique quita, pues, como se ha dicho, sería un contrasentido pactar el pago de los intereses cuando no se puede atender al principal de los créditos.

En segundo lugar, la Ley se ocupa de la reactivación de los intereses tras la liquidación. Ésta contempla que se lleve a cabo la liquidación y si hubiese remanente después del pago de todos los créditos concursales, se satisfagan los intereses calculados al tipo convencional.

### 1.4.3.3 Interrupción de la prescripción de acciones

Desde la declaración del concurso hasta la conclusión quedará interrumpida la prescripción de las acciones contra el deudor por los créditos anteriores a la declaración. La norma sienta un efecto lógico, para evitar que pueda prescribir la acción durante la tramitación del procedimiento concursal y afecte a todo tipo de acciones que nazcan de la Ley, con tal que sean anteriores a la declaración del concurso.

En el caso de existir varios deudores solidarios, cuando tan solo uno de ellos sea declarado en concurso, la interrupción de la prescripción sólo tendrá lugar respecto del deudor concursado, no respecto de los restantes deudores solidarios, lo mismo ocurriría en el caso del concurso del deudor principal: su declaración de concurso no interrumpirá la prescripción de la acción del acreedor contra el fiador que garantice el crédito.

La razón de la norma parece residir en la intención del legislador de evitar que en el desarrollo del concurso las acciones prescriban, bien por la propia dilación del proceso, bien por falta de iniciativa o coordinación de quienes están legitimados para ejecutarlas.

El momento de la conclusión del concurso, determina que el cómputo del plazo de prescripción se iniciará nuevamente, el reinicio de la prescripción supone que el plazo deberá contarse de nuevo y por entero a partir de la conclusión del concurso.

### 1.4.4 Efectos sobre los contratos

Declarado el concurso, lo normal será que el deudor haya estipulado contratos bilaterales que le convierten en titular de derechos y de obligaciones frente a otra persona. Las reglas generales contenidas en la Ley Concursal podrán reconducirse a dos. De un lado, la regla que sienta que en los contratos pendientes en los que una de las partes hubiese cumplido íntegramente sus obligaciones al tiempo de declararse el concurso, el crédito o la deuda que corresponda al deudor, se incluirá en la masa activa o en la masa pasiva del concurso, según corresponda.

De otro lado, la Ley Concursal dice que la declaración de concurso, por sí sola, no afectará a la vigencia de los contratos con obligaciones recíprocas pendientes de cumplimiento tanto a cargo del concursado como de la otra parte, mereciendo la calificación de créditos contra la masa, es decir, se pagarán al margen del concurso y sin sometimiento a las normas de éste, las prestaciones a que se encuentre obligado el concursado.

La Ley determina la ineficacia de las cláusulas contractuales que otorguen a las partes la facultad de resolver el contrato o determinen la extinción del mismo por la sola declaración del concurso de una de ellas. Se declara la facultad de denuncia unilateral del contrato, que si bien, la declaración de concurso no altera la normal vigencia de los contratos pendientes, tampoco modifica su régimen jurídico, de este modo, los contratos de duración indefinida podrán seguir siendo denunciados por cualquiera de las partes con el preaviso correspondiente.

En cuanto al régimen de los contratos laborales, se le atribuye al juez de lo mercantil, una vez declarado el concurso, competencia en materias que le resultan ajenas, como son las propias del orden social, pudiendo decretar el juez, la modificación, extinción y suspensión colectiva de los contratos de trabajo. En principio, estas medidas tan sólo pueden ser solicitadas por el juez de lo mercantil, después de haber emitido el administrador concursal el informe requerido, salvo que la demora pueda comprometer gravemente la viabilidad de la empresa y del empleo o los derechos de los trabajadores.

En caso de pactarse la extinción de los contratos, habrá de fijarse la indemnización que se debe satisfacer al trabajador, que corresponderá al mínimo legal calculado sobre una base que no

supere el triple del salario mínimo interprofesional y que reviste la condición de crédito con privilegio general.

Se presta atención especial al caso de los contratos de personal de alta dirección, confirmando a la administración concursal la importante facultad de suspenderlos o extinguirlos, en cuyo caso el juez del concurso podrá moderar la indemnización que de otra forma le correspondería al alto directivo, sin necesidad de estar a la que se hubiere pactado en el contrato, que generalmente será muy elevada.

### **1.4.5 Efectos sobre los actos perjudiciales para la masa activa**

De la lectura conjunta de la Ley Concursal se puede extraer la conclusión de que el principal objetivo del legislador es lograr en la medida de lo posible la satisfacción de los acreedores. Para conseguir este fin, es necesario anticipar la declaración del concurso y tomar medidas que permitan devolver al patrimonio del concursado aquellos bienes y derechos que salieron indebidamente del mismo.

Quien mejor conoce su situación patrimonial es el propio deudor y resulta frecuente que ante una situación de insolvencia inminente, proceda a realizar una serie de operaciones que en general perjudiquen al conjunto de los acreedores. Este fenómeno de salvar lo que se pueda antes de la declaración del concurso, obliga al legislador a establecer una serie de medidas tendentes a anular las actuaciones que hubieran tenido lugar antes de declararse el concurso, que perjudican claramente a los acreedores del deudor y disminuye su masa activa.

La ley opta por poner bajo sospecha y considerar rescindibles todos los actos perjudiciales para la masa que han sido realizados por el deudor concursado dentro de los dos años anteriores a la fecha de la declaración, aunque no hubiera existido intención fraudulenta (art. 71 LC).

Además, la Ley hace especial referencia a los acuerdos de refinanciación, los cuales no podrán ser objeto de rescisión, los acuerdos realizados por el deudor antes de la declaración del concurso. En general se trata de acuerdos de novación de las condiciones de los contratos de préstamos, que normalmente van acompañados de una modificación sustancial de las garantías, generalmente un aumento de éstas. La legitimidad para el ejercicio de estas acciones rescisorias corresponde a la administración concursal y subsidiariamente a los acreedores que hubieran solicitado sin éxito de la administración concursal el ejercicio de tales acciones, debiéndose tramitar por el cauce del incidente concursal (art. 72 LC).

## **1.5 Las masas activa y pasiva del concurso**

Como ya hemos indicado anteriormente la finalidad del proceso concursal es la satisfacción económica de los acreedores. Para tal fin, resulta relevante diferenciar, por un lado, la determinación del conjunto de bienes y derechos existentes en el patrimonio del deudor que correspondería con la masa activa; y por otro, el conjunto de créditos a los que ese patrimonio tendrá que hacer frente, que sería la masa pasiva.

### **1.5.1 La masa activa**

La masa activa del concurso viene conformada en torno a un principio de universalidad, es decir, se incluirán no sólo los bienes que se encuentren en el patrimonio del deudor en el momento que se haya declarado el concurso, sino también de todos aquellos que hayan de volver al mismo, en virtud de las correspondientes acciones de reintegración (arts. 71-73 LC) y



## CAPÍTULO I

de aquellos otros que pueda ir generando el propio patrimonio como consecuencia de la continuidad de la actividad profesional o empresarial por parte del concursado (art. 76 LC).

Sin embargo, este principio de universalidad es relativo, puesto que:

- Se excluyen aquellos bienes y derechos que, aun teniendo carácter patrimonial, sean legalmente inembargables (art. 76.2 LC).
- También, los bienes de propiedad ajena al concursado, pero que se encuentren en su poder, los cuales habrán de ser entregados a sus legítimos titulares (art. 80 LC).

En lo referente a los bienes conyugales, se incluirán en la masa activa del concurso los bienes privativos del cónyuge concursado. Además, en caso de sociedades gananciales, se incluirán en la masa, los bienes comunes o gananciales con que deban responder (art. 77 LC).

La materialización de la masa activa y pasiva se concreta a través del informe de la administración concursal (art. 74.1 LC), dicho informe ha de contener el análisis de los datos y circunstancias expresados en la memoria presentada por el deudor en caso de concurso voluntario y en su caso, juicio sobre cuentas y estados financieros y estado de la contabilidad del deudor, si el deudor estuviera legalmente obligado a llevar contabilidad (art. 75.1 LC).

Al informe habrán de acompañarse, el inventario de la masa activa, lista de acreedores, escrito de evaluación de las propuestas de convenio y el plan de liquidación (art. 75.2 LC).

El informe concluirá con la exposición motivada de la administración concursal acerca de la situación patrimonial del concursado (art. 75.3).

### 1.5.2 La masa pasiva

La masa pasiva está conformada por los créditos que ha de ser satisfechos con el conjunto de bienes y derechos de la masa activa. Estos créditos pueden ser de dos tipos: créditos contra la masa y créditos concursales.

#### 1.5.2.1 Los créditos contra la masa

Los créditos contra la masa son aquellos créditos pagados con anterioridad a cualquier crédito concursal y satisfechos a sus respectivos vencimientos, es decir, antes de pagar cualquiera de los créditos concursales, los administradores concursales deducirán de la masa activa los bienes y derechos necesarios para satisfacer los créditos contra la misma (art. 154 LC).

El artículo 84 de la Ley Concursal enumera los créditos que tienen consideración de créditos contra la masa:

- Los créditos por salarios por los últimos 30 días de trabajo efectivo, anteriores a la declaración de concurso y en cuantía que no supere el doble del salario mínimo interprofesional.
- Los créditos de costas y gastos judiciales necesarios para la solicitud y declaración de concurso, adopción de las medidas cautelares, publicación de las resoluciones judiciales, asistencia y representación del concursado.
- Los créditos generados por el ejercicio de la actividad profesional o empresarial tras la declaración de concurso.
- El 50 % de los créditos que supongan nuevas ingresos de tesorería y hayan sido concedidos en el marco de un acuerdo de refinanciación.
- Cualesquiera otros créditos a los que la ley atribuya esta condición.



### 1.5.2.2 Los créditos concursales, su clasificación

Los créditos concursales son aquellos que no tienen consideración de créditos contra la masa (art. 84.1 LC).

Con carácter general, estos créditos se caracterizan por:

- Su distinción entre créditos privilegiados, ordinarios y subordinados (art. 90-92 LC).
- Una drástica reducción de los privilegios,

#### 1.5.2.2.1 Los créditos privilegiados

Dentro de los cuales podemos distinguir dos tipos de créditos:

- Créditos con privilegio especial: son aquellos que afectan a determinados bienes y derechos. Se trata de acreedores que no van a verse tan afectados por la declaración de concurso como el resto.
  - Créditos hipotecarios.
- Créditos con privilegio general. Se trata de aquellos créditos que habrán de satisfacerse en el orden establecido, con cargo a bienes no afectos a privilegio especial y una vez atendidos los créditos contra la masa (arts. 89.2, 91 y 156 LC). Son créditos con privilegio general:
  - Créditos por salarios que no tengan reconocido privilegio especial, en la cuantía que resulte de multiplicar al triple del Salario Mínimo Interprofesional por el número de días de salario pendientes de pago.
  - Las cantidades correspondientes a retenciones tributarias y de la Seguridad Social.
  - El 50 % de los créditos que suponen nuevos ingresos de tesorería y hayan sido concedidos en el marco de un acuerdo de refinanciación (art. 71.6 LC) y que no estén reconocidos como crédito contra la masa.

#### 1.5.2.2.2 Los créditos ordinarios

Créditos ordinarios. Son aquellos créditos no privilegiados ni subordinados, que habrán de satisfacerse una vez atendidos los créditos contra la masa y los créditos con privilegio especial y general (art. 89.3 LC).

#### 1.5.2.2.3 Los créditos subordinados

- Créditos subordinados. Son aquellos créditos cuyo pago se posterga legalmente al último lugar, esto es, una vez satisfechos todos los anteriores créditos. El legislador, además de enumerarlos, establece su orden de pago (art. 92 LC):
  - Créditos comunicados tardíamente, posterior al mes del plazo inicial.
  - Créditos por recargos e intereses de cualquier clase, incluidos los moratorios.
  - Créditos por multas y sanciones.
  - Créditos de que fuera titular alguna de las personas relacionadas con el deudor.

### 1.6 Las soluciones del concurso

La tramitación del concurso se desarrolla a través de una fase común que puede llevarse a cabo en dos posibles soluciones: el convenio y la liquidación.

#### 1.6.1 El convenio

El convenio es considerado como la vía de solución normal del concurso.

Se utiliza como forma de conclusión del procedimiento concursal y se entiende que beneficia a las partes afectadas. Del lado del deudor-concursado, ya que no se le ejecuta el patrimonio y se le permite continuar con la actividad empresarial o profesional, para de esta forma poder pagar a sus acreedores. Del lado de los acreedores, puesto que será un mecanismo que supondrá el cobro de una parte más amplia de los créditos del concursado, aun cuando el contenido del convenio suele implicar una quita y espera o ambas cosas a la vez.

La propuesta anticipada de convenio viene caracterizada por el momento de su uso durante la fase común del concurso, de tal manera, que en esta fase y a través de este mecanismo se podría llegar a la aprobación judicial de un convenio, sin necesidad de recurrir a la convocatoria de la junta de acreedores, ya que se aprueba mediante adhesiones escritas.

#### 1.6.2 La liquidación

La vía liquidativa del concurso se presenta como solución alternativa a la del convenio. La Ley otorga la posibilidad de solicitar la liquidación del patrimonio tanto al deudor, como a los acreedores, a la administración concursal y al juez del concurso en determinadas circunstancias (arts. 142.1 y 142.2 LC).

La apertura de la fase de liquidación despliega una serie de efectos sobre el deudor y los créditos.

- Respecto del deudor, porque se le suspende de sus facultades de administración y disposición de su patrimonio (art. 145 LC), si el deudor fuera persona jurídica supondrá la declaración de disolución de la misma (art. 145.3 LC).
- Respecto de los créditos, se produce un vencimiento anticipado de los créditos aplazados y la conversión en dinero de aquellos que consistan en otras prestaciones (art. 146 LC).

La apertura de la fase de liquidación obliga a la administración concursal a la elaboración de un plan de liquidación de la masa activa. El pago a los acreedores ha de realizarse teniendo en cuenta que la administración concursal, antes de proceder al pago de los créditos concursales, ha de deducir de la masa activa los bienes y derechos necesarios para satisfacer los créditos contra la masa, siempre y cuando tales bienes y derechos no estén afectos al pago de créditos con privilegio especial (art. 154).

Una vez que se ha satisfecho los créditos contra la masa, los créditos con privilegio especial y los que tiene privilegio general, se procederá al pago de los créditos ordinarios y posteriormente, si es posible, al pago de los créditos subordinados.

## **CAPÍTULO II**

# **DE LOS EFECTOS DEL CONCURSO SOBRE LOS CONTRATOS LABORALES**

## CAPITULO II

### DE LOS EFECTOS DEL CONCURSO SOBRE LOS CONTRATOS LABORALES

“La declaración de concurso no interrumpirá la continuación de la actividad profesional o empresarial que viniera ejerciendo el deudor”, dice el artículo 44.1 de la LC. Por tanto, en principio, tanto en el caso de suspensión del deudor en sus funciones de administración, como en el supuesto de intervención por parte de los administradores concursales, la actividad laboral no tiene por qué verse interrumpida.

Una de las competencias jurisdiccionales del juez del concurso de acreedores es controlar que las acciones sociales que tengan por objeto la extinción, modificación o suspensión colectivas de los contratos de trabajo, así como la suspensión o extinción de contratos de alta dirección, sin perjuicio de que cuando estas medidas supongan modificar las condiciones establecidas en convenio colectivo aplicable a estos contratos, se requerirá el acuerdo de los representantes de los trabajadores. En el enjuiciamiento de estas materias, y sin perjuicio de la aplicación de las normas específicas de la Ley Concursal, deberán tenerse en cuenta los principios inspiradores de la ordenación normativa del Estatuto de los Trabajadores y del proceso laboral.

#### 2.1 El carácter colectivo de las modificaciones sustanciales, traslados y suspensiones

El Capítulo III del Título III de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, regula los efectos de la declaración del concurso sobre los contratos de trabajo e indirectamente sobre los convenios colectivos. El artículo 64, es sin duda alguna y desde el punto de vista laboral, el artículo central del Capítulo III. Un artículo que, se dedica a disciplinar los efectos de la declaración del concurso en relación con la modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, así como con la suspensión o extinción colectiva de las relaciones laborales afectadas. Con carácter general puede afirmarse que el artículo 64, contiene una regulación que se sustrae básicamente en cuestiones competenciales y de procedimiento, dedicándose a precisar los conceptos laborales desde el punto de vista de sus normas, en cuanto a las modificaciones, traslados, suspensiones, reducciones de jornada y despidos colectivos, destacando quien puede adoptar esas decisiones, en qué circunstancias y con qué efectos. Las cuestiones sustantivas vienen recogidas en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, especialmente en los artículos 40 y 41, sobre modificaciones sustanciales y traslados, y en los artículos 47 y 51, sobre suspensiones y extinciones o despidos colectivos, que podrá aplicar el Juez de lo Mercantil a través de los cauces del artículo 64 de la Ley Concursal, pudiendo dicho Juez adoptar modificaciones colectivas pero no individuales.

La razón por la que la Ley Concursal destina un amplio y extenso artículo para regular las decisiones laborales de carácter colectivo, se justifica por la gestión y administración de la empresa declarada en concurso. Los apartados del artículo 64 LC, se dedican a precisar los conceptos laborales y a describir el procedimiento a seguir en cuanto a las modificaciones,

traslados, suspensiones, reducción de jornada y despidos colectivos, para posteriormente contrastarlas con lo establecido en la Ley Concursal.

En el apartado 1 de dicho artículo, se dice que: “los expedientes de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, de carácter colectivo, incluidos los traslados colectivos, y de suspensión o extinción colectivas de las relaciones laborales, una vez declarado el concurso se tramitarán ante el juez del concurso por las reglas establecidas en el presente artículo”. El triple uso del término colectivo no deja lugar a dudas de que la competencia del juez del concurso se ciñe a lo que el art. 64.1 LC llama expedientes colectivos. Por decirlo de algún modo, no hay un concepto estrictamente concursal de lo que son expedientes colectivos, sino que se parte de la definición y de las reglas contenidas en los artículos 40, 41, 47 y 51 ET, los cuales mantienen las diferencias entre decisiones individuales, plurales o colectivas.

La diferencia entre lo individual y lo colectivo tiene especial importancia en la Ley Concursal, ya que, una vez que se ha declarado el concurso, los cambios y decisiones individuales pueden ser adoptados por el empresario deudor o por los administradores concursales, según el empresario conserve o no sus facultades de disposición y administración. Sin embargo, los cambios y decisiones colectivas, han de tramitarse necesariamente ante el juez del concurso, debido a que la trascendencia de las decisiones laborales colectivas sobre la situación de una empresa declarada en situación de concurso, exige la supervisión del juez del concurso, atribuyéndole funciones generales de control de las decisiones empresariales más relevantes sobre la situación económica y la marcha de la empresa afectada.

### 2.1.1 Los traslados colectivos

En cuanto a los traslados, el artículo 40 ET, considera que existe traslado colectivo sólo cuando se den las siguientes circunstancias:

Por un lado, que se trate de un traslado de la totalidad del centro de trabajo, siempre y cuando la empresa no tenga varios centros de trabajo, y siempre que este centro tenga más de cinco trabajadores, lo que significa que si en la empresa trabajan menos de seis trabajadores, no se considerará colectivo y se adoptará siendo tratado por la norma como individual.

Por otro lado, hay traslado colectivo cuando, no afectando el traslado a la totalidad de los trabajadores del centro, interese sin embargo a un cierto número de ellos, que el artículo 40 ET concreta, para ello, se tiene en cuenta el número de trabajadores que serán trasladados en un plazo de noventa días. En este sentido, tendrán la consideración de traslados colectivos los que impliquen las siguientes cifras:

- Al menos diez empleados, en empresas que no rebasen los cien trabajadores.
- Si afecta al 10 % de los empleados, en empresas que cuenten con plantillas de entre 100 y 300 trabajadores.
- Por lo menos treinta empleados, en empresas con más de 300 trabajadores.

El proceso relativo a los traslados colectivos cuenta con mayor complejidad procedimental, ya que, primeramente, es preceptivo que la empresa abra un periodo de consultas, convenientemente notificado y justificado, con los representantes de los trabajadores. Cabe recordar que, en las empresas de cierta envergadura, esta intermediación la suelen llevar a cabo los sindicatos.

### 2.1.2 Las modificaciones sustanciales de naturaleza colectiva

Es el artículo 41 ET el que establece lo que se entiende por colectivo, en cuanto a la modificación sustancial de condiciones de trabajo. Así en primer lugar, la modificación sustancial de condiciones de trabajo sólo puede referirse a los siguientes temas:

## CAPÍTULO II

- Jornada, en todo lo relativo a su duración, distribución, horario, sistema de trabajo a turnos.
- Retribución, en lo que hace a su estructura y complementos, especialmente de productividad o de rendimiento.
- Funciones que deben realizar los trabajadores conforme al contrato de trabajo.

En segundo lugar, que el juicio sobre lo que son modificaciones individuales o colectivas, depende exclusivamente del número de trabajadores a los que afecte, con independencia de donde estuvieran recogidas, o bien contratos, o acuerdos colectivos.

En tercer lugar, para ser colectivas, esas modificaciones deben afectar a un cierto número de trabajadores y donde cualquier modificación sustancial de algunas de las condiciones de trabajo, como la jornada, salario o funciones, puede ser calificada como individual o colectiva dependiendo del número de trabajadores afectados, estando las decisiones de modificación colectivas sometidas, una vez declarado el concurso, a las previsiones del art. 64 LC.

El art. 64.9 LC dispone en su primer párrafo que en el supuesto de que el juez acordara en el procedimiento laboral-concursal una modificación sustancial de carácter colectivo, y el trabajador afectado ejercitara el derecho de rescisión indemnizada del contrato previsto en el art. 41 ET (20 días de salario por año de servicio, con un máximo de nueve mensualidades), tal derecho quedará en suspenso durante la tramitación del concurso hasta un año como máximo, a partir del momento en que se hubiese dictado el auto judicial que autorizara dicha modificación.

### 2.1.3 La suspensión del contrato y la reducción de jornada de carácter colectivo

En cuanto a las suspensiones de los contratos de trabajo, se considerarán colectivas cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y el número de afectados por la suspensión y se iniciará mediante comunicación a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no superior a quince días. Podría decirse, que las suspensiones de los contratos de trabajo, al margen del número de trabajadores afectados se tratan siempre como suspensiones colectivas, al requerir un trámite previo de consultas y la autorización final de la autoridad laboral, quedando incluidas en las previsiones del art. 64 LC.

Por otro lado, en la reducción de la jornada de carácter colectivo, el art. 47.2 ET, considera reducción de jornada, la disminución temporal de entre un diez y un setenta por ciento de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual; esto es, una disminución temporal del tiempo de trabajo que puede ser o no de escasa entidad o de una magnitud considerable.

### 2.1.4 Las extinciones o despidos colectivos

En cuanto a las extinciones de los contratos de trabajo, serán colectivas si el expediente extintivo afecta a un número mínimo de trabajadores del total de los trabajadores de la empresa y que se expresa de la siguiente forma:

- 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.

También se consideran despidos colectivos los que afecten a todos los trabajadores de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores despedidos sea superior a cinco y

siempre que estos despidos sean la consecuencia de haber cesado totalmente la actividad empresarial.

### **2.1.5 Las causas de las medidas**

La solicitud de medidas contractuales modificativas, suspensivas y extintivas de carácter colectivo deberá incluir una exposición y justificación de las causas motivadoras de las medidas y de los objetivos que se proponen alcanzar, para asegurar así, la viabilidad futura de la empresa y del empleo, teniendo estas medidas laborales de modificación, suspensión y extinción colectivas de contratos de trabajo, que formar parte de un plan global dirigido a la superación de la situación económica negativa de la empresa en concurso y a su continuación. Se trata pues de fortalecer la viabilidad futura de la empresa a través de ajustes económicos, técnicos, organizativos o de producción.

En este sentido, hay que afirmar el mayor margen de apreciación que tiene el juez de lo mercantil respecto del margen que puede tener el orden social, al revisar las decisiones empresariales de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, aplicando supletoriamente la legislación laboral a la luz de la legislación concursal y de sus principios inspiradores.

## **2.2 La tramitación del expediente concursal de regulación de empleo**

### **2.2.1 Legitimación para iniciar el expediente**

El art. 64.2 legitima para la solicitud de estas medidas de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, incluidos los traslados colectivos y de suspensión, reducción de jornada o extinción colectiva, a la administración concursal, y a los trabajadores a través de sus representantes legales. Los trabajadores considerados individualmente no pueden iniciar expediente, sino que tienen que hacerlo a través de sus representantes legales, en caso de no existir representación legal de los trabajadores, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el art. 41.4 del Estatuto de los Trabajadores. Transcurrido el plazo de cinco días previsto para el ejercicio de este derecho sin que los trabajadores hayan designado representantes, el juez podrá acordar la intervención de una comisión de un máximo de tres miembros, integrada por los sindicatos más representativos y los representativos del sector al que la empresa pertenezca.

El FOGASA estará legitimado para ser parte del proceso concursal, cuando de éste se le pudiera derivar responsabilidad, según el art. 184.1 LC, y específicamente para recurrir en suplicación, el auto del procedimiento laboral-concursal colectivo, así como, para interponer acciones derivadas de él. No obstante, el Fondo carece de legitimación para participar en el período de consultas previsto en el propio art. 64 LC.

### **2.2.2 Informe de la administración concursal para el inicio del expediente**

Conforme al apartado tercero del art. 64 LC, la solicitud de inicio ha de ser presentada una vez emitido el informe de la administración concursal al que se refiere el art. 75 de dicha Ley, no obstante existe una excepción a esta regla, de forma que se permite iniciar el expediente con anterioridad a la emisión de dicho informe, cuando la demora en la adopción de las medidas

propuestas pueda comprometer gravemente la viabilidad futura de la empresa y del empleo o causar un grave perjuicio a los trabajadores.

La solicitud de cierre y cese de la actividad, cuya legitimación sólo la ostenta la administración concursal, servirá como solicitud de la medida colectiva a los efectos del art. 64 LC, por lo que deberá ser suficientemente detallada y contener los datos de los trabajadores a los que afecte la medida.

### 2.2.3 La solicitud de inicio del expediente

La solicitud del expediente del art. 64 LC deberá exponer y justificar, las causas motivadoras de las medidas colectivas pretendidas y los objetivos que se propone alcanzar con las medidas para asegurar, la viabilidad futura de la empresa y del empleo. A la solicitud se han de acompañar los documentos necesarios para su acreditación y si la medida afecta a empresas de más de 50 trabajadores, deberá acompañarse un plan que contemple la incidencia de las medidas laborales propuestas en la viabilidad futura de la empresa y del empleo.

El art. 64.4 LC, establece que la administración concursal podrá solicitar la colaboración del concursado o el auxilio del juzgado que estime necesario para su comprobación.

Por ello la solicitud ha de estar completa y además de justificar las medidas interesadas deben aportarse los datos de los trabajadores relativos a salario, antigüedad y categoría profesional, identificando nominalmente a los mismos.

Así mismo, deberá plantearse para las extinciones colectivas la aplicación del art. 51.2 ET, debiendo hacerse constar en la solicitud las mismas menciones que dicho precepto exige para la comunicación que el empresario ha de efectuar a los trabajadores, que comprende los siguientes extremos:

- a. La especificación de las causas del despido colectivo.
- b. Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido.
- c. Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año.
- d. Periodo previsto para la realización de los despidos.
- e. Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos.

A esta comunicación se ha de acompañar una memoria explicativa de las causas del despido colectivo.

### 2.2.4 Convocatoria a periodo de consultas

En el modelo estatutario de expediente de regulación de empleo, el periodo de consultas se omite como trámite obligatorio, mientras que en el caso de concurso de acreedores, se exige dicho periodo. La finalidad del periodo de consultas es la obtención de un acuerdo, tal y como expresa el artículo 64.6 LC que, en términos idénticos al artículo 51.4 ET, exige a las partes la buena fe en la negociación.

La inclusión del período de consultas en el procedimiento concursal y en el extraconcursal (procedimientos laborales de los arts. 40, 41, 47, 51 y 82.3 ET, reformados por la LRML/2012 y vueltos a reformar por la Ley 1/2014, de 28 febrero) significa el reconocimiento a la autonomía privada de la capacidad de conciliar sus intereses y dirimir por sí posibles discrepancias. En el procedimiento laboral esa autonomía radica en el empresario y los representantes de los trabajadores, mientras que en el laboral-concursal son sus portadores esos representantes y la administración concursal



El periodo de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras del expediente y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados y para posibilitar la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial, según dice el artículo 51.4 ET. De este modo, durante el período de negociación, las partes pueden incorporar alteraciones a la propuesta inicial y plantear alternativas a las medidas solicitadas, de modo que las consultas pueden finalizar con un acuerdo que contemple medidas distintas a las propuestas en la solicitud inicial. La unidad del procedimiento permite aceptar, en el concurso, solicitudes conjuntas modificativas, suspensivas y extintivas colectivas, que sean de objeto de análisis en el período de consultas y que, en función de su resultado, sean confirmadas, autorizadas o denegadas por el juez mercantil del concurso.

### **2.2.4.1 Admisión de la solicitud**

En el apartado 5º del art. 64 LC se limita a señalar, que una vez recibida la solicitud, el juez convocará a periodo de consultas. Se prevé que para los despidos colectivos que, una vez recibida la solicitud, la Autoridad laboral compruebe que dicha solicitud reúne los requisitos exigidos y en su caso, requiera la subsanación por plazo de diez días, con advertencia de que si no lo hiciere, se le tendrá por desistido y se archivarán las actuaciones.

Por tanto, una vez examinada la solicitud por el juez del concurso y subsanados en su caso los defectos anunciados, debe proceder a resolver sobre la admisión de la solicitud. En la resolución admitiendo a trámite la solicitud, el juez ha de convocar a la administración concursal y a los representantes de los trabajadores a un periodo de consultas, cuya duración no será superior a treinta días naturales, en empresas con cincuenta o más trabajadores; y a quince días en el supuesto de empresas que cuenten con menos de cincuenta trabajadores. Durante el periodo de consultas, los representantes de los trabajadores y la administración concursal deberán negociar de buena fe para la consecución de un acuerdo. Una vez alcanzado el acuerdo, la administración concursal y los representantes de los trabajadores, comunicarán al juez el resultado del periodo de consultas.

Ciertamente, el juez del concurso es quien convoca a las partes a consultas ( art. 64.5.I LC) y quien asume en éstas determinadas facultades, como, autorizar la presencia del deudor ( art. 64.5.II LC) y de otras personas ( art. 64.5.III ), o instar a los sindicatos para que designen una comisión negociadora en caso de ausencia de representación legal de los trabajadores y, a instancia de éstos, sustituir las consultas por un procedimiento arbitral o conciliador ( art. 64.5.VI LC), pero legalmente no es parte negociadora ni siquiera participante en dichas consultas.

### **2.2.5 Sujetos legitimados para intervenir en el periodo de consultas**

#### **2.2.5.1 La administración concursal**

Es el órgano legitimado para negociar y suscribir el acuerdo con la representación de los trabajadores. Si se trata de un órgano unipersonal, será el administrador concursal el que deba suscribir el acuerdo, y si es un órgano colegiado, el cual, está integrado por dos miembros, las decisiones se adoptarán de forma mancomunada, debiendo suscribir el acuerdo los dos miembros de la administración concursal.

#### **2.2.5.2 La representación legal de los trabajadores**

La representación legal de los trabajadores comprende tanto la representación unitaria como la sindical. En caso de ausencia del órgano de representación legal de los trabajadores, estos

podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por estos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, por los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa.

### **2.2.5.3 El empresario concursado**

Se introduce en el párrafo segundo del art. 64.5 LC, la posibilidad de participación del concursado en el periodo de consultas en los casos en que se intervengan las facultades patrimoniales del concursado, correspondiendo al juez del concurso la facultad de decidir sobre la participación del concursado en el periodo de consultas.

### **2.2.5.4 Personas que constituyan unidad de empresa**

El artículo 64.5 LC, permite al juez acordar a solicitud de los representantes de los trabajadores o de la administración concursal la participación en el periodo de consultas de otras personas físicas o jurídicas que puedan constituir una unidad de empresa con la empresa concursada. A estos efectos podrá interesar el auxilio del juzgado que estime necesario para su comprobación.

### **2.2.5.5 Otros legitimados**

El FOGASA ha de ser parte en el expediente, aunque la redacción del artículo 64 LC excluye su intervención en el periodo de consultas, pero carece de legitimación para intervenir en el periodo de consultas y para suscribirse al acuerdo. La transcendencia de algunos expedientes justifica que puedan tener entrada otros intervinientes, como las Administraciones Públicas, a fin de colaborar en la consecución de un acuerdo.

### **2.2.5.6 Sustitución del periodo de consultas por procedimiento de mediación o arbitraje**

La práctica judicial no sólo ha permitido que el juez del concurso desempeñe funciones arbitrales y conciliadoras en el periodo de consultas, sino que ha aceptado que la autoridad administrativa laboral designe un mediador a instancias del juez del concurso, para que preste su asistencia a las partes en las consultas, así, el juez, a instancia de la administración concursar o de la representación de los trabajadores, podrá acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea aplicado en el ámbito de la empresa.

### **2.2.5.7 Finalización del periodo de consultas con acuerdo**

El acuerdo en el periodo de consultas requiere la conformidad de la administración concursal y de la mayoría de los miembros del comité de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de las representaciones sindicales, siempre que representen a la mayoría de los trabajadores, dicho acuerdo deberá versar sobre el objeto de la negociación sobre las causas motivadoras de las medidas colectivas alcanzadas y los objetivos que se proponen con estas medidas para asegurar la viabilidad futura de la empresa y del empleo.

En el caso de medidas de extinción colectivas de los contratos de trabajo, en el acuerdo han de constar identificados los trabajadores afectados, el salario y la antigüedad a efectos del cálculo de la indemnización, respetándose los 20 días de salario por año de servicio con un máximo de doce mensualidades, teniendo derecho a poder pactarse indemnizaciones superiores a las que marca la Ley.

### **2.2.5.8 Finalización del periodo de consultas sin acuerdo**

Si no hay acuerdo, al finalizar el plazo señalado, la administración concursal y los representantes de los trabajadores comunicarán al juez del concurso el resultado del periodo de consultas. De no llegarse a un acuerdo se permitirá la práctica de prueba, para ello el secretario del juzgado deberá convocar a quienes hubieran intervenido en el periodo de consultas, a una comparecencia que se celebrará ante el juez del concurso, en la que podrán formularse alegaciones y aportar pruebas documentales mediante las cuales el juez tendrá que resolver conforme a la legislación laboral.

### **2.2.6 La resolución del juez del concurso y sus efectos**

El juez resolverá mediante Auto, que deberá contener una relación de los hechos probados, en un plazo máximo de cinco días, decidiendo sobre las medidas propuestas, aceptando el acuerdo alcanzado, salvo que en la conclusión del mismo se aprecie fraude, dolo, coacción o abuso de derecho, siendo la resolución recurrible en suplicación.

Tanto en la solicitud como en la resolución se han de hacer constar los trabajadores a los que afecta la medida, establecerse la indemnización procedente para cada trabajador, es decir, salario, antigüedad, y cuantía de la indemnización que le corresponde por días de trabajo durante un año de servicio.

#### **2.2.6.1 Efectos de la resolución judicial**

En efecto, la LC (art. 64.7) prescinde del trámite de la autorización administrativa y encomienda al juez del concurso la resolución de los procedimientos laboral-concursales extintivos, suspensivos y de reducción de jornada (los propios del extinto ERE laboral), pero también los modificativos y de traslados.

En caso de suspensión de contratos, reducción de jornada o extinción colectiva adoptados en un procedimiento concursal, el Auto producirá las mismas consecuencias que la resolución administrativa de la Autoridad Laboral que puedan recaer en un expediente de regulación de empleo, a efectos de que los trabajadores puedan tener acceso a la situación de desempleo. Estos efectos se producirán desde la fecha en que se dicte, teniendo acceso al desempleo una vez que se dicte dicha resolución.

En caso de modificación sustancial de carácter colectivo del art. 41 ET, el derecho de rescisión de contrato con indemnización, ósea, veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses, quedará en suspenso durante la tramitación del concurso y con el límite máximo de un año desde que se hubiere dictado Auto judicial. Esta suspensión también será aplicable cuando se acuerde un traslado colectivo que suponga movilidad geográfica, siempre que el nuevo centro de trabajo se encuentre en la misma provincia que el centro de trabajo de origen y a menos de 60 kilómetros de éste.

## **2.3 Personal de alta dirección en el concurso**

El personal de alta dirección se encuentra vinculado al empresario con una relación laboral de carácter especial, regulada en el RD 1382/1985, LA LEY 2054/1985. El art. 2.1 a) del ET, considera como relación laboral de carácter especial la del personal de alta dirección, cuya actividad no se limite, pura y simplemente al desempeño del cargo de consejero o miembro de

los órganos de administración en las empresas que tengan forma jurídica de sociedad. La relación especial del personal de alta dirección se basa en la recíproca confianza de las partes, lo que significa que el ejercicio de sus derechos y obligaciones debe acomodarse a las exigencias de su buena fe. Este postulado previsto en el art. 2 del RD 1382/1985, LA LEY 2054/1985, se manifiesta en el ámbito de autonomía de la voluntad de las partes, que gozan de una fuerte capacidad de negociación de las condiciones de trabajo, presentando rasgos definitorios singulares respecto a la relación laboral común, debido a que no se regula en el Estatuto de los Trabajadores.

La calificación jurídica de un trabajador como alto cargo, determinará que su régimen laboral venga regido por normas especiales como el ejercicio de poderes inherente a la titularidad de la empresa o la inclusión en el círculo de decisiones fundamentales o estratégicas, por lo tanto, la prestación de servicios habrá de regirse por su reglamento específico y otras normativas de aplicación y en caso de concurso el régimen extintivo y suspensivo, tendrá que regirse por el artículo 65 de la Ley Concursal.

Sobre la base del principio de mutua confianza entre las partes, se permitirá la resolución del contrato de una forma prácticamente libre, sin perjuicio de eventuales responsabilidades indemnizatorias como la falta de preaviso o el fin del contrato de extinción causal del deudor y desistimiento del empresario. Esto supone aceptar un trato distinto en materia de despido para estos altos cargos en relación a la relación laboral común.

La retribución puede ser en dinero o en especie, aunque lo normal es que se le abone al alto directivo una retribución fija y una retribución variable. Dentro de esta retribución variable tiene especial importancia los *bonus* y las *stock options*. Los *bonus* se pagan en función de los resultados obtenidos o por objetivos. Las *stock options* aluden a las acciones de la sociedad que se han recibido por el trabajador de forma gratuita o a un menor precio de mercado. Cuando estas retribuciones tengan naturaleza salarial, deberán computarse para el cálculo de la indemnización por despido o extinción del contrato de alto directivo.

### **2.3.1 La extinción o la suspensión del contrato de personal de alta dirección en el concurso.**

Sobre la base de confianza que vertebra la regulación de esta prestación de servicios, se admite la extinción del contrato de trabajo por desistimiento del empleador que pierde la confianza en el alto cargo. Este planteamiento lo asume la Ley Concursal, que acepta la suspensión y extinción del contrato del personal de alta dirección decidida por la administración concursal.

El art. 65.1 LC, dispone que durante la tramitación del concurso, la administración concursal, por propia iniciativa o a instancia del deudor, podrá extinguir o suspender los contratos de éste con el personal de alta dirección. La decisión de la administración concursal podrá ser impugnada ante el juez del concurso a través del incidente concursal en materia laboral.

### **2.3.2 La extinción por voluntad del alto directivo**

La decisión del directivo de concluir su relación contractual con el empresario se funda en una alteración contractual, conservando el derecho a indemnización.

En el caso de suspensión del contrato, podrá extinguirse por voluntad del alto directivo, con preaviso de un mes, conservando el derecho a la indemnización en los términos señalados en el art. 65.3 LC. La indemnización que deberá abonar el empresario al alto directivo, será pactada en el contrato de trabajo para estos supuestos, y en su defecto la de siete días del salario en metálico por año de servicio, con el límite de seis mensualidades.

**CAPITULO III**  
**TRATAMIENTO DE LOS**  
**CRÉDITOS LABORALES EN EL**  
**CONCURSO**

## CAPITULO III

### TRATAMIENTO DE LOS CRÉDITOS LABORALES EN EL CONCURSO

La ley concursal diferencia dentro de las deudas del concursado los créditos contra la masa, que los sitúa fuera de la masa pasiva del concurso, y los créditos concursales que son los que de manera exclusiva conforma la masa pasiva. Dentro de la masa pasiva, los créditos concursales se clasifican, a su vez, en varios grupos diferenciándose entre créditos privilegiados especiales, créditos privilegiados generales, créditos ordinarios y créditos subordinados.

En la Ley Concursal, los créditos laborales reciben diferente tratamiento dependiendo de su naturaleza, fecha y cuantía, considerándose en ocasiones como créditos contra la masa y en otras ocasiones como créditos concursales. Dentro de los créditos concursales hay que distinguir entre los privilegios con carácter especial, los privilegios generales, los privilegios subordinados y los privilegios ordinarios. Para esta clasificación se atiende a un doble criterio, temporal y cuantitativo, de esta manera, el momento en que se realizaron los trabajos que dan lugar al salario, así como la superación o no de determinados límites cuantitativos serán los que determinarán la naturaleza y calificación del crédito laboral.

#### 3.1 Los créditos laborales

Dentro del concepto de créditos laborales, podemos distinguir entre créditos de naturaleza salarial y créditos de naturaleza indemnizatoria o retributiva. La diferencia entre unos y otros resulta relevante en el concepto concursal, al no dar la Ley igual tratamiento a los dos.

Dentro de los créditos salariales han de incluirse 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 o los periodos de descanso, computables como de trabajo. No tendrán la consideración de salariales las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o los debidos a los gastos por su actividad laboral, ni las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad social, ni las correspondientes a traslados, suspensiones o despidos, cuya naturaleza se considera extrasalarial.

Como créditos indemnizatorios han de incluirse principalmente los salarios de tramitación, las indemnizaciones por despido o por extinción del contrato y las indemnizaciones por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

#### 3.2 Créditos laborales contra la masa

La Ley concursal, al ocuparse en el art. 84.2 LC de los créditos contra la masa, hace referencia en dos ocasiones a los créditos laborales. Primeramente, hace referencia a los créditos por salarios por los últimos treinta días de trabajo efectivo y en cuantía que no supere el doble del salario mínimo interprofesional. Posteriormente, alude a los créditos laborales, incluidas las indemnizaciones por despido o extinción de los contratos de trabajo. Aunque a ambos se les otorga la naturaleza de créditos contra la masa, existen importantes diferencias entre ellos, pues los primeros se corresponden con un periodo anterior a la declaración del concurso, mientras que los segundos se vinculan con la continuidad de la actividad empresarial o profesional del concursado. A los créditos por los salarios por los últimos treinta días, se les otorga un lugar preferente, estableciendo que su pago ha de realizarse de manera inmediata, mientras que los

créditos laborales, incluidas las indemnizaciones por despido, reciben idéntico tratamiento que el resto de los créditos contra la masa, con la salvedad de que su pago no puede atrasarse. Fuera de estos supuestos, los créditos laborales tendrán siempre la naturaleza de créditos concursales y se integrarán en la masa pasiva del concurso.

### **3.2.1 Créditos por salarios durante los últimos treinta días de trabajo anteriores al concurso**

El art. 84.2 de la LC, considera crédito contra la masa los créditos por salarios por los últimos treinta días de trabajo efectivo anteriores a la declaración de concurso y en cuantía que no supere el doble del salario mínimo interprofesional. De conformidad con el art. 26.1 del ET (RCL 1995, 997) se entiende por 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 períodos de descanso computables como de trabajo”. Para delimitar el concepto de crédito contra la masa, tendremos que acudir a las exclusiones que contiene el art. 26.2 del ET (RCL 1995, 997), a tenor del cual, tienen naturaleza extrasalarial, las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral (dietas, kilometraje, ropa de trabajo, herramientas, plus de transporte...), las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y, las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

### **3.2.2 Créditos laborales propios mientras permanece la actividad durante el concurso**

Son los débitos generados por el ejercicio de la actividad profesional o empresarial del deudor durante la tramitación del concurso en relación a los salarios e indemnizaciones.

Otro crédito contra la masa son las costas y gastos judiciales (abogados, administradores del concurso...) necesarias para la tramitación del concurso (art. 84.2.2 y 3).

## **3.3 Créditos concursales**

El resto de los créditos laborales que no tienen la naturaleza de créditos contra la masa, esto es, los salarios correspondientes a los treinta últimos días de trabajo efectivos y los generados por la actividad empresarial del concursado, no tienen la naturaleza de créditos concursales y se integran por lo tanto en la masa pasiva del concurso, encontrándose dentro de los efectos de la declaración de concurso.

A diferencia de lo que acontece respecto a los créditos contra la masa, los créditos concursales de los trabajadores, habrán de ser comunicados por los acreedores en la forma establecida en el art. 85 LC, en el cual, se formularán por escrito y figurarán los datos de identidad de los trabajadores. Exige con ello el legislador al acreedor concursal, una participación activa y diligencia en orden a la comunicación de sus créditos para evitar el riesgo de su exclusión del concurso o su subordinación.

### **3.3.1 Créditos privilegiados especiales**

De conformidad con el art. 90.1.3º de la LC (RCL 2003, 1748) son créditos con privilegio especial, los créditos refaccionarios que son los trabajadores tienen sobre los objetos por ellos elaborados, mientras sean propiedad o estén en posesión del concursado. El concepto de



refaccionario se entiende en sentido amplio, incluyendo no sólo la reparación, sino sobre todo la elaboración, transformación o fabricación de bienes. La esencia de este privilegio, es el reconocimiento de una preferencia a los trabajadores para el cobro de los créditos generados en el proceso productivo de los bienes sobre los que recae la garantía.

En la explicación de este precepto conviene destacar los siguientes aspectos:

1. Los titulares de los créditos refaccionarios laborales son los trabajadores, sin perjuicio, de la transmisibilidad de la preferencia al FOGASA. El art. 90.1.3º, atribuye el privilegio especial a los créditos de los trabajadores sobre los objetos por ellos elaborados.
2. Los créditos garantizados con este privilegio especial son: los créditos salariales y los créditos extrasalariales, consistentes en indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral.
3. Los bienes refaccionados son los objetos elaborados por los propios trabajadores titulares del crédito. Se extiende el privilegio tanto a los bienes muebles, como a los bienes inmuebles.
4. Dispone la norma que el privilegio especial de los créditos refaccionarios se mantiene mientras los objetos sean propiedad o estén en posesión del concursado.

En todo caso, los bienes objeto del privilegio deben ser el resultado de la actividad laboral: ello es evidente en el caso de actividades manufactureras o en la construcción, pues en tales casos la actividad laboral despliega sus efectos sobre bienes corporales claramente identificables. En los casos en los que los bienes producidos no son susceptibles de identificación, por ejemplo la electricidad, el privilegio no puede utilizarse.

Los bienes que sean propiedad del empresario no forman parte de la masa activa del concurso y, por tanto, el privilegio refaccionario, como privilegio concursal, no puede alcanzar esos bienes. Los trabajadores que tienen derecho al privilegio refaccionario no son sólo aquellos que tengan una participación directa e inmediata en el proceso productivo, sino también todos aquellos que trabajan en la misma empresa, aunque sea en labores auxiliares o administrativas.

Estos créditos privilegiados especiales gozan de una preferencia absoluta en el concurso, puesto que el pago de los créditos contra la masa, conforme al art. 154 LC, habrá de hacerse con cargo a bienes y derechos no afectos al pago de los créditos privilegiados, sin embargo, el pago de estos créditos privilegiados especiales se realizará con cargo a los bienes afectos.

### 3.3.2 Créditos privilegiados generales

A diferencia de los créditos con privilegio especial, cuya satisfacción se imputa o afecta a determinados bienes o derechos del deudor, los créditos con privilegio general se imputan o afectan a la totalidad del patrimonio del deudor, según establece el art. 89.2 LC.

A su vez, los distintos tipos de créditos dotados de privilegio o preferencia general se jerarquizan entre sí, de acuerdo con la prelación fijada en el art. 91 LC, en el que se relacionan siete grupos de créditos, algunos de ellos de carácter laboral.

Estos créditos siguiendo el orden jerárquico en que los sitúa la LC, son los siguientes:

- 1º) Créditos por salarios y determinadas indemnizaciones laborales. El privilegio de los créditos de los trabajadores contempla, los créditos que constituyen la remuneración del trabajador. Estos créditos constituyen la única fuente de ingresos de la mayoría de los trabajadores, por lo que la protección que reciben es particularmente intensa.
- 2º) Créditos por retenciones tributarias y de Seguridad Social.
- 3º) Créditos por trabajo autónomo y propiedad intelectual.
- 4º) Otros créditos de derecho público, entre ellos en materia de Seguridad Social.



## TRATAMIENTO DE LOS CRÉDITOS LABORALES EN EL CONCURSO

5º) Créditos por responsabilidad civil extracontractual, incluidos los de responsabilidad civil derivada de delitos contra la Seguridad Social.

6º) Créditos que supongan nuevos ingresos de tesorería dentro de un acuerdo de refinanciación.

7º) Créditos del primer solicitante (que puede ser un trabajador: art. 3.1 LC) de la declaración de concurso, siempre que no tuvieran carácter de subordinados y hasta el 50 por 100 de su importe.

Se califican como créditos privilegiados generales del artículo 91.1 LC los créditos por salarios que no tengan reconocido privilegio especial, en la cuantía que resulte de multiplicar el triple del salario mínimo interprofesional por el número de días de salario pendiente de pago.

El pago de estos créditos se realiza en los términos expresados en el art. 156 LC. Para lo cual se ha de seguir el siguiente orden:

En primer lugar, se procederá a la prededucción de los bienes, los cuales, han de responder frente a los créditos contra la masa, dicha operación deberá llevarse a cabo respetando los bienes y derechos que respondan frente a privilegios especiales, arts. 154 y 156.1 LC.

En segundo lugar, se satisfarán con cargo al patrimonio que resta del deudor los créditos dotados de privilegio general. Éstos aparecen enumerados en el art. 91 LC, que los jerarquiza entre sí, dando prioridad a sus respectivos cobros según el lugar que ocupen en la relación legal. Los créditos con privilegio general que puedan concurrir dentro de cada número del art. 91 LC no se jerarquizan, sin embargo, entre sí, sino que su pago ha de hacerse a prorrata o proporcionalmente, art. 156.1 LC.

En fin, todos los créditos dotados de privilegio general se sitúan en posición jerárquica superior respecto de los créditos ordinarios y los créditos subordinados.

### 3.3.3 Créditos ordinarios

El art. 89.3 de la LC considera créditos ordinarios a todos aquellos que no se encuentren calificados ni como privilegiados ni como subordinados. Se incluyen dentro de los créditos ordinarios laborales, los créditos laborales distintos a los reconocidos como créditos contra la masa; a los créditos refaccionarios hasta donde alcance la respectiva garantía; a los créditos por salarios que no tengan reconocido privilegio especial, en la cuantía que resulte de multiplicar el triple del salario mínimo interprofesional por el número de días de salario pendientes de pago; las indemnizaciones derivadas de la extinción de los contratos; teniendo además, la calificación de ordinario el crédito derivado de las indemnizaciones que superen el triple del salario mínimo interprofesional y las indemnizaciones derivadas de accidente de trabajo y enfermedad profesional, devengadas con anterioridad a la declaración del concurso.

### 3.3.4 Créditos subordinados

Como cuarta categoría han de incluirse los créditos laborales subordinados, en aplicación del artículo 92 LC, en los que dichos créditos laborales pueden ser objeto de subordinación, bien como consecuencia de su naturaleza, en el caso de los intereses, bien por la pasividad de los acreedores, si se produce una tardía comunicación del crédito, bien por ser el trabajador una persona especialmente relacionada con la empresa concursada.

Los créditos subordinados han de satisfacerse después de que los ordinarios y después de que los créditos contra la masa y los créditos privilegiados hayan sido pagados íntegramente, según el art. 158.1 LC, y en el orden jerárquico establecido en el art. 92 LC,

Quedan fuera de la categoría de créditos subordinados cuyo titular sea una persona especialmente relacionada con el deudor, los créditos laborales con privilegio general, según el art. 91.1º LC, siempre que el deudor sea persona física. Dichos créditos se refieren a salarios,

indemnizaciones por extinción del contrato de trabajo, indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como a capitales coste de la Seguridad Social y recargos de prestaciones de accidentes de trabajo; en todo caso, siempre y cuando su devengo haya sido anterior a la declaración de concurso.

### **3.4 Ejecuciones de créditos concursales laborales**

El procedimiento concursal se configura como un procedimiento de ejecución universal, al cual se ven sujetos todos los créditos concursales que se integran en la masa pasiva del concurso. Según lo dispuesto en el art. 55 LC, se determina la prohibición de iniciar ejecuciones singulares administrativas o judiciales tras la declaración del concurso y la suspensión de las ejecuciones ya iniciadas.

A tenor de esta regla, de seguirse un procedimiento de ejecución laboral frente al concursado, dicha ejecución se suspenderá desde la fecha de la declaración del concurso del ejecutado. Se exige que los bienes embargados no sean necesarios para la continuidad de la actividad empresarial o profesional del concursado puesto que de serlo así, deberá suspenderse la ejecución, esto es, cuando los bienes embargados resulten necesarios para la continuidad de la actividad empresarial o cuando no se hubieran practicado embargos, las ejecuciones seguidas ante el Juzgado de lo Social habrán de suspenderse. Así, el art. 55.3 LC introduce de manera expresa la posibilidad de que el juez del concurso, a instancia de la administración concursal y previa audiencia de los acreedores afectados, pueda acordar el levantamiento de los embargos trabados en las ejecuciones suspendidas, cuando el mantenimiento de los mismos dificulten la continuidad de la actividad empresarial del concursado.

### **3.5 La apertura de la fase de liquidación**

El artículo 142 LC regula los diferentes supuestos de apertura de la fase de liquidación, a solicitud de parte, la cual solo puede ser presentada por el deudor y, excepcionalmente, por los acreedores. Ni la administración concursal, ni ningún otro sujeto ya sea socio, cónyuge, trabajador, pueden solicitar la apertura de la liquidación.

El deudor tiene la facultad de presentar la solicitud de apertura de la fase de liquidación, siempre que no hubiera presentado propuesta de convenio. Además tiene el deber de presentarla cuando conozca la imposibilidad de cumplimiento del convenio o de las obligaciones contraídas con posterioridad, y en su defecto podrán presentarla los acreedores.

Cualquiera que sea su causa y forma, la apertura de la fase de liquidación trae consigo la formación de la sección de calificación del concurso, arts. 163 y 167 LC, y se producen los efectos establecidos sobre el deudor y sobre los acreedores.

### **3.6 La actuación del Fondo de Garantía Salarial**

El Fondo de Garantía Salarial (FOGASA), es un Organismo Autónomo, de carácter administrativo, adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social a través de la Secretaría de Estado de empleo, dotado de personalidad jurídica propia y capacidad de obrar para el cumplimiento de los fines que le atribuye el artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores.

## TRATAMIENTO DE LOS CRÉDITOS LABORALES EN EL CONCURSO

Las misiones que le atribuyen los distintos preceptos legales permiten configurar al FOGASA como:

1. Entidad de garantía, del pago de los créditos salariales e indemnizatorios de los trabajadores por cuenta ajena, ante su impago motivado por la declaración de insolvencia o concurso de la empresa deudora.
2. Entidad de apoyo a la protección del empleo y el mantenimiento de la actividad empresarial, por la responsabilidad directa en el pago de las indemnizaciones generadas en los Expedientes de Regulación de Empleo motivados por fuerza mayor, cuando la Autoridad Laboral acuerde la exoneración de pago por parte de la empresa, también tendrá la facultad de suscribir convenios para la devolución aplazada o fraccionada de las cantidades anticipadas; abonar prestaciones a los trabajadores de empresas en dificultades a través de la figura de la insolvencia técnica del art. 277 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.
3. Entidad colaboradora de Organismo Jurisdiccionales, en virtud de la normativa reguladora de su participación en los procedimientos sujetos al ámbito de las jurisdicciones social y mercantil.

Señala el art. 33 LC, que en el caso de procedimientos concursales, desde el momento en que se tenga conocimiento de la existencia de créditos laborales, o se presuma la posibilidad de su existencia, el juez, de oficio o a instancia de parte, citará al Fondo de Garantía Salarial, personándose éste como responsable legal subsidiario del pago de los créditos laborales.

De conformidad con el artículo 33 del ET (RCL 1995, 997), el FOGASA responde subsidiariamente, es decir, en caso de insolvencia del empresario, de los siguientes conceptos:

1. De los salarios pendientes de pago a causa de insolvencia o concurso del empresario, reconocidos en acto de conciliación o en resolución judicial y los salarios de tramitación en los supuestos en que legalmente procedan, sin que pueda el Fondo abonar, conjunta o separadamente, un importe superior al triple del salario mínimo interprofesional diario, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias, multiplicado por el número de días de salario pendiente de pago, con un máximo de ciento cincuenta días.
2. Las indemnizaciones reconocidas por sentencia, auto, acto de conciliación procesal o resolución administrativa a favor de los trabajadores a causa de despido o extinción de los contratos conforme a los arts. 50, 51 y 52 del ET (RCL 1995, 997), y de extinción de contratos conforme al art. 64 de la LC (RCL 2003, 1748), así como las indemnizaciones por extinción de contratos temporales o de duración determinada en los casos que legalmente procedan.
3. En las empresas de menos de veinticinco trabajadores, el FOGASA abonará el 40 por 100 de la indemnización legal que corresponda a los trabajadores cuya relación laboral se haya extinguido como consecuencia del expediente instruido en aplicación del art. 51 del ET (RCL 1995, 997) o por la causa prevista en el art. 52.c) del citado texto legal, o conforme al art. 64 de la LC (RCL 2003, 1748).

Una vez efectuado el pago de los créditos salariales e indemnizatorios procedentes de su responsabilidad subsidiaria, y subrogados en los créditos de los trabajadores, el FOGASA, requerirá a las empresas deudoras para su devolución, con independencia de la obligación de ejercitar cuantas acciones judiciales considere oportunas para su más rápida recuperación. Así mismo, con objeto de facilitar el reintegro de las cantidades adeudadas, este Organismo podrá concluir acuerdos de devolución, e incluso podrá ser adjudicatario de toda clase de bienes en pago de la deuda, bien mediante subasta, bien mediante cesión por parte del deudor o de tercera persona.

### **3.6.1 Concursos con insuficiencia de masa activa.**

La conclusión del concurso por insuficiencia de masa activa exige:

- Que haya sido declarado el concurso y, en consecuencia, que haya sido nombrada la administración concursal.
- Que la masa activa sea insuficiente.
- Que no sea previsible el ejercicio de acción de reintegración, de impugnación o de responsabilidad de terceros ni la calificación del concurso como culpable.
- Que el pago de los créditos contra la masa no se encuentre garantizado.

### CONCLUSIONES

La entrada en vigor de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, supuso una evolución en la normativa concursal, cuyo fin era adaptarla a unos tiempos más modernos y actuales, en los que las empresas se encuentran ante un entorno cambiante debido a los distintos problemas de flexibilización que éstas tienen para poder salir adelante, con los diferentes cambios que se producen en la oferta, en la demanda, en la globalización, la competencia, etc.

El hecho de llevar a cabo el mantenimiento de la actividad empresarial durante el concurso, supone una importante inyección de ilusión para aquellas empresas que se encuentran en situación concursal y que el deudor prevea que dicha situación puede ser superada con la ayuda inestimable del concurso de acreedores, ya que una vez entrado en esta situación, se paralizan todas las acciones que los distintos acreedores tienen contra dicha empresa concursada, llegando a mantener los puestos de trabajo en peligro y ayudando a la economía del país. La situación que se genera al mantener la actividad productiva de la empresa, conlleva que se sigan manteniendo los ingresos con los cuales se pueda pagar tanto a los trabajadores como a los acreedores.

El juez del concurso asume importantes competencias en materia social, en todo aquello que se refiere a medidas de carácter colectivo, ya sea modificación, extinción o suspensión colectiva de las relaciones de trabajo, la reducción temporal de la jornada de trabajo, la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, el traslado colectivo y la extinción del contrato por voluntad del trabajador, siempre que las empresas concursadas estén pasando por graves crisis económicas. El fin perseguido es generar una mayor estabilidad para la empresa, además, en los casos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, la rescisión indemnizada de los contratos durante la tramitación del concurso quedará en suspenso, con el límite máximo de un año desde que hubiese autorizado la modificación. El amplio abanico de competencias que tiene el juez del concurso le va a permitir tener una visión global del conflicto colectivo.

La limitación de las cuantías indemnizatorias en los contratos de alta dirección para hacer frente a los blindajes que muchas veces se establecen en este tipo de contratos, intentando también solventar a favor de los acreedores posibles maniobras fraudulentas en este sentido entre administradores y altos cargos.

Se produce dificultades a la hora de conciliar los diferentes intereses económicos con los intereses sociales y laborales. Una vez que las empresas entran en crisis y se produce el concurso de acreedores, las finalidades de proceso del concurso son dos: la satisfacción ordenada de los acreedores del concursado y la conservación de la empresa.

En la primera de lo que se trata es de lograr el pago de los créditos, bien mediante un acuerdo entre el deudor y sus acreedores, bien mediante la liquidación del patrimonio de aquél y la distribución de los ingresos obtenidos, de acuerdo con unos criterios de ordenación en los que priman el principio de igualdad de trato entre los acreedores y las excepciones al mismo, que derivan del régimen de garantías y de privilegios legales.

La segunda función presta, una atención prioritaria a las medidas tendentes al mantenimiento de la estructura productiva de la empresa y del empleo, ya sea a través de la reorganización de la empresa o de su transmisión a un tercero, y con independencia igualmente de que la conservación se alcance a través de convenio o por medio de su liquidación.

La realidad, es que el fin último que se ha propuesto el legislador al desarrollar el artículo 64 de la LC, es conseguir que las empresas lleguen al convenio, mediante el cual, las partes intervinientes puedan alcanzar un acuerdo económico. Aparecen dos intereses enfrentados, por un lado, el interés de los trabajadores en dar prioridad a cualquier solución que dé respuesta a la situación de insolvencia en términos de conservación y continuidad de la empresa, y por otro, el interés de los acreedores a la satisfacción de sus créditos.

## CONCLUSIONES

La posición del Fondo de Garantía Salarial asume la misión de entidad de garantía en el concurso de acreedores, del pago de los créditos salariales e indemnizatorios de los trabajadores por cuenta ajena, ante su impago motivado por la declaración de insolvencia o concurso de la empresa deudora.

Se trata de que cuando se llegue a la fase de convenio, las empresas concursadas solucionen sus problemas de solvencia económica, y así, poder resarcir sus devengos a los acreedores y a los trabajadores, sin embargo, la realidad del asunto, es que a esta situación solamente llegan un porcentaje muy pequeño de las empresas concursadas, pues la mayoría de las empresas termina con la liquidación.

Desde mi punto de vista, los legisladores tendrían que reflexionar más sobre el fondo del asunto y dar una solución más apropiada al problema, que para mí consistiría en un llegar a una situación satisfactoria del precurso, con una más amplia disponibilidad de normas o instituciones no concursales referidas a situaciones anteriores a la crisis empresarial y cuya finalidad es su prevención. Se trataría, en definitiva, de poner a disposición de los empresarios un elenco de herramientas de reestructuración que sirvan para atajar las situaciones de crisis empresarial en el terreno de la preinsolvencia, siempre y cuando, los derechos de los acreedores y los trabajadores no estén seriamente amenazados y el principio de conservación de empresas pueda prevalecer sobre el de la satisfacción de los acreedores.

La reforma laboral, Ley 1/2014, 28 de febrero, aprobada hace unos años, puede convertirse en un eficaz instrumento que sirva para reforzar el conjunto de actuaciones previas a los estados declarados de insolvencia. El desarrollo de medidas que favorezcan la flexibilidad interna constituye una garantía de conservación de empleo y un instrumento que favorece la empleabilidad. La finalidad de esta reforma es clara y el propio rótulo del título de medidas, concibe la flexibilidad interna en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo. En estos momentos anteriores a la insolvencia empresarial es donde los órganos de representación de los trabajadores pueden jugar un papel relevante.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez Rodríguez, J. G. (2005). Algunos aspectos básicos de la Ley Concursal en materia laboral. *Información laboral/legislación*.
- Bajo García, I. (2007). *Crédito laboral y procedimiento concursal*. Navarra: Aranzadi, SA.
- Broseta Pont, M., & Martínez Sanz, F. (2017). *Manual de Derecho Mercantil, vigésimo cuarta edición*. Madrid: Tecnos.
- Mercader Uguina, J. R. (2014). *Asimetrías, dudas e inconsistencias en los aspectos laborales del concurso*. Pamplona: Editorial Civitas, SA.
- Montoya Melgar, A. (2015). *Los créditos laborales en el procedimiento concursal*. Pamplona: Editorial Aranzadi, S.A.U.
- Orellana Cano, A. M. (2012). *Concurso. Los créditos laborales. Tratado judicial de la insolvencia*. Pamplona: Aranzadi, S.A.U.
- Orellana Cano, A. M. (2015). Efectos del concurso sobre los contratos de trabajo (II): el procedimiento de adopción de medidas sobre los contratos de trabajo. *Guía práctica de la clasificación de los créditos laborales*, 358 y ss.
- Orellana Cano, N. (2012). *El concurso laboral*. Madrid: Wolters Kluwer España, S.A.
- Rojo, Á., & Beltrán, E. (2004). *Comentario de la Ley Concursal*. Madrid: Civitas Ediciones, S.L.
- Sánchez Calero, F., & Sánchez-Calero Guilarte, J. (2013). *Instituciones de Derecho mercantil, volumen II*. Pamplona: Editorial Aranzadi, SA.
- Valenciano Sal, A. (2016). *El negocio de la insolvencia empresarial en el ámbito de las relaciones laborales: causas, efectos y propuestas*. Madrid: Lex Nova.

## Otras fuentes

### Legislación

- España. Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal. *Boletín Oficial del Estado*, de 10 de julio de 2003, 164: 26905 a 26965.
- España. 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. *Boletín Oficial del Estado*, de 24 de octubre de 2015, 255: 100224 a 100308.
- España. Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada. *Boletín Oficial del Estado*, de 30 de octubre de 2012, 261: 769292 a 76322.
- España. Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. *Boletín Oficial del Estado*, de 11 de octubre de 2011, 245: 106584 a 106725.
- España. Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. *Boletín Oficial del Estado*, de 31 de octubre de 2015, 261: 103291 a 103519.
- España. Constitución española. *Boletín Oficial del Estado*, de 29 de diciembre de 1978, 311: 29313 a 29424.

España. Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección. *Boletín Oficial del Estado*, de 12 de agosto de 1985, 192: 25502 a 25504.

### **Páginas web**

Instituto Nacional de Estadística en:

<http://www.ine.es/daco/daco42/epc/epc0417.pdf>

<http://www.ine.es/daco/daco42/epc/epc0413.pdf>