

LA PROBLEMÁTICA LABORAL EN EL CONCURSO DE ACREEDORES – ESPECIAL RELEVANCIA ERE CONCURSAL –

AUTOR: Sergio Melián Batista

TUTOR ACADÉMICO: Profesor D. José Losada Quintás

Firma autor

**MELIAN
BATISTA
SERGIO**

Firmado digitalmente
por MELIAN BATISTA
SERGIO
Nombre de
reconocimiento (DN):
c=ES,
serialNumber=IDCES-443
06043Q,
givenName=SERGIO,
sn=MELIAN BATISTA,
cn=MELIAN BATISTA
SERGIO
Fecha: 2019.05.18
21:39:20 +01'00'

Firma tutor

INDICE

-INTRODUCCIÓN.....	pág.4
-CUESTIONES PREVIAS DEL MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL	
- LA INTRUSIÓN DEL DERECHO CONCURSAL EN EL LABORAL.....	pag.7
-LAS SUCESIVAS REFORMAS Y VIS ATRACTIVA DE LA LEY CONCURAL.....	pag.8
-EL CONCURSO DE ACREEDORES, SUS FASES Y SECCIONES	
- EL CONCURSO DE ACREEDORES PEQUEÑA INTRUDUCCIÓN.....	pag.11
- BREVE SINOPSIS DE LAS FASES DELCONCURSO.....	pag.12
- LAS SECCIONES DEL CONCURSO DE ACREEDORES.....	pag.13
-LA SUBSIDIARIEDAD LABORAL EN EL DERECHO CONCURSAL	
- LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO	pag.15
- LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO PROCESAL LABORAL.....	pag.17
-MATERIAS SUSTANTIVAS DE DERECHO LABORAL IMBRICADAS EN EL DERECHO CONCURSAL	
-LA CAUSALIDAD DEL DESPIDO OBJETIVO	pag.18
-LA EXTINCIÓN POR VOLUNTAD DEL TRABAJADOR EN EL ET Y LC.....	pag.21
-EL DESPIDO COLECTIVO FUERA DEL CONCURSO EX –ART. 51 ET.....	pag.23
-LOS EFECTOS DE LA DECLARACIÓN DEL CONCURSO EN LAS ACCIONES INDIVIDUALES DEL ORDEN SOCIAL.....	pag.28
-LA CLASIFICACIÓN DE LOS CRÉDITOS EN EL CONCURSO, ESPECIAL SIGNIFICACIÓN EL TRATAMIENTO ORIGEN Y NATURALEZA DE LOS CRÉDITOS LABORALES.	
-LA CLASIFICACIÓN GENERAL DEL LOS CRÉDITOS CONCURSALES.....	pag.34
-TRATAMIENDO DE CRÉDITOS CONCURSALES DE ORDEN SOCIAL.....	pag.37

-EL EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO CONCURSAL –PROCEDIMIENTO DE EXTINCIÓN COLECTIVA DE CONTRATOS DE TRABAJO-

-INTRODUCCIÓN Y CONSIDERACIÓN COLECTIVA ATENDIENDO AL NÚMERO DE TRABAJADORES.....pag.41

-LA INDEMNIZACIÓN LEGAL Y LOS SALARIOS DE TRAMITACIÓNpag.42

-LAS CONSECUENCIAS DE LA NULIDAD DEL DESPIDO COLECTIVO.....pag.42

-LA ALTERNATIVA -EL DESPIDO OBJETIVO INDIVIDUAL-.....pag.42

-EN CUANTO A LA LEGITIMACIÓN PARA INSTAR EL ERE EXTINTIVO.....pag.42

-AMBITO SUBJETIVO –TRABAJADORES POTENCIALMENTE AFECTABLES.....pag.43

-LAS GARANTÍAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.....pag.43

-LA SOLICITUD DE EXTINCIÓN, CONTENIDO Y DOCUMENTAL A APORTAR..pag.44

-LA CONFORMACIÓN DEL PERIODO DE CONSULTASpag.45

-PLAN DE VIABILIDAD Y MEDIDAS DE ACOMPAÑAMIENTO.....pag.46

-EL ACUERDO Y SU CONTENIDO SUSTANTIVO.....pag.46

-EL AUTO DEL JUEZ RESOLVIENDO LA EXTINCIÓN DE CONTRATOS.....pag.46

-APORTACIÓN DEL TRABAJO Y PROPUESTAS, VALORACIÓN PERSONAL –AUTO EVALUCACIÓN Y SUGERENCIAS-.....pag.47

-BIBLIOGRAFÍA.....pag.48

-ANEXOS –JURISPRUDENCIA-.....pag.49

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo se desarrolla con el ánimo de evacuar en formato de monografía, la revisión bibliográfica y actualización de las materias sustantivas y procesales de Derecho del trabajo en el marco del concurso de acreedores, todo ello, en el ámbito de un ordenamiento jurídico dinámico y cambiante sustanciado no solo, por la propia naturaleza de las leyes en continua reforma, sino por el devenir de las resoluciones de órganos jurisdiccionales en su actividad diaria. Es por ello que se pretende estudiar la evolución y **sobremanera la situación jurídica actual**, partiendo de la revisión de las fuentes bibliográficas, además de las normativas de derecho material y procesal de aplicación, así como, de los repertorios jurisprudenciales más relevantes en orden a la resolución jurisdiccional de las controversias jurídicas que se han suscitado en las materias tratadas. Especial hincapié, en el estudio somero del procedimiento del expediente de regulación de empleo, (en la modalidad de extinciones de contratos laborales), en el marco de una empresa concursada, sin por ello dejar de abordar para su perfecto entendimiento “integral”, los axiomas básicos del Derecho del Trabajo. Se intenta **aunar en un informe solo, el reparto procesal competencial entre las jurisdicciones mercantil y social, así como todo el elenco de materias de índole laboral en el concurso de acreedores**. Las cuestiones que en mi opinión, se naturalizan como las más relevantes son: los procedimientos, el tratamiento global de los créditos laborales en la masa pasiva del Concurso y el reconocimiento de créditos. No es menos cierto, que se precisa la necesidad de hacer un esbozo muy sucinto del concurso de acreedores, (fases y secciones), para mejor comprensión, así como análisis comparado jurídico de la normativa concursal y laboral. Estudiaremos en la concreción, las imbricaciones existentes entre las normativas sustantivas laborales, (Real Decreto legislativo 2/2015 TRL, Estatuto de los Trabajadores, [ET]) y la propia Ley 22/2003 de 9 de julio, concursal, (en adelante LC). Además, es imprescindible en esta monografía, el estudio de la Ley 36/2011 reguladora de la jurisdicción social, (en adelante LRJS), así como el Real Decreto 1483/2012 que reglamenta entre otros el procedimiento de despido colectivo. Por último, nos imbuiremos en la normativa de carácter supletorio, como la propia Ley de Enjuiciamiento Civil, Ley Orgánica del Poder Judicial, hasta la propia Constitución Española como referente de garantías de máximo.

En cuanto a mi elección personal de esta materia en el TFG del Grado en Relaciones Laborales y RRHH, se debe principalmente a la concatenación de dos motivos:

En primer lugar, por la concurrencia de las atribuciones que vienen conferidas al “futuro Graduado Social Colegiado” (GS), ex – artículo 184.6 de la LC, en cuanto a la representación y defensa procesales, atribuidas al G.S., “para el ejercicio de cuantas acciones y recursos sean precisos en el procedimiento concursal, para la efectividad de los créditos y derechos laborales, en la normativa procesal específica”. En imbricación, con las competencias profesionales tipificadas en el artículo 18 de la LRJS en cuanto a la intervención en juicio. Todo ello, incardinado en las facultades laborales del Juez del concurso ex -artículos 8.2, 64.1 y 51.1 de la Ley Concursal.

En segundo lugar, por la importancia que ha tenido y sigue teniendo, en el marco de la crisis económica, caracterizando a la actividad económica y empresarial con: la globalización de los mercados, el incremento de la competitividad y la propia dinámica de rápidos cambios adaptativos. En este contexto, la extinción colectiva de los contratos de trabajo tanto intrínseco como extramuros del concurso de acreedores, se comporta como medida necesaria de flexibilidad externa laboral, así como de mecanismo de extinción “ordenado”, en el ajuste necesario para la consecución de la pervivencia de muchas empresas y del resto de puestos de trabajo. Pervivencia, que se ha naturalizado en la “disminución necesaria” de los costes laborales, en el proceso de adecuación y en congruencia con la estructura de ingresos “in-decrescendo”. Todo este proceso, ha sido necesario en última instancia para la consecución última, de una situación de **equilibrio financiero y viabilidad económica** que ha permitido inclusive, desnaturalizar el desplome de la actividad económica. Por concretar la envergadura de base de la problemática que aquí se desarrolla, en las últimas **estadísticas publicadas por el CGPJ –datos 2018-**, se encuadran 16.992 deudores concursados, de los cuales Canarias asume 307 concursos, 82% son empresas, - de las cuales el 76% son S.R.L.- Además, el 29,5% de las empresas en concurso en Canarias, poseen más de 10 trabajadores en plantilla. No nos podemos olvidar de la protección de los derechos de los trabajadores en el reconocimiento de sus créditos masa activa y “privilegiados”, que conforman parte de las competencias del futuro Graduado Social que de manera tuitiva se conforman intrínsecamente en el propio cuerpo normativo de la LC.

CUESTIONES PREVIAS DEL MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

LA INTRUSIÓN DEL DERECHO CONSURAL EN EL LABORAL

El cruce del Derecho del Trabajo y con la Ley Concursal, representa un hito en la complejidad de las dos disciplinas jurídicas que se solapan de manera transversal. Las prerrogativas propias de los derechos y créditos de índole laboral, así como la protección tuitiva a la parte más desfavorecida, se virtualiza desde el propio artículo 32 del Estatuto de los Trabajadores. Dicha cualidad se pone de manifiesto, cuando en el ordinal quinto imbuje la aplicación de la LC en la consideración de los créditos laborales como privilegiados. Es por ello que podemos advertir que en el análisis de las competencias laborales del Juez del concurso, **se ha tendido un puente entre el Derecho del Trabajo y entre el Derecho Mercantil** (Orellana, 2011).

La Ley Concursal trajo consigo como acto novedoso, la atribución de competencias laborales al Juez del concurso, especialmente en los procedimientos colectivos como el de extinción de contratos de trabajo, objeto de esta monografía. Partíamos en su momento, antes de las reformas laborales, de una parca regulación legal en la propia Ley concursal, se enerva la necesidad de judicializar un expediente “anteriormente administrativo de la autoridad laboral”, y en definitiva una aplicación en la jurisdicción civil (mercantil), de una normativa laboral (ET), que resultaba de aplicación supletoria. Además, ha existido cierta reticencia por la doctrina laboralista a la sustracción por el Juez mercantil de competencias históricas propias de la jurisdicción laboral. Ya hemos explicado, la necesidad de la reforma de la LC tras la crisis económica. La aplicación de la norma concursal opera de manera transversal en el derecho laboral, cuestión que no es baladí en este informe. Cuestión indubitable y a favor de las facultades laborales del Juez mercantil, es la ventaja del conocimiento de la situación económico y financiera de la concursada, que trae consigo, una visión muy real de las **posibilidades tanto de liquidación de la empresa como de las consecuencias en la viabilidad de la misma** de la medida colectiva a aplicar. En el presente trabajo nos vemos obligados al estudio integrado de la normativa sustantiva, Ley concursal (artículos 8 y 64), con lo tipificado en el Estatuto de los Trabajadores en la concreción de sus artículos 40, 41, 47 y en especial (modalidades extintivas), los artículos 50 y 51 que regula los despidos colectivos.

LAS SUCESIVAS REFORMAS Y VIS ATRACTIVA DE LA LEY CONCURSAL

Las reformas de la Ley concursal

Para llegar a la configuración actual del texto jurídico vigente de la Ley concursal, ha habido desde su publicación en el BOE el 10 de julio de 2003, **sucesivas reformas “de gran calado”**, que han ido mejorando y sobre todo adaptando a los nuevos tiempos –en especial a los efectos devastadores de la crisis económica-, en razón de las siguientes disposiciones legales, a saber:

REFORMAS DE LA LEY CONCURSAL

<ul style="list-style-type: none">• Decreto Ley 3/2009, de 27 de marzo de reformas urgentes en materia tributaria.
<ul style="list-style-type: none">• La Ley 38/2011 de 10 de octubre de reforma de la ley concursal.
<ul style="list-style-type: none">• La Ley 14/2013 de 27 de septiembre de apoyo a los emprendedores y su internacionalización.
<ul style="list-style-type: none">• Real Decreto Ley 4/2014 de 7 de marzo por el que se adoptan medidas urgentes en materia de refinanciación y reestructuración de deuda empresarial –refrendado por la Ley 17/2014 de 30 de septiembre-.
<ul style="list-style-type: none">• El Real Decreto Ley 11/2014 de 5 de septiembre de medidas urgentes en materia concursal –convalidado por la Ley 9/2015-.
<ul style="list-style-type: none">• El Real Decreto Ley 1/2015 de 27 de febrero, de mecanismo de segunda oportunidad, reducción de carga financiera y otras medidas de orden social,- refrendado en la Ley 25/2015 de 28 de julio.

Fuente- elaboración propia

Todo ello y sin perjuicio de la transposición de la normativa del acervo comunitario a la LC, en la concreción del Reglamento (UE) 2015/848 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de mayo de 2015, sobre procedimientos de insolvencia.

A título de ejemplo y para poder entender el proceso de reforma de la LC en razón de los tiempos económicos difíciles, en el análisis de la Ley 38/2011 se sustancia entre otras cuestiones: La corrección de las disfuncionalidades de la Ley en origen, en

relación a la conservación de la actividad empresarial, siendo utilizada la legislación prácticamente para liquidar y cerrar. Se profundiza en alternativas al concurso, la sustanciación de los institutos pre-concursales, (soluciones vía acuerdos de refinanciación ex –artículo 5 bis). Se procede a la agilización de los tiempos y procedimientos concursales en aras a favorecer la anticipación de la liquidación.

Especial significación, en la protección al empleo en la situación de los trabajadores de las empresas concursadas, mejorando tal protección en un proceso donde taxativamente se especifica:

- La pertinencia de **la aplicación de los principios prioritarios del Derecho del trabajo en el “marco interpretativo de la Ley concursal”**
- La aclaración competencial entre el Juez mercantil y laboral tipificada en el artículo 64 de la LC.
- La aclaración de la naturaleza de créditos contra la masa (activa), de las indemnizaciones y créditos salariales en caso de despido y/o extinción de la relación laboral.
- La subrogación legal del Fondo de Garantía Salarial, en los créditos laborales anticipados por este y por cuenta del empresario en el marco de lo dispuesto en el artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores.

La vis atractiva de la Ley concursal

Conviene una primera aproximación de los efectos de la declaración del concurso sobre los acreedores y en especial sobre el contrato de trabajo, de tal suerte que vienen legislados en el título III de la Ley Concursal, a saber:

Fernández (2007) afirma: *“El concepto claro de concurso de acreedores, resulta ser un procedimiento de ejecución universal, todo ello con el objeto de satisfacer el crédito de los acreedores, mantener la actividad comercial o profesional, asegurando la viabilidad de la empresa y preservar los puestos de trabajo”* (p.231).

A partir de este axioma, procedo a **la elaboración de unos cuadros esquemáticos, en mi opinión, concretan las características fundamentales en cuanto a los efectos sobre los acreedores**, a saber:

EFFECTOS SOBRE LOS ACREEDORES Y CONTRATO DE TRABAJO DE LA LEY CONCURSAL

<ul style="list-style-type: none"> - Todos los acreedores del deudor una vez declarado el concurso quedan integrados en la masa pasiva del concurso, ex –artículo 49 LC.
<ul style="list-style-type: none"> - En cuanto a los nuevos juicios declarativos civiles y/o sociales, cuyo conocimiento sea competencia del Juez mercantil –según la propia LC-, se abstendrán de ser conocidos por otros jueces en sus jurisdicciones. Ex – artículo 50 LC.
<ul style="list-style-type: none"> - Los procedimientos declarativos que se encuentren en tramitación al momento de la declaración del concurso, se continuarán sustanciándose ante dichos tribunales hasta la firmeza de los mismos ex –artículo 51.
<ul style="list-style-type: none"> - La declaración del concurso por sí sola, no afecta a los pactos de mediación ni convenios arbitrales salvo que perjudiquen al concurso, Ex – artículo 52.
<ul style="list-style-type: none"> - Las resoluciones judiciales antes y después del concurso vinculan al Juez del concurso, <u>sin perjuicio de que tendrá que dar a las mismas el tratamiento concursal</u> que sea pertinente, ex –artículo 53 de la LC.
<ul style="list-style-type: none"> - Declarado el concurso, no se podrán iniciar ejecuciones singulares ni judiciales, sin perjuicio de que hasta la liquidación <u>se podrán continuar ejecuciones laborales en las que se hubieran embargado bienes del concursado con anterioridad a la fecha de la declaración del concurso</u>, (se exige que los bienes objeto de embargo no resulten necesarios para la continuidad de la actividad profesional o empresarial), ex – artículo 55 LC.
<ul style="list-style-type: none"> - Paralización de las ejecuciones de garantías reales hasta transcurrido un año desde la declaración de concurso, ex –artículo 56 LC.
<ul style="list-style-type: none"> - Se interrumpe la prescripción de los créditos anteriores a la declaración.

Fuente- elaboración propia

EFFECTOS SOBRE LOS CONTRATO DE TRABAJO DE LA LEY CONCURSAL ex –artículo 64 LV

<ul style="list-style-type: none"> - Una vez declarado el concurso, será competencia del Juez mercantil, la sustanciación de los siguientes procedimientos, a saber: - Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo colectivas.

<ul style="list-style-type: none"> - El despido colectivo (ERE Concursal). - La suspensión de contratos con carácter colectivo. - Los procedimientos colectivos de reducción de jornada.
<ul style="list-style-type: none"> - Los procedimientos colectivos (despido, suspensiones de contratos y reducciones de jornada), instados antes de la fecha de la declaración del concurso y por lo tanto en tramitación: <ul style="list-style-type: none"> - * <u>Si la empresa no hubiere ya comunicado a la autoridad laboral la decisión</u>, se remitirá lo actuado al Juez del concurso, manteniendo su validez todo lo actuado, (especial significación la posibilidad de repetir período de consultas con la administración concursal). - * <u>Se ya hubiere comunicado la decisión la empresa a la autoridad laboral</u>, (ex – artículos 47 o 51 del ET), corresponderá a la administración concursal la ejecución de tales medidas.
<ul style="list-style-type: none"> - Se naturaliza tras la declaración del concurso, la posibilidad de que la administración concursal, el deudor o los propios representantes de los trabajadores, soliciten al Juez del concurso la extinción colectiva de los contratos de trabajo así como la suspensión y modificación sustancial de condiciones de trabajo. Se requiere, haber presentado ya el informe de la administración concursal de la fase común, (excepcionalmente se puede estimar cuando concurra grave perjuicio para la empresa, la demora).
<ul style="list-style-type: none"> - Se exige la motivación causal (ex – ET económicas, organizativas, técnicas o de producción), además de las medidas colectivas pretendidas y objetivos que se pretenden conseguir, (viabilidad futura de la empresa y situación en el empleo).

Fuente- elaboración propia

-EL CONCURSO DE ACREEDORES, SUS FASES Y SECCIONES.

El concurso de acreedores pequeña introducción

Podríamos **definir al Derecho concursal** como un conjunto de normas sustantivas y procesales que tienen por objeto la regulación del concurso de acreedores. Se busca en el fondo una protección, tanto de la pervivencia de la empresa en la propia suspensión de pagos (que inhabilita la ejecución del activo), como, de la situación de cobro de los acreedores y personal laboral. Se virtualiza pues, **un derecho excepcional** para el caso de que el deudor no pueda cumplir con sus obligaciones, donde se sustituyen los mecanismos jurídicos individuales, (prioridad en el tiempo de embargo), por **la satisfacción colectiva bajo la tutela de la autoridad judicial**. Se realiza un proceso de clasificación de créditos, (con unos criterios de preferencias que luego veremos), así como, un sistema de paridad de trato por la vía de la “par conditio creditorum”. En definitiva, se busca teleológicamente **una justicia ecuaníme entre acreedores (según su privilegio ex – lege)**, que desnaturalice la ventaja individual en la satisfacción del crédito del acreedor con mejores medios y/o preparación, el cual se adelanta en la ejecución y embargo al resto. Sin perjuicio del Derecho pre-concursal (acuerdos de refinanciación judicialmente homologado), o inclusive, del Derecho para-concursal (para entidades sometidas administrativamente a controles especiales como las financieras), **en del Derecho concursal, se parte de la vigencia del principio dispositivo o de rogación, legitimando tanto al deudor como acreedores y RLT a instar el concurso**. Se insta de fondo, **no solo el derecho del deudor a instar el concurso** y asegurar la -no ejecución- de sus activos, - como axioma necesario de pervivencia empresarial -, sino que además, **se exige su obligación bajo la concurrencia del conocimiento propio del estado de insolvencia**, (en un período de dos meses). La competencia jurisdiccional, se diferencia para el caso de concurso de persona natural (juzgados de primera instancia), versus personas jurídicas (entre ellos las sociedades de capital), que se sustancia, bajo la competencia del juzgado mercantil del territorio de la sede social de la concursada. Es interesante, entender que **el auto de aceptación de la declaración de concurso tiene efectos sustantivos y procesales de eficacia “erga-omnes”**, evacuando

pronunciamientos necesarios (ejemplos, concurso voluntario versus necesario, facultades de administración y disposición del deudor de la masa activa), así como pronunciamientos contingentes, (como por ejemplo en función de circunstancias excepcionales, la procedencia de: intervención de comunicaciones, entrada en domicilio y registro entre otras que pueden afectar a los derechos fundamentales).

Breve sinopsis de las fases del concurso

A nivel esquemático podríamos decir que el concurso se sustancia en dos fases las cuales son sucesivas, a saber:

Una primera fase común, que se abre con el auto de declaración judicial del concurso, de tal suerte que independientemente de ser recurrido en apelación, **goza de efectos y ejecutividad inmediata**. A nivel somero, en esta fase se determina la situación patrimonial del deudor, identificando tanto la masa activa como la pasiva. En principio esta fase se extiende hasta la redacción definitiva del inventario y la lista de acreedores, donde **guarda especial significación la clasificación de los créditos (concuriales y masa activa), incluyendo los de naturaleza laboral**.

La segunda fase, la cual se abre mediante resolución judicial (auto), tiene un contenido alternativo que puede sustanciar, tanto:

- Abrir la fase de convenio.
- Abrir directamente la fase de liquidación de la concursada.

De tal suerte que **se dará por conclusa**, bien por la ejecución del convenio aprobado en la junta de acreedores (que puede traer quitas y/o esperas e los créditos), o bien una vez finalizada la liquidación. Además, **cabe la conclusión por insuficiencia de masa activa para satisfacer los créditos contra la masa**, en el sentido de que se haya solicitado la liquidación “ab-origine” a la hora de instar el concurso. Podría darse el caso, de que inclusive **dentro de la fase común, se llegare a un convenio anticipado**, acompañado éste, con las adhesiones de acreedores ordinarios y privilegiados –(que para el caso de que llegaren al 50% del pasivo), pudiere el juez mediante sentencia proceder a su aprobación y en consecuencia no se abriría la fase de convenio.

En cuanto a la fase de liquidación, cabe la posibilidad de ser solicitada por el deudor en cualquier momento del procedimiento, incluso en el momento de instar el concurso, a tal efecto, deberá acompañar en **la concurrencia de los hechos**:

-Bien, **un plan de liquidación** que contenga la propuesta escrita y vinculante de la compra de la unidad productiva en funcionamiento.

-O la concurrencia de que el deudor **haya cesado completamente en su actividad y no tuviera en vigor contratos de trabajo**.

Por último **podría ocurrir, el caso de que se den las tres fases de manera sucesiva**, en las circunstancias de que una vez pasada la fase común, en la fase de convenio:

- No se consiguieren propuestas de convenio aprobadas con los porcentajes de pasivo exigidos.
- No se hubiere aprobado por el juez.
- Habiendo convenio aprobado en la junta de acreedores se declare la nulidad del mismo o el incumplimiento del mismo aprobado.

Las secciones del concurso

Independientemente de la modalidad procesal seguida, (ordinaria o abreviada), existen unos contenidos legalmente determinados que sustancian las secciones del concurso de acreedores, a grandes rasgos podemos definir el siguiente esquema:

Sección primera, se ocupa de la **fase común, el inicio del concurso** en relación al auto que lo declara y los pronunciamientos propios del mismo, -como pueden ser las medidas cautelares-. Además sustancia **la conclusión y reapertura si existiere**.

Sección segunda, está centrada en el acervo jurídico dirigido a **la administración concursal**, en todo lo relativo al nombramiento, ceses, régimen de rendición de cuentas, responsabilidad de los administradores en el cargo.

Sección tercera, se naturaliza en esta sección **la masa activa, y su régimen tanto de determinación como de disposición** –vía autorizaciones de enajenación de activos-, especial relevancia también las acciones de reintegración a la masa activa.

Sección cuarta, por contra a sensu contrario de la tercera, imbrica toda la **determinación de la masa pasiva**, incluyendo la clasificación de créditos (que veremos a posteriori en esta monografía). Se ocupa también de la acumulación de juicios y ejecuciones iniciadas contra el deudor.

Sección quinta, se ocupa especialmente del **convenio y la junta de acreedores**, virtualizando las propuestas de convenio, régimen de mayorías en adhesiones para su aprobación, así como el convenio anticipado y liquidación anticipada.

Sección sexta, trata de la **calificación del concurso**, y la acción de responsabilidad de los administradores del deudor, para el caso de que concurrieran hechos tipificados como culpables que conlleven responsabilidades económicas así como en términos de inhabilitaciones.

En cuanto a las modalidades procesales (ordinario versus abreviado), conviene decir que la Ley concursal en base a un criterio de “unidad procesal”, naturaliza un solo procedimiento (ordinario), el cual puede ser “simplificado” instando la modalidad abreviada. El procedimiento abreviado tiene la razón de ser del ahorro de tiempo y dinero, de tal suerte que solo el Juez a través de los requisitos que exige la Ley, puede instar su aplicación o inclusive la reconvencción a éste, desde el procedimiento ordinario. Las situaciones habilitantes son:

- Cuando se considere que el concurso no reviste especial complejidad, para lo que se atiende a diversas circunstancias recogidas en la Ley, a saber:
 - o Existencia de menos de cincuenta acreedores
 - o El pasivo sea estimado en un importe no superior a cinco millones de euros.
 - o Que la valoración patrimonial del activo o masa activa, no supere la misma cantidad,- de los cinco millones de euros-

-LA SUBSIDIARIEDAD LABORAL EN EL DERECHO CONCURSAL

Los principios del Derecho del trabajo

Ya hemos dicho que la LC ha tendido un puente importante entre el Derecho Mercantil –concursal- y el Derecho del Trabajo, así mismo, hemos partido de la imbricación entre los dos órdenes jurisdiccionales, estudiamos el sentido de la corriente legislativa, en el análisis de la Ley 38/2011, que modificó la LC en sentido de:

- Habilitar taxativamente, ***“la pertinencia de la aplicación de los principios prioritarios del Derecho del trabajo en el marco interpretativo de la Ley Concursal”***.

Además existe referencia expresa en la LC, al principio de subsidiaridad ex artículo 64.11, *“en todo lo no previsto en este artículo, se aplicará la legislación laboral y especialmente, mantendrán los representantes de los trabajadores cuantas competencias les atribuye la misma”*.

En este precepto dispositivo, se integra la legislación laboral en el Derecho concursal, especialmente en la concatenación del Estatuto de los Trabajadores, la Ley reguladora de la jurisdicción social, así como el Real Decreto 1483/2012 de 29 de octubre que reglamenta los procedimientos de despido colectivo entre otros procedimientos. A mayor abundamiento, en el **artículo 8.2 de la LC** se establece textualmente que: *“en el enjuiciamiento de estas materias, y sin perjuicio de la aplicación de las normas específicas de esta ley, **deberán tenerse en cuenta los principios inspiradores de la ordenación normativa estatutaria y del proceso laboral**”*. Con este paradigma de base, es **manifiestamente imprescindible el estudio somero de los axiomas de base del Derecho del trabajo**, (principios del Derecho laboral), para poder aplicar “con hermenéutica de solvencia”, el Derecho Concursal Laboral, insumiendo la propia legislación laboral.

Principio de jerarquía normativa, se imbrica lo tipificado en el artículo 9 de la CE con lo tipificado en el artículo 3.2 del ET, en el sentido de que normas de rango inferior deben someterse a las de rango superior. Se virtualizan las fuentes del Derecho del trabajo ex –art.3.1 ET, (disposiciones legales y reglamentarias del Estado, Convenios Colectivos y voluntad de las partes en el contrato de trabajo en materias disponibles), salvaguardando la imposibilidad de pactar condiciones menos favorables.

Principio de norma mínima, que desvirtúa la posibilidad de establecer en la regulación de las relaciones laborales (Convenios y/o contratos de trabajo), condiciones que no respeten las disposiciones legales de Derecho necesario – jornadas máximas, salarios mínimos, vacaciones mínimas-. En la pirámide Keynesiana, los CC regulan condiciones mínimas respetuosas con las disposiciones legales estatales, que a su vez pueden ser mejorados por el contrato de trabajo en pactos individuales (Orellana, 2017).

Principio de norma más favorable, se trata ex –artículo 3.3 del ET, de la aplicación de la norma más favorable para el trabajador apreciado en su conjunto y en cómputo anual, cuando concurren conflictos entre dos o más normas aplicables a un supuesto concreto.

Principio de condición más beneficiosa adquirida, donde se consolida vía el disfrute histórico, siguiendo la doctrina jurisprudencial de la **Sala de lo Social del Tribunal Supremo, 28 de noviembre de 2011 (Rcud 486/2011)** en la exigencia de que: exista voluntad inequívoca de su concesión por parte del empresario, de tal suerte que se incorpora de facto al contrato de trabajo. Ocurre que para desnaturalizarla, no procede la voluntad unilateral del empresario, (es imprescindible la compensación con norma legal posterior o pactada colectivamente u acuerdo con la RLT).

Principio de indisponibilidad de los derechos adquiridos por los trabajadores en virtud de norma de Derecho necesario o Convenio Colectivo, desnaturaliza la facultad del propio trabajador de disponer válidamente antes o después de su adquisición ex – art. 3.5 ET-, de derechos reconocidos por disposiciones legales de Derecho necesario así como de las materias “indisponibles” de los Convenios Colectivos de aplicación.

Principio in dubio pro operario, que naturaliza la virtualidad interpretativa tuitiva del Derecho del Trabajo a favor de la parte más débil, -trabajador-. En definitiva se trata de una regla de carácter hermenéutica, de tal suerte, que ante dos posibles interpretaciones de la norma de aplicación, se aplicará la que reporte mayor beneficio al trabajador (Montoya, 1995). Se conforma la naturaleza tuitiva en la **Sentencia del Tribunal Constitucional 3/1983, de 25 de Enero de 1983**.

Los principios del derecho procesal laboral

En la Ley concursal ex – artículo 8.2, se predica la utilización de los principios del proceso laboral, en el enjuiciamiento de las competencias laborales. A partir de ahí, el proceso laboral se impregna de los principios procesales básicos y de carácter general, (principio de audiencia, igualdad, buena fe, dispositivo, aportación de parte), además de los principios propios del proceso laboral ex –art 74 de la LRJS, en la concreción:

Principio de oralidad, donde en fase declarativa se contesta a la demanda y se practica la prueba en juicio oral, sin perjuicio de aportación de conclusiones complementarias por escrito – práctica de pruebas de extraordinario volumen o complejidad -. Resolución de cuestiones incidentales oralmente posibilidad de sentencia “in voce”. Los recursos, tanto no devolutivos (reposición), como los devolutivos (queja, suplicación, casación y Rrud), siempre se sustancian por escrito.

Principio de inmediación, donde necesariamente las pruebas así como las comparecencias, se practican delante del Juez o del Letrado de la AJ, de tal suerte que el Juez tiene atribuida la competencia de valorar libremente la prueba, además de obligación de dictar la sentencia motivada, (Souto, 2010).

Principio de concentración, se trata de la celebración en unidad de acto, desarrollando las alegaciones, práctica de prueba así como conclusiones. Solo puede existir interrupción para el caso de actuaciones y práctica de pruebas fuera del Juzgado.

Principio de Celeridad, se trata de coadyuvar a que el proceso sea ágil y eficaz por la propia naturaleza de los conflictos. Cuestión que a veces se desnaturaliza en los ERES dentro del Concurso, por la imbricación en éste, de los axiomas propios del proceso civil, como la exigencia en mucho de los casos de las postulaciones por escrito.

-MATERIAS SUSTANTIVAS DE DERECHO LABORAL IMBRICADAS EN EL DERECHO CONCURSAL

La causalidad en el despido objetivo

La ley 3/2012 –reforma laboral-, introdujo en el ámbito del procedimiento de despido colectivo, la internalización de las Directiva Comunitarias que avalaban el ordenamiento jurídico interno de muchos Estados miembros de la UE, en donde no existía la previa autorización administrativa (autoridad laboral en España), de carácter obligatoria, vinculante y preceptiva para ejecutar la extinción colectiva de contratos de trabajo. Esto trajo consigo **dos consecuencias lógicas** en el ordenamiento jurídico laboral español, a saber:

-Se suprime la autorización administrativa por una comunicación –no vinculante- y evacuación de un informe por parte de la Autoridad Laboral e ITSS.

-Se convierte el empresario, el protagonista de acordar y ejecutar el despido colectivo por su cuenta y riesgo, adverbando un nexo causal que tiene que acreditar, (económico, técnico, organizativo y/o de producción ex –artículo 51 ET), sin perjuicio de los recursos y acciones de impugnación que correspondan según la jurisdicción competente y la naturaleza de la acción impugnatoria –colectiva o individual-.

Ya hemos visto, que **antes de la declaración del concurso, la jurisdicción competente es la social**, (impugnable en primera instancia ante el TSJ y en segunda en Casación –ud- ante el TS ex –LRJS), y **después del auto de declaración, es el Juez mercantil ex artículo 64** de la Ley concursal, (impugnable la acción colectiva en suplicación ante el TSJ y la individual mediante incidente concursal). En dicho artículo 64, en concreto en el ordinal 4 se establece textualmente, *“las solicitudes (para instar procedimiento de despido colectivo), deberán **exponer y justificar** las causas motivadoras de las medidas colectivas pretendidas y los objetivos que se proponen por éstas, para **asegurar en su caso la viabilidad futura de la empresa y del empleo**”*. Además, en el ordinal 11 se establece el carácter supletorio de la legislación laboral. En la aplicación de la subsidiariedad de normativa laboral, es de aplicación para el conocimiento de la concreción de las causas, el estudio del artículo 51 –despido colectivo- del Estatuto de los Trabajadores, a saber:

Causas económicas, “*concurren causas económicas cuando **de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa**, en casos tales como la (existencia de pérdidas actuales o previstas), o (la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas).* En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior”. A esto habría que añadir lo tipificado en el **artículo 4 del RD 1483/2012**, en cuanto a la documentación acreditativa a presentar en los despidos colectivos por causas económicas.

Lo primero que hay que tener en cuenta es que se trata de **una exigencia de acreditación de situación económica negativa derivada de los resultados de la empresa, que además, debe ser considerada “en el conjunto de la empresa”**. Con anterioridad, la Jurisprudencia venía interpretando la situación económica negativa con las pérdidas contables, de tal suerte que la medida extintiva revertía tal situación, empoderando la calificación de la extinción, de procedente –salvo prueba en contrario-, para contribuir con la empresa a superar la crisis, **Sentencia de la Sala de los Social del Tribunal Supremo de 11 de junio de 2008 (Rcud 730/08)**. Pero, ¿Cuál es el tratamiento de: “en tales casos como pérdidas previstas y/o disminución persistente de nivel de ingresos ordinarios o ventas”? Anteriormente, estas dos causas, se vehiculizaban mejor por la vía de las causas productivas, en cuanto a previsiones negativas derivadas del desbalance o desequilibrio entre la oferta y la demanda de la empresa. **La doctrina actual**, naturaliza en el marco de las “necesarias las medidas preventivas en la empresa”, la situación económica negativa habilitante, para ser acreditada en base a pérdidas futuras y disminución persistente de ingresos,- la causa de despido colectivo-, máxime cuando el propio RD 1483/2012 en su artículo 4.3 ,(exige al empresario la información de los criterios utilizados para estimar las pérdidas previstas). **En cuanto a la disminución persistente de ingresos**, la locución (“*en casos tales*”), habilita una posibilidad de situación negativa en la empresa, y (“*en todo caso se entenderá disminución persistente.....*”), **no puede considerarse como una presunción iuris et de iure**, sino que **habrá que acreditar**, aún exista la disminución durante los tres trimestres consecutivos, **la virtualidad y evidencia de la situación**

negativa de la empresa. En definitiva el criterio jurisprudencial nos indica, que debemos interpretar la norma de acuerdo con el artículo 3.1 del Código Civil, -(según el sentido propio de las palabras pero en relación al contexto, la realidad social y el fundamento o espíritu teleológico y finalidad de la norma).

Independientemente de que la situación de insolvencia de la empresa en concurso, “a priori” parece que puede virtualizar por sí sola la concurrencia de causas económicas acreditativas para la extinción colectiva, no se cumple siempre, en el sentido que la insolvencia del artículo 2.2 de la LC, (que en principio, solo acredita la imposibilidad de cumplir con las obligaciones económicas), **no implica directamente la situación económica negativa** (presupuesto habilitante), (Mercader, 2014). Es decir, a sensu contrario, la extinción colectiva se acredita, con la existencia de situación económica negativa, que se identifica con las pérdidas presentes o futuras y la meritada disminución persistente del nivel de ingresos, (no solo con la situación de insolvencia ex –artículo 2.2 de la LC), - véase **STSJ (Sala de lo social), de 17 de junio de 2010-**.

Causas técnicas, “concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción”.

Causas organizativas, “cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción”.

Causas productivas o de producción, “cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado”.

Se virtualizan en las tres acepciones, **la necesidad de “un cambio”** en la empresa, que lleve aparejado disfuncionalidades tanto técnicas, organizativas como de producción, que además, suelen venir determinadas y relacionadas unas causas con las otras. Por ejemplo, en las **Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 30 de junio de 2015 (Rcud 2769/2014)**, se declara, que la pérdida o disminución de encargos por parte de la sociedad, debe ser estimada en una **causa (en doble vertiente)**, a saber: en origen es productiva porque desequilibra la demanda de la empresa, pero se manifiesta luego en causa organizativa, en tanto que, la empresa debe redefinir métodos de trabajo y distribución de carga de trabajo entre los trabajadores. Además, **la locución en las tres causas de “entre otros”,** hace que lo tipificado en la norma no

funciona en “la forma de números clausus”, sino más bien, en el marco de una situación de tantas posibles que se pudieren dar.

La extinción por voluntad del trabajador en el Estatuto de los trabajadores y en la Ley concursal.

El Estatuto de los Trabajadores, en el artículo 49-j, sustancia la posibilidad de extinguir el contrato de trabajo por voluntad del trabajador, fundamentado en un incumplimiento contractual del empresario. A su vez, en el artículo 50 del ET, se consideran causas justas para solicitar la extinción del contrato de trabajo, entre otras, la falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado, así como, el incumplimiento grave de otras obligaciones por parte del empresario. En cuanto a esta acción, sí estudiamos la doctrina ya reiterada de **Sentencias del Tribunal Supremo de 24/03/1992, 29/12/1994, 28/09/1998**), a grandes rasgos se determina lo siguiente:

“Que es preciso que el impago de los salarios no sea un mero retraso esporádico, sino un comportamiento continuado y persistente”. En definitiva que tenga una verdadera transcendencia hasta el punto, de que el comportamiento del empresario se califique de verdaderamente grave, exigiendo el análisis de la reiteración y del los importes cuantitativos. La consecuencia de la estimación no es otra que el derecho del trabajador a la indemnización señalada para el despido improcedente, ex –artículo 56 ET, *“indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades”*.

El umbral de gravedad temporal en el retrato, ya ha sido resuelto en innumerables resoluciones judiciales como en la **Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 25 de marzo de 2014, (Rcud 1268/2013)**, instando dicho umbral en tres meses.

El ejercicio de esta acción es competencia del Juzgado de lo Social en base a lo tipificado en la Ley 36/2011, de 10 de octubre reguladora de la jurisdicción social.

Ley concursal, en el artículo 64.10 se estipula, que: *“las acciones resolutorias individuales interpuestas al amparo del artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, motivadas por la situación económica o de insolvencia del concursado, **tendrán la***

consideración de extinciones de carácter colectivo, desde que se acuerde la iniciación del procedimiento previsto en este artículo, para la extinción de los contratos. Acordada la iniciación del procedimiento previsto en este artículo, la totalidad de los procesos individuales seguidos frente a la concursada **posteriores a la solicitud del concurso pendiente de resolución firme, se suspenderán** hasta que adquiera firmeza el auto que ponga fin al procedimiento de extinción colectiva. **El auto que acuerde la extinción colectiva producirá efectos de cosa juzgada** sobre los procesos individuales suspendidos”.

El actual texto de la norma fue modificado por la reforma operada por la Ley 38/011 de 10 de octubre, para subsanar las deficiencias anteriores en relación a desnaturalizar las desigualdades “indemnizatorias”, que podían darse entre trabajadores que extinguían en la jurisdicción mercantil versus jurisdicción social. Es imprescindible y además se exige, que se haya iniciado el expediente extintivo colectivo en el concurso, de acuerdo con el procedimiento tipificado en el artículo 64 de la LC, dado que, en caso contrario no existirá la suspensión de los procedimientos en el orden social y no se desnaturalizaría la posible sentencia indemnizatoria en base a los treinta y tres días del despido improcedente, con las consecuencias en el ámbito del reconocimiento del crédito laboral contra la masa. Ahondando más en esta idea, para aquellos que por la “teoría de la carrera”, hayan demandado prematuramente solicitando la extinción del contrato por falta de pago antes de la declaración del concurso y hayan obtenido sentencia estimatoria, pudieren verse beneficiados en la cantidad indemnizatoria.

En el fondo, en la **Sentencia del TS de 13 de abril de 2011**, se sustancia que la colectivización de la acción individual dentro del marco del concurso una vez iniciado el expediente de regulación de empleo concursal, naturaliza la aplicación íntegra del régimen de los despidos colectivos. Además, la causa de la transferencia competencial de la jurisdicción social a la mercantil en el marco de los procesos individuales suspendidos, se halla en la “generalización de los impagos”, en el sentido de que afectan a un número ingente de trabajadores a sensu contrario del actor individual.

El precepto, además solo incluye como vemos en el artículo acciones resolutorias, con lo cual quedan fuera de aplicación los despidos tácitos, de tal suerte, que si el actor en su demanda ante el cierre de la empresa “de facto”, le es estimada la misma por su

acreditación, se declarará la concurrencia del despido improcedente con derecho a la indemnización del artículo 56. Especial mención, una reciente **Sentencia del Tribunal Supremo de 13/04/2016** donde se considera por “analogía” del artículo 64.10 de la LC, que el Juez del concurso, puede incluir en el auto de extinción colectiva al estos trabajadores que han actuado de esta manera.

El despido colectivo fuera del concurso ex –artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

Conviene analizar en especial y a nivel sucinto el procedimiento que se enerva en el **artículo 51 del ET**, y en la relación con su reglamentación de procedimiento de despido colectivo, ex – **Real Decreto 1483/2012**, de 29 de octubre, a modo de que **nos sirva de base y de contraste para el análisis último del expediente de regulación de empleo concursal.**

Se entiende **despido colectivo**, como la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, cuando en un periodo de noventa días, la extinción afecte al menos:

- Diez trabajadores, en empresas que ocupen menos de cien.
- El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos.
- Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos.

Además, sin perjuicio de las causa que ya analizamos anteriormente, **también se considerará despido colectivo**, a la extinción de contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de afectados sea superior a cinco y cuando aquel, se produzca como consecuencia de la cesación total de la actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriores.

Del análisis del artículo 51 del ET, a nivel de procedimiento, podemos resumir:

- El despido colectivo deberá ir precedido de un periodo de consultas, con los representantes de los trabajadores, (30 ó 15 días) en función del número de

trabajadores -con el umbral de cincuenta-. El contenido deberá versar sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos, persiguiendo el atemperar los efectos de la destrucción de empleo, virtualizando medidas sociales de acompañamiento, (como recolocaciones, formación, reciclaje profesional).

- La comisión negociadora, estará integrada por un máximo de trece miembros.
- Los interlocutores sociales con la empresa serán la RLT ó secciones sindicales ex – artículo 41.4 ET, -sin perjuicio de los Sindicatos más representativos-.
- Obligación de la empresa de comunicar de manera fehaciente a los trabajadores o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento de despido colectivo a los efectos de poder constituir la comisión negociadora en un máximo de siete días.
- Transcurridos los siete días, la empresa comunica formalmente tanto a los representantes de los trabajadores como a la autoridad laboral, el inicio del periodo de consultas.
- En cuanto al contenido, a grandes rasgos se sustancia en: especificar causas esgrimidas, número y clasificación profesional de todos los trabajadores de la empresa y afectados, criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores, memoria explicativa de las causas del despido así como documentación contable, fiscal e informes técnicos.
- La autoridad laboral dará traslado a la entidad gestora de prestaciones por desempleo a la vez que con carácter preceptivo, se recabará informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Obligación de negociar en el periodo de consultas de “buena fe”.
- Posibilidad de que exista acuerdo con la RLT (se exige conformidad de la mayoría representativa sindical de los trabajadores).
- La autoridad laboral podrá hacer además de actuaciones de mediación si las partes lo solicitan, realizar funciones de asistencia jurídica técnica.
- Transcurrido el periodo de consulta, si existe acuerdo se trasladará a la autoridad laboral, y si no existiere, el empresario comunicará su decisión a la autoridad laboral y representación legal de los trabajadores. Deberá ser antes

de los quince días del final del periodo de consultas para desnaturalizar la caducidad del procedimiento por inacción.

- Comunicación individualizada de la medida extintiva a los afectados
- Cuando la extinción afecte a más del cincuenta por ciento de los trabajadores de la empresa, el empresario deberá dar cuenta de la venta de los bienes de la empresa (exceptuando aquellos que constituyen el tráfico normal).
- **La impugnación colectiva** (ante el TSJ ex – LRJS y posteriormente RcuD) de la decisión empresarial, de tal suerte que también puede ser impugnada bien por los representantes legales de la empresa (paralizando las acciones individuales), o bien por la autoridad laboral para el caso de que estime existencia de fraude, dolo, coacción, abuso de derecho o causa de nulidad.
- Despido colectivo extra-concursal, obligación de abono convenio especial trabajadores de cincuenta y cinco años y mayores.
- Si el despido afecta a más de cincuenta trabajadores, la empresa debe ofrecer un plan de recolocación externa- medidas de acompañamiento-.

En cuanto al reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, **Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre.**

En el capítulo I se estipula en cuatro secciones las especificaciones propias del procedimiento de despido colectivo, (objeto del procedimiento, iniciación del procedimiento, el desarrollo del periodo de consultas y la finalización del procedimiento).

En el capítulo III se virtualizan disposiciones comunes a todos los procedimientos, (autoridad laboral competente, interlocución en el periodo de consultas, comisión negociadora de los procedimientos, régimen de adopción de acuerdos en el periodo de consultas y **archivo de actuaciones por declaración del concurso**).

Recordemos que las actuaciones realizadas tienen validez en el concurso.

De la **lectura global del R.D. 1483/2012, podemos resumir** lo siguiente:

-En cuanto a los procedimientos, se ha producido una adecuación a las novedades incorporadas por la reforma laboral de 2012, en el sentido de que se ha producido un **tránsito entre lo que era un procedimiento administrativo en aras a conseguir la autorización administrativa, evacuada de la posibilidad de adopción de medidas concretas instadas por el empresario**, a la finalidad actual donde la negociación en el periodo de consultas y las nuevas atribuciones de la autoridad laboral.

-En cuanto a la efectividad del periodo de consultas, se trata de integrar y garantizar la efectividad del periodo de consultas en los procedimientos, que cobra, **una importancia de primer orden** en la nueva regulación una vez eliminada la autorización administrativa previa, si bien dicha efectividad del periodo de consultas, se conjuga con la necesaria celeridad y agilidad de los procedimientos demandadas por las empresas.

-En cuanto al nuevo papel de la autoridad laboral, se sustancian sus nuevas funciones de vigilancia y control en orden al adecuado cumplimiento de las finalidades del periodo de consultas, pero también se configura como elemento coadyuvante y asistencial a las partes, para intentar buscar soluciones a los problemas derivados de las medidas laborales a adoptar.

-En cuanto a la información a suministrar a los representantes de los trabajadores, como podemos advenir en el Real Decreto y en la concreción del despido colectivo, se trata de fijar la información a suministrar a los representantes de los trabajadores por parte de la empresa, sustanciado como medio para garantizar un adecuado conocimiento de los mismos sobre las causas que originan el procedimiento y permitirles una adecuada participación en su solución.

-En cuanto al plan de colocación externa, se trata de regularlo, dado la característica de obligatorio –ex lege-, de tal suerte, que se intenta dotar al mismo de efectividad y virtualizar el aseguramiento de su cumplimiento. Dicho plan de colocación externa, se naturaliza como una medida indispensable para permitir transiciones rápidas y adecuadas entre empleos y para mantener a los trabajadores en el mercado de trabajo el mayor tiempo posible, evitando su indebida expulsión del mismo.

-En cuanto a la acreditación de las situaciones legales de desempleo, ya hemos estudiado, que la autoridad laboral comunicará a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, la decisión del empresario adoptada, al amparo de lo establecido en los

Art. 51, y Art. 47 ,Estatuto de los Trabajadores, en la que deberá constar la fecha en la que el empresario ha comunicado su decisión a la autoridad laboral, la causa de la situación legal de desempleo, los trabajadores afectados, si el desempleo es total o parcial, y en el primer caso si es temporal o definitivo.

-Se establece por último, un periodo transitorio respecto a los procedimientos incluidos en el ámbito de aplicación del nuevo Reglamento iniciados con anterioridad a su entrada en vigor (31/12/2012) , pero con posterioridad al 12 de febrero, que les será de aplicación la normativa vigente en el momento del inicio ex – RD 801/2011-. Además, se hace mención a la Disposición Transitoria 10 de la propia Ley 3/2012 –reforma laboral- en el sentido, de que los expedientes de regulación de empleo para la extinción de los contratos de trabajo, resueltos por la autoridad laboral y con vigencia en su aplicación a 12 de febrero de 2012, se regirán por la normativa en vigor cuando se dictó la resolución del expediente, según criterio jurisprudencial en la **STSJ Asturias, Sala de lo Social, nº 1730/2013, de 20/09/2013, (Rec. 1379/2013)**.

En mi opinión los tres elementos más importantes son:

- **La regulación del nuevo papel de la autoridad laboral** y sus funciones de vigilancia y control del desarrollo del período de consultas.
- **La regulación más detallada del período de consultas** con los representantes de los trabajadores, **con el objetivo de las partes lleguen a un acuerdo para tratar de evitar o reducir los despidos colectivos** y de atenuar sus consecuencias, mediante el recurso a medidas sociales destinadas, en especial, a la readaptación o a la reconversión de los trabajadores despedidos.
- **La delimitación de modo más objetivo las causas económicas, técnicas, organizativas o productivas** que justifican la adopción de las medidas de reestructuración, suprimiéndose otras referencias normativas que han venido introduciendo elementos de incertidumbre, ex artículo 4 –documentación en los despidos colectivos por causas económicas- .

Los efectos de la declaración del concurso en las acciones individuales del orden social.

Considero interesante en relación a los procedimientos de carácter laboral instados ante la jurisdicción social, -antes y después de la declaración del concurso de acreedores--, examinar y estudiar el régimen exacto o reglas del juego, en relación a la aplicación exacta de los artículos 50 y 51 de la LC, que determina el tratamiento de los juicios declarativos, así como, el régimen de ejecuciones establecido en los artículos 56 y 57 del mismo texto legal. La conformación actual del texto jurídico después de las innumerables reformas legislativas, ha sido la consecuencia de la confusión existente bajo la legislación anterior, que hubo de ser suplida por la jurisprudencia (Orellana, 2015). Por lo tanto, procede **el análisis, tanto de los nuevos procedimientos instados en la declaración del concurso, como en los procedimientos en trámite.** Para ello, debemos hacer un pequeño esbozo aclarativo del reparto competencias existente entre la jurisdicción social y mercantil una vez instada la declaración del concurso.

Con respecto al reparto de competencias de la jurisdicción mercantil y social:

Partiendo del análisis de la **Ley 36/2011** de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, dentro del **artículo 3.h**, en lo concerniente a materias excluidas de la competencia objetiva de tal jurisdicción, se especifican taxativamente: ***“de las pretensiones cuyo conocimiento y decisión esté reservado por la Ley Concursal a la jurisdicción exclusiva y excluyente del juez del concurso”.***

Esto nos hace que ineluctablemente, debamos examinar la Ley Concursal para conocer las materias concretas de orden laboral que se deben conocer en la jurisdicción que le es propia. En la concreción de la Ley concursal, debemos **integrar el contenido íntegro matriz del artículo 8.2 de la misma con lo especificado en el artículo 64 del mismo cuerpo legal**, (Orellana, 2012), a saber:

En cuanto al artículo 8.2, se establece que son competencia para conocer los jueces de lo mercantil –entre otras-, ***“Las acciones sociales que tengan por objeto la extinción, modificación o suspensión colectivas de los contratos de trabajo en los que sea empleador el concursado, así como la suspensión o extinción de contratos de alta***

dirección,..... Por suspensión colectiva se entienden las previstas en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, incluida la reducción temporal de la jornada ordinaria diaria de trabajo”.

También, debemos tener en cuenta que el Juez del concurso ex – artículo 8.4 de la Ley concursal es competente de **“toda medida cautelar”** que afecte al patrimonio del concursado, y a tal efecto, debemos tener en cuenta que el artículo 79 de la LRJS, arbitra las medidas cautelares y el régimen aplicable en la adopción de las mismas según los requisitos que por Ley se precisan, todo ello (en mi opinión), bajo el paradigma teleológico de la virtualidad del precepto constitucional de la tutela judicial efectiva.

En cuanto al artículo 64 de la LC, en el ordinal 1 se establece que, ***“los procedimientos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, de traslado colectivo, de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, una vez declarado el concurso, se tramitarán ante el juez del concurso por las reglas establecidas en el presente artículo.”***

En cuanto al artículo 64 ordinal 10, se establece que, ***“Las acciones resolutorias individuales interpuestas al amparo del artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, motivadas por la situación económica o de insolvencia del concursado, tendrán la consideración de extinciones de carácter colectivo, desde que se acuerde la iniciación del procedimiento previsto en este artículo, para la extinción de los contratos. Acordada la iniciación del procedimiento previsto en este artículo, la totalidad de los procesos individuales seguidos frente a la concursada posteriores a la solicitud del concurso pendiente de resolución firme, se suspenderán hasta que adquiera firmeza el auto que ponga fin al procedimiento de extinción colectiva”.***

Téngase en cuenta, que **el punto de inflexión temporal de la competencia lo pone el auto de la declaración del concurso**, a sensu contrario de la antigua legislación, que lo imbricaba en la declaración del concurso, -la modificación se estableció en el artículo 12 del RD ley 3/2009 de 27 de marzo -.

A partir de aquí hay que tener en cuenta, que las competencias laborales del Juez del concurso **“constituyen un numerus clausus”**, en el sentido que solo es

competencia de la jurisdicción mercantil lo determinado en la Ley concursal por remisión expresa de la propia ley procesal laboral –LRJS-, ex –artículo 3.h. En este sentido se pronunció la **Sentencia de la Sala de lo Social del TSJ sede S/C de Tenerife, (Recurso de suplicación 437/2007)**, cuando declara la competencia en instancia del Juez social que se declara incompetente ante una reclamación salarial de trabajadores de empresas en concurso, (teniendo en cuenta que “no solicitaron” extinción del contrato de trabajo ex artículo 64.10 de la LC).

En definitiva y a modo de resumen, **las competencias laborales del Juez del concurso deben ser predicadas del análisis integral del artículo 82 ter de la Ley Orgánica del Poder Judicial, del artículo 8, 64 y 65 de la Ley Concursal**, todo ello en relación con el precepto estudiado de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social -materias excluidas de la jurisdicción social-, **ex –art. 3.h.** (Orellana, 2017).

Adjuntamos **resumen esquemático de competencias propias de la jurisdicción mercantil.**

- El **despido colectivo de los trabajadores (objeto final de esta monografía)**, de la empresa concursada.
- La **resolución indemnizada del contrato de trabajo** por voluntad del trabajador (individual), de acuerdo con la **conurrencia de extinción colectiva ex artículo 64.10 de la LC.**
- La **modificación sustancial colectiva** de las condiciones de trabajo de los trabajadores de la concursada.
- El **traslado colectivo** de los trabajadores en la empresa concursada.
- **Impugnación (individual) por el trabajador** afectado o por el Fondo de Garantía Salarial en relación **al auto que resuelve el procedimiento de regulación de empleo concursal**, -sobre cuestiones que se refieren estrictamente a la relación jurídica individual ex – artículos 64.8.2º LC-, a través del **“incidente concursal”**.
- La **impugnación de la decisión de la administración concursal de suspensión o de la extinción del contrato “del personal de alta dirección”**, ex –artículo 65.
- La **suspensión de contratos y reducción de jornada (individuales)**, ex –art.64.1

En cuanto a los procedimientos sociales en fase declarativa:

En relación a **los nuevos procedimientos**, puede concurrir que el procedimiento instado de parte, sea competencia del Juez mercantil ex –artículo 50.1 LC, con lo cual es el propio Juzgado de lo Social el que debe abstenerse dictando un auto de abstención, de tal suerte que, debe prevenir a la parte actora que ejerciten su derecho en el Juzgado mercantil por ser competencia material del mismo, en este sentido, se predicó en la **Sentencia de la Sala de los Social del TSJ de Madrid de 27 de marzo de 2014,(Recurso de suplicación 36/2014)**, declarando ajustado a derecho la improcedencia de conocer el Juzgado Social de instancia ex – artículo 50.1 de la LC-. Cuestión diferente, es que si se arbitra competencia -ex lege- de la jurisdicción social donde presumiblemente el contenido de sentencia futura pudiera tener incidencia sobre el patrimonio (masa activa), de la concursada, al amparo del artículo 50.4 de la Ley concursal, existe **obligación del Juez que conoce de “emplazar a la administración concursal”** a los efectos de tenerla como parte en defensa de la masa.

En relación a los procedimientos **declarativos en trámite** o pendientes, ex - artículo 51.1, **se seguirán sustanciando en el Juzgado de origen hasta la firmeza de la sentencia**. Cuestión diferente es la capacidad procesal de la concursada en el sentido de que si en el auto de la declaración del concurso se anulan las facultades de administración y disposición del deudor, la representación en juicio se hará -como vimos anteriormente-, por la administración concursal. Para el caso de que el auto solo estime la intervención de las facultades de administración de la concursada, solo será preceptiva la autorización de la administración concursal.

En cuanto a los procedimientos sociales en fase ejecutiva en la jurisdicción social:

El artículo 8.3 de la Ley Concursal establece que **es competencia –exclusiva y excluyente- del Juez mercantil toda ejecución frente a los bienes y derechos de contenido patrimonial del concursado**, cualquiera que sea el órgano que la hubiera ordenado. De esta forma, podemos decir que se desnaturaliza cualquier privilegio procesal de la ejecución separada laboral.

Con respecto a las ejecuciones nuevas, tras la declaración del concurso, es preceptivo el artículo 55.1 LC, en el sentido de que *no podrán iniciarse ejecuciones singulares, judiciales o extrajudiciales, ni seguirse apremios administrativos o tributarios contra el patrimonio del deudor*. Esto determina la imposibilidad de ejercitar ejecuciones laborales contra la concursada. Cuestión diferente es el inicio de las mismas, contra deudores subsidiarios, cuestión que sí es estimable y en tal sentido, ya existen innumerables resoluciones judiciales como en **la Sentencia del TSJ de Las Palmas de 30 de junio de 2014 (Recurso de suplicación 129/2013)**, en la cual se estimó la ejecución contra el INSS como responsable subsidiario del deudor en concurso.

Con respecto a las ejecuciones en trámite antes de la declaración del concurso, el artículo 55.2 LC establece que *“Las actuaciones que se hallaran en tramitación **quedarán en suspenso desde la fecha de declaración de concurso**, sin perjuicio del tratamiento concursal que corresponda dar a los respectivos créditos”*. Además, puede ocurrir **que existan embargos trabados ya** en el momento del auto que declara el concurso, a tal efecto el artículo 55.3 de la LC, predica que *“cuando las actuaciones de ejecución hayan quedado en suspenso conforme a lo dispuesto en los apartados anteriores, el juez, a petición de la administración concursal y previa **audiencia de los acreedores afectados, podrá acordar el levantamiento y cancelación de los embargos trabados**, cuando el mantenimiento de los mismos dificultara gravemente la continuidad de la actividad profesional o empresarial del concursado. El levantamiento y cancelación no podrá acordarse respecto de los embargos administrativos”*.

Estas ejecuciones en trámite que deben quedar en suspenso, **admite una excepción importantísima en los créditos embargados laborales**, desnaturalizando dicha suspensión ex artículo 55.2 LC, el cual establece que: *“Hasta la aprobación del plan de liquidación, **podrán continuarse aquellos procedimientos administrativos de ejecución en los que se hubiera dictado diligencia de embargo y las ejecuciones laborales en las que se hubieran embargado bienes del concursado**, todo ello con anterioridad a la fecha de declaración del concurso, siempre que, los bienes objeto de embargo no resulten necesarios para la continuidad de la actividad profesional o*

empresarial del deudor”. De tal forma que podemos determinar, que **se puede seguir con las ejecuciones trabadas en embargo antes de la declaración del concurso.**

En cuanto a la problemática doctrinal que hubo en su día, de quien era el Juez competente para decidir que activos eran necesarios para la continuación de la actividad, (Orellana 2016). Se resuelve con la reforma de la LC estableciendo de manera lógica la competencia del Juez del concurso,- (que conoce la situación global financiera de la concursada)-, ex -artículo 56.5 de la Ley concursal. Lo mismo ocurre con procedimientos administrativos como deudas con la Seguridad Social, donde ya se hubiere practicado la diligencia de embargo antes del auto que declara el concurso, de tal suerte, que en la Sentencia de **la Sala de Conflictos de Jurisdicción del Tribunal Supremo de 11 diciembre de 2012 (recurso 4/2012)**, determinó el procedimiento exacto para el caso del seguimiento del procedimiento de apremio administrativo. En este caso, subsiste la obligatoriedad de resolución previa del Juez mercantil en aras a virtualizar la determinación de los activos “cual” necesarios y/o innecesarios para seguir la actividad de la concursada, por cuanto no pueden ser objeto de alzamiento.

En cuanto a las ejecuciones separadas de créditos contra la masa según el literal del artículo 84.5 LC, *“Las acciones relativas a la calificación o al pago de los créditos contra la masa, se ejercitarán ante el juez del concurso por los trámites del incidente concursal, pero, **no podrán iniciarse ejecuciones judiciales o administrativas para hacerlos efectivos hasta que se apruebe el convenio, se abra la liquidación o transcurra un año desde la declaración de concurso sin que se hubiere producido ninguno de estos actos.**”* En la **Sentencia de la Sala de lo Civil del TS de 12 de diciembre de 2014 (recurso 2500/2013)**, se declara esta interpretación gramatical “contraria”, a la interpretación de los artículo 8.3 y 55.1 de la LC, sobre todo en relación: - a una vez iniciada la liquidación -, concluyendo la imposibilidad de ejecutar una vez instada la misma, sustanciada con el argumento, de que en la liquidación debe existir una única ejecución universal contra el patrimonio del deudor.

LA CLASIFICACIÓN DE LOS DRÉDITOS EN EL CONCURSO, ESPECIAL SIGNIFICACIÓN EL TRATAMIENTO, ORIGEN Y NATURALEZA DE LOS CREDITOS LABORALES

La clasificación general de los créditos concursales -descripción general-.

En el preámbulo de la Ley Concursal, se insta que en el marco de la regulación de los efectos propios de la declaración del concurso –acreedores-, se naturaliza: el reconocimiento y conformación de la lista de acreedores, la identificación de la masa pasiva del deudor concursado. En la lista de acreedores, se conformará una relación de **créditos “concursoales”** incluidos - clasificados - a criterio de la Administración Concursal –ex lege-, así como excluidos. Además, serán objeto de una lista adicional, los créditos reconocidos contra la masa –activa-. En cuanto al reconocimiento, ya se incardina en el texto legal el procedimiento de puesta de manifiesto, bien por la vía de la comunicación en tiempo y forma, o bien, por los que la “ley establece ex -profeso”, que deberán ser incluidos, de las resultas de los libros y documentos del deudor entre otros. Es competencia de la Administración Concursal, el pronunciarse sobre la inclusión y clasificación, sin perjuicio de las acciones -vía incidente concursal- que pudieren iniciar los acreedores no conformes. **La clasificación de los créditos que se sustancia en el título IV -capítulo III “no es baladí”**, dado que de fondo, subsumirá la prelación de cobro de la situación acreedora en relación al resto de acreedores de la concursada. Se parte del axioma base, **“de un principio de igualdad de tratamiento”** de los acreedores, de tal suerte que las excepciones –ex lege- han de ser contadas y siempre justificadas. Dichas excepciones funcionan en positivo sobre los créditos ordinarios –conformando **los créditos privilegiados-**, así como, en negativo en la calificación de créditos **subordinados**.

Ya en ámbito de lo concreto, y de manera muy sucinta, si quisiéramos hacer un **resumen clasificatorio con lo grandes rasgos de la naturaleza de los créditos en el concurso**, podríamos resumir en lo siguiente, a saber:

-Existe **ex – art. 84 LC**, una primera clasificación de créditos:

-**Masa pasiva o créditos concursales** (a grandes rasgos, los créditos nacidos antes de la declaración del concurso, con excepciones que veremos).

-**Créditos contra la masa, -masa activa-**, (se trata de todos los gastos generados para el ejercicio de la actividad profesional y empresarial “tras la declaración del concurso”), **incluyendo los créditos laborales comprendidos** en ellas:

*Salarios

*Indemnizaciones por despido y extinciones de contratos

*Los créditos originados por el auto de extinción colectiva concursal

*Recargo sobre prestaciones

Suponen también de manera excepcional –generados antes de la declaración del concurso-, crédito contra la masa, los originados por salarios por los últimos treinta días de trabajo efectivo anteriores a la declaración del concurso –que no superen el doble del SMI interprofesional-.

Existe una lista –no objeto de estudio en esta monografía-, de créditos incluidos en la masa activa, como por ejemplo: (de la administración concursal, gastos y costas, de asistencia y representación, alimentos del deudor, los créditos con privilegio especial que no se realicen con los bienes afectos, los de los contratos que generen obligaciones recíprocas pendientes de cumplimiento que continúen en vigor tras el concurso, etc).

Ya en el marco de las clases de créditos, **ex – artículo 89** de la LC, tenemos de fondo **una triple clasificación, -créditos privilegiados (general o especial), créditos ordinarios y créditos subordinados.**

-**Créditos ordinarios**, por exclusión los que no son clasificados ni privilegiados ni subordinados.

-**Créditos privilegiados**,

*Con **privilegio general**, que tengan afectado todo al patrimonio del deudor. **Especial significación en los créditos con privilegio general**, los estipulados en el 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 pendientes de pago, las indemnizaciones derivadas de la extinción de los contratos, en la cuantía correspondiente al mínimo legal calculada sobre una base que no supere el triple del salario mínimo interprofesional, las indemnizaciones derivadas de accidente de trabajo y enfermedad profesional, devengados con anterioridad a la declaración de concurso”.

*Con **privilegio especial**, cuando afectan a determinados bienes y derechos, como puede ser las garantías hipotecarias, anticresis, los refaccionarios –como los objetos fabricados por los trabajadores-, los pignoraticios, arrendamientos financieros, las prendas, etc.

-**Créditos subordinados**, en general se incluyen los comunicados tardíamente – exceptuando los derivados de la documentación del deudor y créditos de procedimientos judiciales-, los créditos por personas relacionadas especialmente con el deudor, recargos, intereses, multas, etc.

Es importante señalar, que en caso de que el concurso termine en liquidación, los créditos concursales vencen anticipadamente, de tal suerte que también -como vimos anteriormente- se pueden exigir mediante acciones de ejecución, los créditos contra la masa aún no satisfechos si los hubiere.

En cuanto a **la prelación de cobro de los créditos** por parte de los acreedores de la masa pasiva, podemos a grandes rasgos extraer las siguientes conclusiones de la lectura de los artículos 154 y siguientes de la LC, a saber:

De la masa activa la cual se liquida para hacer frente al pago:

- **En primer lugar** la Administración Concursal deducirá de la masa activa los bienes y derechos necesarios para **satisfacer los créditos contra la masa**, -esto ya nos dice que tienen mayor preferencia que la totalidad de los créditos concursales- exceptuando la ejecución de los bienes afectos a privilegio especial que vimos anteriormente como las garantías hipotecarias-.

- **En segundo lugar**, se liquidan en ejecución separada los créditos con **privilegio especial** con cargo a los bienes y derechos afectos.
- **En tercer lugar** cobrarán los créditos con **privilegio general** a prorrata dentro de cada número y estableciendo un orden tipificado en el artículo 91 de la LC, a saber:
 - 1º) *Los créditos **por salarios** que no tengan reconocido privilegio especial, en la cuantía que resulte de multiplicar el triple del salario mínimo interprofesional por el número de días de salario pendientes de pago, las indemnizaciones derivadas de la extinción de los contratos, en la cuantía correspondiente al mínimo legal calculada sobre una base que no supere el triple del salario mínimo interprofesional, las indemnizaciones derivadas de accidente de trabajo y enfermedad profesional, devengados con anterioridad a la declaración de concurso*
 - 2º) *Las cantidades correspondientes a **retenciones tributarias y de Seguridad Social** debidas por el concursado en cumplimiento de una obligación legal.*
- **En cuarto lugar** cobrarán los créditos ordinarios
- **En quinto lugar** cobrarán los titulares de los créditos subordinados.

El tratamiento de créditos concursales de orden social.

Hay que partir del análisis histórico, de que en la regulación del crédito laboral en el antiguo Código Civil, -en el concurso de acreedores e inclusive en Código de Comercio- **era demasiado “parca”**, (Rios, 2004), de tal suerte, que en el punto 26 del Código de Trabajo de 1926 consideró los créditos por salarios, singularmente privilegiados, (solo una parte proporcional del mismo), y así, se subsumió en el artículo **32 del Estatuto de los Trabajadores de 1980**. Veremos a continuación algunas particularidades prácticas que se dan en la clasificación de créditos de naturaleza laboral, partiendo del esquema general, -que se ha desarrollado en el epígrafe anterior-. En un sentido reflexivo e integrador del análisis de la normativa concursal, podemos asegurar que la regulación “del tratamiento” de los créditos laborales en el concurso se imbuye en los siguientes preceptos: **artículo 84.2.1º; artículo 84.5; artículo 90.3; artículo 91.1; artículo 89.3; y artículo 92.1, 3 y 5** de la LC.

-En cuanto a **los salarios de los últimos treinta días de trabajo efectivo** –hasta el doble del SMI-, justo antes del auto de declaración del concurso, ya hemos visto que son créditos contra la masa, gozando de prioridad ante todos los créditos concursales, sin perjuicio de los créditos con privilegio especial garantizados con bienes afectos. Si estudiamos **el artículo 32 del Estatuto de los Trabajadores** podemos observar que, *“los créditos salariales por los últimos treinta días de trabajo y en cuantía que no supere el doble del salario mínimo interprofesional gozarán de preferencia sobre cualquier otro crédito, aunque este se encuentre garantizado por prenda o hipoteca”*. Cuestión que si tiene efectos cuando hablamos de ejecuciones singulares pero que se desnaturalizan cuando la competencia de la ejecución del crédito pasa la orden mercantil –ejecución global-, siendo éste, el que imprime las reglas del juego de la Ley Concursal, subrogando el derecho del crédito contra la masa, al remanente de los activos una vez liquidados los créditos garantizados con hipoteca. Esta aplicación de la ejecución concursal viene ya referida en el propio artículo 32.5 del ET cuando redacta textualmente que, *“en caso de concurso, serán de aplicación las disposiciones de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, relativas a la clasificación de los créditos y a las ejecuciones y apremios”*.

-En cuanto a la **posibilidad de la subrogación a terceros de los créditos laborales**, después de innumerables sentencias contrapuestas, en la Ley 38/2011, se dio por resuelta al modificar la Ley concursal ex –artículo 84.5 **permitiendo solo al FOGASA, tal subrogación** manteniendo además la clasificación del crédito y en los términos del artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores.

-En cuanto a **la imputación de pagos realizados a cuenta por el empresario a los trabajadores -antes de la declaración del concurso-**, ha sido resuelta la cuestión con un criterio de equidad paralelo a lo estipulado en el artículo 32 del Estatuto de los Trabajadores, en la **Sentencia de la Sala de lo Civil del Tribunal Supremo de 15 de julio de 1997**, se virtualiza que la imputación de pagos más justa **es a prorrata** a los efectos de no desnaturalizar el “orden prelativo” que se estipula en la propia LC.

Estudiemos a continuación la casuística más controvertida en cuanto al reconocimiento de créditos de naturaleza social contra la masa:

Ya vimos que los mismos, nacen después del concurso –salvo salarios treinta días antes auto-,. En relación a éstos, el artículo 84.2.1º nos habla de “salarios” de los últimos treinta días **de “trabajo efectivo”**. En cuanto a la consideración de salario, debemos arbitrar lo contenido en el artículo **26 del ET**, y en relación al mismo podemos preguntarnos si son crédito contra la masa los siguientes ítems, a saber:

- Las comisiones, son crédito contra la masa, habida cuenta que las comisiones han sido reconocidas por la jurisprudencia –salario-, ejemplo –**Sentencia de la Sala de lo Social del TS de fecha 29 de enero de 1999 (Rcud 3089/1998)**.
- Los Salarios de tramitación, el sector mayoritario de la doctrina considera que teniendo naturaleza indemnizatoria el mismo, no perfecciona la concurrencia de trabajo efectivo ex – artículo 84.2.5.1º de la LC (Alameda, 2005). Dicha consideración indemnizatoria viene avalada por innumerables resoluciones judiciales como la **Sentencias del Tribunal Supremo de 18 de abril de 2007 (Recurso 1254/2006)**.
- Las vacaciones devengadas y no disfrutadas, si pertenece al ámbito del crédito contra la masa toda vez que su naturaleza salarial está contemplada en el artículo 26.1 del Estatuto de los trabajadores.
- Límite temporal, se trata de créditos contra la masa e la interpretación **de los últimos treinta días de trabajo efectivo** realizado antes de la declaración del concurso, (no los treinta días naturales antes del auto), con lo cual naturaliza el derecho de perceptores de modalidades contractuales como fijo discontinuo.
- En el caso de empleados de subcontratas dela concursada, también opera la concurrencia de ser estimado como salario contra la masa por un doble motivo: En primer lugar la responsabilidad ex artículo 42.2 ET del empresario principal durante el año siguiente a la terminación de la contrata y por otro que el precepto legal ex –artículo 84.2.1º, -no exige ser empleado de la concursada-.
- Los créditos contra la masa ex a-artículo 84.2.5.1º generados por el ejercicio profesional y empresarial después del auto del concurso., aquí entra un gran elenco de ellos, desde el auto del concurso hasta el decreto de cese de actividad o declare concluso el concurso.

- Las retribuciones por servicios ex – artículo 26 del ET
- Los salarios de tramitación por la vía de indemnizaciones
- Los despidos y extinciones con derecho a indemnización ex artículo 49 del ET, (expiración de tiempo convenido, muerte y jubilación del empresario, fuerza mayor -20 días/año-).
- Por **despido colectivo en el concurso -20 días/año máximo 12 mensualidades-, salvo acuerdo mayor en periodo de consultas.**
- Voluntad del trabajador ex artículo 50 ET (incumplimiento empresarial- 33 días/año, máximo 24 mensualidades-).
- Por despido improcedente -33 días /año, máximo 24 mensualidades-.
- Por causas objetivas individuales -20 días/año , máximo 12 meses-.

Especial mención a **los créditos laborales con privilegio especial, los créditos refaccionarios** que se trata del privilegio de los trabajadores sobre los bienes refaccionados incluidos los objetos por ellos elaborados **ex –artículo 90.1.3º**, de tal suerte que se exige que sean propiedad o estén en poder del concursado

En cuanto a **los créditos concursales –no masa- de carácter social**, ya vimos anteriormente se clasifican como créditos con privilegio general del artículo 91.1 de la LC, en la definición y con el límite, **devengados “antes” de declarado el concurso:**

1º) Los créditos por salarios que no tengan reconocido privilegio especial, (en la cuantía que resulte de multiplicar el triple del salario mínimo interprofesional por el número de días de salario pendientes de pago), las indemnizaciones derivadas de la extinción de los contratos, (en la cuantía correspondiente al mínimo legal calculada sobre una base que no supere el triple del salario mínimo interprofesional),”.

EXTINCIÓN COLECTIVA DE CONTRATOS EN EL CONCURSO -(ERE)-

Introducción y consideración de colectivo atendiendo al número de trabajadores.

Ya hemos estudiado la competencia del Juez mercantil ex –art.8.2 LC, la cual se concreta en conocer la acción social de la extinción colectiva de contratos de trabajo una vez declarado el deudor en concurso y de acuerdo con reglas hermenéutica y con los principios inspiradores de la norma estatutaria y proceso laboral. **El procedimiento viene articulado en el artículo 64** de la LC, siendo este prácticamente un espejo del reflejado en el ET ex – artículo 51-despido colectivo- en razón de que ambos procedimientos refieren de la transposición de la Directiva 98/59 CE (Blasco, 2007).

Partimos de la declaración del concurso y de la concurrencia de alguna de las causas estudiadas anteriormente, situaciones habilitantes, -causas económica, técnica, organizativa y/o de producción-. Resta ahora analizar, los límites numéricos de trabajadores afectados para virtualizar la colectividad de la medida, de tal suerte que si no se consiguieren, se debería utilizar la modalidad de despido objetivo ex –art.52 ET. El requisito ex –art.51 ET, establece que, *“cuando en un periodo de 90 días, la extinción afecte al menos a: diez trabajadores en empresas que ocupen menos de cien, diez por ciento en empresas que ocupen entre cien y trescientos, y treinta en empresas que ocupen más de trescientos.”* En primer en relación al número de contratos excluidos del cómputo del análisis del art.51.1.5 ET, **no computan las extinciones de contratos temporales por vencimiento del tiempo convenido, o realización de obras, de igual manera, no computan las extinciones de contratos por motivos inherentes al trabajador,-decisión de éste-. Si computan los despidos disciplinarios (reconocidos en improcedencia), las extinciones contractuales por despido objetivo y las extinciones de contratos temporales “ad-hoc”** según **STJUE sala 5ª de 13 de mayo de 2015**. Especial relevancia ex –artículo 51.1.6º, el cómputo de los despidos objetivos sucesivos en periodos de 90 días, en fraude de ley y declarados nulos. **En la Sentencia TS de 18 de noviembre de 2014 (Rcud 65/2014)**, se aclara, que se ha de tener en cuenta las extinciones en los noventa días anteriores a la fecha de extinción de referencia. Especial mención al artículo 51.1.4º ET, -despido colectivo cuando afecta a la totalidad de la plantilla, exigiendo cese total actividad, trabajadores afectados superior a cinco.

La indemnización legal y los salarios de tramitación.

Si existe acuerdo en el periodo de consultas, ex –art.64 LC, cabe la posibilidad de pacto de indemnización superior a la legal (ex –art.53.1.b ET), – veinte días salario por año de servicio prorrateados por meses los periodos inferiores al año y como máximo 12 meses-, importe que a la postre, se sustanciaría si no existe acuerdo y concurren los presupuestos exigidos habilitantes para que se produzca la extinción colectiva. En el caso de que prospere el recurso de súplica ante el TSJ en una impugnación colectiva de la extinción y fuere declarado nulo o improcedente, procede el pago de los salarios de tramitación en la interpretación conjunta del artículo 64.6.4º de la Ley concursal con la subsidiariedad del ET ex –artículos. 51.4 y 53.1

Las consecuencias de la nulidad del despido colectivo por inadecuación de procedimiento.

Se trata de los efectos consecuentes, de proceder en el concurso a un despido “múltiple” objetivo, donde concurriere la necesidad del procedimiento colectivo ex – art.64 LC. La nulidad tendrá efectos sobre las responsabilidades propias de la AC, así como de la inexistencia de obligación de pago del FOGASA (obligado según artículo 33.2 ET -20 días/año máximo doble SMI 2019, 25.200 €). Dicha nulidad se explica en la **Sentencia del Tribunal Supremo de 8 de julio de 2012 (Rcud 2341/2011).**

La alternativa –el despido objetivo individual- (no concurre el elemento colectivo).

En el marco del concurso, nada impide cuando sin concurren las causas tipificadas en el ET ex –art.51.1 (económicas, técnicas, organizativos y de producción), la posibilidad de instar el despido objetivo individual, desnaturalizando la aplicación del procedimiento ex -art. 64 LC, y virtualizando los del artículo 53 ET, -comunicación, poner a disposición indemnización 20 días/año, preaviso, licencia de seis horas-.

En cuanto a la legitimación para instar el ERE extintivo.-

En principio según artículo 64.2 LC, están legitimados tanto el deudor, la administración concursal así como los trabajadores a través de los representantes legales. Tener en cuenta que la legitimación de la AC es independiente y autónoma de la voluntad del deudor, además, se subsume la facultad ex –artículo 44.4 LC, instar el ere extintivo en caso de cierre de explotación sin perjuicio de la audiencia al deudor.

Los concursados mantienen la legitimación, aún sus facultades de administración y disposición estén suspendidas. En relación a la legitimación de los trabajadores, se virtualiza a través de los representantes legales en la empresa, siguiendo el criterio del **artículo 41.4 ET**. Para el caso de que no existiere tal representación, se arbitra la posibilidad de elegir por los trabajadores de una comisión negociadora compuesta por los propios trabajadores o inclusive por los Sindicatos más representativos en el marco competencial de los centros de trabajo. Cuestión ésta, que considero bastante interesante de cara a arbitrar por parte de los propios trabajadores su propia defensa.

El ámbito subjetivo de trabajadores potencialmente afectables en el ERE extintivo.

En cuanto al colectivo de empleados en incapacidad temporal, no hay duda y **son incluidos**, en cuanto a la incapacidad permanente, **por defecto no**, salvo aquella que provenga de una IT y que se encuentre en los dos años revisables por la entidad gestora. Especial mención, a **la imposibilidad de incluir aquellos colectivos** tipificados en el **artículo 55.5 del ET**, en cuanto a la consideración de la nulidad del despido por vulneración de derechos fundamentales. Nos estamos refiriendo, a los colectivos de: suspensión de contrato por maternidad, paternidad, adopción, -en las trabajadoras embarazadas la protección alcanza desde el inicio del embarazo-, víctimas de violencia de género y trabajadores, después de haberse incorporado del permiso de maternidad o paternidad, siempre y cuando no hubieren transcurrido al menos nueve meses desde el nacimiento, adopción y/o acogimiento si fuere el caso. En cuanto a **las excedencias**, tendrán derechos **a ser incluidos**: las excedencias forzosas con reserva de puesto de trabajo, las excedencias por cuidado de hijos (3 años), las excedencias por cuidado de familiar hasta segundo grado (un año, /15 o 18 meses).

Las garantías de los representantes de los trabajadores

Se virtualiza **ex artículo 68.b del ET**, el derecho a la "prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o autónomas". En relación a la extensión de esta garantía, es interesante la Sentencia **del TSJ de Andalucía de 25 de septiembre de 2013 (Recurso de suplicación 2718/2012)**, naturaliza que la extensión de la garantía dentro de la empresa y/o grupo, tiene como límite máximo el ámbito de aplicación de su representatividad.

La solicitud de extinción, contenido y documental a aportar

De acuerdo con el artículo 64. LC, la regla general es una vez admitido el auto del concurso, se debe esperar a que la AC emita el informe del capítulo I del título III, - informe inicial de la fase común estudiada anteriormente-. La cuestión, es que admite la excepción de instar la solicitud antes, cuando concurre que se pueda estimar que la demora en la aplicación de las medidas pueda comprometer gravemente la viabilidad futura de la empresa y del empleo o causar grave perjuicio a los trabajadores. Cuestión ésta, que no resulta difícil adivinar, en tanto que la empresa concursada sigue aumentando el débito con los empleados –crédito masa- en tanto no se extingan los contratos., con las implicaciones en la viabilidad económica de la misma. Esta causa debe ser acreditable al instar el procedimiento de extinción. En este sentido se pronuncia la **Sentencia de TSJ de Andalucía de 19 de noviembre de 2008, (Recurso suplicación 130/2008)**. En cuanto al contenido de la solicitud, el artículo 64.4 dice textualmente, *“La solicitud deberá exponer y justificar, en su caso, las causas motivadoras de las medidas colectivas pretendidas y los objetivos que se proponen alcanzar con éstas, para asegurar en su caso, la viabilidad futura de la empresa y del empleo”*. Lo primero que advertimos es la **parca normativa**, dado que no resulta de aplicación directa la subsidiariedad (a nivel de procedimiento), de los estipulado en el artículo 51 ET,-despido colectivo- (Salmerón, 2004). Otro tema paradigmático, es que el texto de la Ley habla de **“justificar las causas motivadoras”**, a sensu contrario que el despido colectivo del Estatuto de los Trabajadores, donde se exige la acreditación. Por otro lado, **el contenido también es laxo** de tal suerte que, además de la justificación de las causas, las medidas colectivas pretendidas y los objetivos a alcanzar, muestran sus límites, además en la necesidad de identificación de las personas afectas, imprescindible para que el auto del Juez mercantil cuantifique las indemnizaciones. En relación al tema -siempre controvertido- de los **“criterios de selección del personal afecto”**, los límites son establecidos en resoluciones judiciales como la **Sentencia del TS de 15 de octubre de 2003, (Rcud 1205/2002)**, donde se arbitra que es decisión del empresario, pero la desnaturaliza en la pre-existencia de fraude de ley, violación de derechos fundamentales y/o abuso de derecho. Se **deben arbitrar criterios objetivos, “congruentes en cuanto al personal afecto con la causa justificada”** y respetuosa con

los derechos de permanencia de los representantes de los trabajadores -que hemos estudiado anteriormente. También **se excluye la obligatoriedad del Plan Social** (ERE del ET, más de cincuenta trabajadores). Tampoco es preceptiva en cuanto a la **documental a aportar**, más que lo que predica el texto legal, **“acompañado los documentos necesarios para su acreditación”**, con lo cual, no entra en juego la relación taxativa del **Real Decreto 1483/2005** –Reglamento extinción contratos ET (extra-concursal)-. En este sentido se pronuncia la **Sentencia del TSJ de Murcia de 24 de febrero de 2014**, donde se virtualiza de manera concreta, la documental en el seno del plan de liquidación de una concursada -

La conformación del periodo de consultas

Se especifica a partir el ordinal **5º del artículo 64 LC**, la obligación del Juez de **convocar a las partes** –AC, deudor y RLT-, al periodo de consultas (de 15 o 30 días e empresas de más de 50 trabajadores). En el caso de grupo de empresas, se podrá solicitar adicionalmente la documentación contable consolidada, **se exige un plan que contemple la incidencia de las medidas en la viabilidad futura de la empresa**, (para empresas con afectación a más de cincuenta trabajadores). Con respecto a **los interlocutores**, -se niega la personación de acreedores-, permeando en la administración concursal la “legitimación para negociar y en su caso suscribir el acuerdo”. **El acuerdo** debe estar suscrito con la conformidad de la mayoría de los representantes de los trabajadores, de igual forma que se puede desnaturalizar el periodo de consultas, si en la solicitud, ya consta el acuerdo firmado por las partes. Interesante **la doctrina que incardina la actuación de la administración concursal** – encaminada a buscar el equilibrio entre los trabajadores, empresa y acreedores- a sensu contrario de su interés propio (Cruz, 2003). El Juez tiene capacidad para sustituir el periodo de consultas por **el procedimiento de mediación y arbitraje**, a instancia de la AC o de la RLT, cuestión diferente es que no es misión del mismo, actuar de árbitro, y por lo tanto se inhabilita esta opción. En cuanto al **deber de negociar con buena fe** por parte de las partes, encaminadas a llegar a un acuerdo, se sustancia la existencia de buena fe, con la presentación de propuestas concretas, así se virtualiza en la **Sentencia del TS de 25 de septiembre de 2013 (Rcud3/2013)**. La mala fe se naturaliza

además, con la existencia de máxima inflexibilidad en la negociación, que quede en evidencia o afloren elementos vulneradores de la confianza entre partes.

En cuanto al plan de viabilidad y medidas de acompañamiento

A priori según artículo 64 LC, **no son exigibles** las medidas de acompañamiento encaminadas a evitar, reducir despidos y/o facilitar la empleabilidad futura, ni siquiera se advierte la obligatoriedad de recolocación en empresas del grupo -como ocurre en el ERE extra-concursal- Ex artículo 51 ET. En cambio, **si existe la obligatoriedad de un plan de viabilidad** (cuando la medida afecta a más de cincuenta trabajadores), en cuanto a la explicación de la afectación de las medidas propuestas en dicha viabilidad.

El acuerdo y su contenido sustantivo

De fondo debe contener **la identidad de los afectados y la fijación de las indemnizaciones** que se ajustarán a lo establecido en la legislación –despido objetivo 20 días/año-máximo 12 meses--, *“salvo que ponderando los intereses afectados por el concurso, se pacten de forma expresa otras superiores”*, cuestión ésta, que venía operando en la doctrina, (Albiol, 2004). El informe de la autoridad laboral, existe un plazo -quince días- para evacuarlo, si no se evacuara, las actuaciones seguirán su curso.

En cuanto al auto del juez resolviendo el procedimiento extintivo de contratos.

Cuando **exista acuerdo** en el periodo de consultas, en el plazo de **cinco días resolverá sobre las medidas propuestas**. En el caso de **inexistencia de acuerdo**, el Letrado de la AJ convocará a una comparecencia a las partes a los efectos de que presenten alegaciones –incluyendo presentación de documental- o en su defecto evacúa trámite escrito de alegaciones por tres días, el Juez termina resolviendo bajo su consideración. Es interesante advertir, que **el auto de extinción colectiva surtirá efectos** desde la fecha que se dicte, con las mismas consecuencias que la adopción de medidas por el empresario en el ERE “estatutario” ex –artículos 51 y 47. Según artículo 64.8 LC, el auto es impugnabile –colectivamente- en recurso de suplicación al TSJ y posteriormente en casación para unificación de doctrina ex –art.218 de la LRJS.- por los legitimados, deudor, AC, RLT y FOGASA-. La impugnación individual se hará por la vía del incidente concursal ex –art.64.8 LC.

APORTACIÓN, PROPUESTAS, VALORACIÓN PERSONAL.

En esta modesta monografía, se ha pretendido arbitrar un compendio de revisión bibliográfica y jurídica de carácter muy generalista del Derecho Laboral, así como, de la imbricación del mismo en el marco del concurso de acreedores. Se ha intentado como línea maestra, en razón de la lectura e interpretación de los textos jurídicos, plasmar **un resumen de cuestiones principales del concurso de acreedores, relacionadas con la sustanciación de materias de índole laboral.** Por lo tanto, en términos de acotar el contenido del trabajo, se ha pretendido simplemente realizar **un esbozo de las principales materias de la Ley concursal para los totalmente desconocedores de la misma** y su relación con la naturaleza de los créditos laborales así como el procedimiento de extinción colectiva. En el proceso de aprendizaje autónomo necesario para elaborar este trabajo, ha sido necesario, el análisis de algunas situaciones jurídicas concretas al albur de la doctrina especializada. Se ha intentado organizar el desarrollo del trabajo, desde una perspectiva creativa e intuitiva en cuanto al orden cronológico de las materias, procurando desde una perspectiva lógica, coadyuvar al entendimiento integral del mismo. En el desarrollo del TFG, he intentado -como método de trabajo- poder integrar, alguna parte de las competencias adquiridas en las asignaturas cursadas en Derecho del trabajo y Derecho procesal laboral, sin llegar a la profundidad inherente en los temarios docentes sustantivos de las mismas. Las fuentes jurídicas, -doctrinales y jurisprudenciales-, han sido citadas y anexadas, escogidas de textos y bibliografía especializada en la materia. En la introducción, se ha contextualizado el trabajo con la problemática social y económica de los últimos tiempos, así como imbricar la pertinencia del mismo, en el marco de las competencias jurisdiccionales del Graduado Social. **En el análisis autocrítico y reflexión personal del trabajo**, me propuse simplemente extractar, **los elementos -que en mi opinión-, he considerado más importantes de la Ley Concursal relacionados con el Derecho laboral, procurando hacer hincapié en las relaciones que he encontrado entre las dos materias.** Por el contrario, soy consciente de las limitaciones de las líneas maestras que me propuse, en el sentido de **que el trabajo, se naturaliza como esquema “genérico- global” y a la postre, incompleto -en cuanto a la profundidad de lo abordado y de las materias sustantivas tratadas-**. Por sustanciar algunas de ellas, -

por ejemplo-, no se referencia: la naturaleza de los grupos de empresa en el concurso, la suspensión y reducción de jornada, la actuación del FOGASA, el tratamiento de la transmisión de la unidad productiva autónoma, y una cuestión de vital importancia - en mi opinión -, el análisis de la técnica procesal de los recursos de suplicación, casación para unificación de doctrina, así como, las reglas de la Ley de Enjuiciamiento Civil en el incidente concursal.

BIBLIOGRAFIA

- Alameda Castillo, M.** (2005). *El tratamiento de los créditos laborales en el concurso*, Madrid página 6.
- Albiol Montesinos, I.** (2004). *Aspectos laborales de la Ley concursal*. Valencia, página 74.
- Blasco Pellicer, A.** (2007). *Los procedimientos de regulación de empleo*. Valencia, Página 386.
- Cruz Villalón, J.** (2003). *Despidos y suspensiones de contratos en las situaciones concursales*. Madrid : Relaciones laborales, páginas 23-24.
- Fernández Villarino, R.** (2007). *El Juez del concurso y los expedientes de regulación de empleo*. *Derecho procesal del Trabajo* , páginas 229-238.
- Mercader Roca, J.** (2014). *Asimetrías, dudas e inconsistencias en los aspectos laborales del concurso*. *Anuario de Derecho concursal* , página 8.
- Montoya Melgar, A.** (1995). *Derecho del Trabajo*. Madrid: Decimo sexta edición DT, página 217.
- Orellana Cano, A. M.** (2011). *La incidencia en el concurso de la reforma laboral operada por la Ley 35/2010 de 17 de septiembre*. *Anuario de Derecho Concursal número 22* , pag 242.
- Orellana Cano, A. M.** (2017). *La problemática laboral en el concurso de acreedores*. Valencia: Tirant lo blanch, páginas (42-104), (147-156), (208-271), (288-366).
- Orellana Cano, N. A.** (2015-2016). *Pretensiones sociales en el concurso*. Madrid : Francis Lefebve, página 1687.
- Rios Salmerón, B.** (2004). *La Ley concursal y los créditos laborales*. Madrid: Manuales de formación continua nº 23, Consejo General del Poder Judicial, página 348.
- Souto Prieto, J.** (2010). *De los principios del proceso y de los deberes procesales*. Madrid: Obra colectiva procedimientos laborales , página 324.

ANEXO –JURISPRUDENCIA CITADA orden cronológico-

REFERENCIA SENTENCIA	SUSTANCIACIÓN JURÍDICA
Sentencia del Tribunal Constitucional 3/1983, de 25 de Enero de 1983	Naturaleza tuitiva, principio <u>"indubio pro operario"</u>
Sentencia del Tribunal Supremo de 24/03/1992)	Estimación resolución individual del contrato por voluntad del trabajador <u>incumplimiento grave del empresario en el pago de salarios.</u>
Sentencia de la Sala de lo Civil del Tribunal Supremo de 15 de julio de 1997	Régimen de <u>imputación de pagos a cuenta salariales</u> antes del concurso de acreedores.
Sentencia de la Sala de lo Social del TS de fecha 29 de enero de 1999 (Rcud 3089/1998)	<u>Naturaleza salarial de las comisiones</u> , sustancia los créditos contra la masa.
Sentencia de la Sala de lo Social del TSJ sede S/C de Tenerife, (Recurso de suplicación 437/2007)	Las <u>competencias del Juez laboral constituyen un número clausus.</u>
Sentencias del Tribunal Supremo de 18 de abril de 2007 (Recurso 1254)	<u>El salario de tramitación</u> tiene <u>naturaleza indemnizatoria</u>
Sentencia de la Sala de los Social del Tribunal Supremo de 11 de junio de 2008 (Rcud 730/08)	Estimación causas económicas despido colectivo.
Sentencia de TSJ de Andalucía de 19 de noviembre de 2008, (Recurso suplicación 130/2008	Se analiza la posibilidad excepcional de <u>instar el ERE extintivo antes del informe de la administración concursal</u> en la fase común.
STSJ (Sala de lo social), de 17 de junio de 2010	<u>Insolvencia concursal no acredita por sí causas económica</u> para extinción colectiva de contratos de trabajo.
Sentencia del TS de 13 de abril de 2011	<u>Colectivización al artículo 64.10 LC</u> , del procedimiento de extinción individual del contrato de trabajo ex –artículo 50 del ET.
Sala de lo Social del Tribunal Supremo, 28 de noviembre de 2011 (Rcud 486/2011)	Principio de <u>condición más beneficiosa</u> adquirida.
Sentencia del Tribunal Supremo de 8 de julio de 2012 (Rcud 2341/2011).	<u>Nulidad despido objetivo –inadecuación de procedimiento</u> cuando concurre colectividad.

la Sala de Conflictos de Jurisdicción del Tribunal Supremo de <u>11 diciembre de 2012</u> (<u>recurso 4/2012</u>),	El procedimiento de <u>ejecución administrativa</u> en <u>vía de apremio</u> antes del auto del concurso.
STSJ Asturias, Sala de lo Social, nº 1730/2013, de 20/09/2013, <u>Rec. 1379/2013</u>	Resolución <u>aplicación reglamento despidos colectivos RD 1483/2012</u> , en periodo transitorio con resolución expresa de la autoridad laboral.
Sentencia del TS de <u>25 de septiembre de 2013</u> (<u>Rcud3/2013</u>)	<u>Negociar de buena fe</u> en el periodo de consultas, paralelismo presentar propuestas.
del TSJ de Andalucía de <u>25 de septiembre de 2013</u> (<u>Recurso de suplicación2718/2012</u>),	Se naturaliza <u>la extensión de la garantía de permanencia del representante sindical</u> .
Sentencia del <u>TSJ de Murcia de 24 de febrero de 2014</u>	Naturaliza la extensión de la documental a <u>aportar ERE concurso</u> ex artículo 64 LC
la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de <u>25 de marzo de 2014</u> , (<u>Rcud 1268/2013</u>)	<u>Umbral de plazo de retraso</u> en el incumplimiento del empresario del <u>abono de salarios</u> .
Sentencia de la Sala de los Social del TSJ de Madrid de <u>27 de marzo de 2014</u> ,(<u>Recurso de suplicación 36/2014</u>)	<u>Prohibición de conocer el Juzgado de lo social de las competencias propias del Juez mercantil</u> en empresas declaradas en concurso.
la Sentencia del TSJ de Las Palmas de <u>30 de junio de 2014</u> (<u>Recurso de suplicación 129/2013</u>),	Posibilidad de <u>iniciar ejecuciones laborales después del concurso ante responsables subsidiarios</u> .
Sentencia TS de <u>18 de noviembre de 2014</u> (<u>Rcud 65/2014</u>),	<u>Cómputo despido sucesivo en fraude de ley objetivo</u> en los noventa días anteriores.
Sentencia de la Sala de lo Civil del TS de <u>12 de diciembre de 2014</u> (<u>recurso 2500/2013</u>)	<u>Imposibilidad de ejecutar créditos contra la masa</u> una vez iniciada la liquidación.
STJUE sala 5ª de <u>13 de mayo de 2015</u>	Si computan <u>las extinciones de contratos temporales</u> antes de su vencimiento.
Sentencia del <u>Tribunal Supremo de 13/04/2016</u>	Inclusión en el auto de extinción colectiva del juez mercantil colectivo <u>de trabajadores con despido tácito por cierre empresarial</u> .

MELIAN
BATISTA
SERGIO -
44306043Q

Firmado digitalmente por MELIAN
BATISTA SERGIO - 44306043Q
Nombre de reconocimiento (DN):
c=ES,
serialNumber=IDCES-44306043Q,
givenName=SERGIO, sn=MELIAN
BATISTA, cn=MELIAN BATISTA
SERGIO - 44306043Q
Fecha: 2019.05.18 21:38:46 +01'00'