

XXXI JORNADES CATALANES DE DRET SOCIAL

Aspectos laborales en el nuevo Texto Refundido de la Ley Concursal

Ángel Blasco Pellicer

Magistrado Tribunal Supremo

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social UVEG (SE)

1.- Introducción

A) La génesis del Texto Refundido

La Ley Concursal aparece con la Ley 22/2003, de 9 de julio.

Desde entonces ha sufrido múltiples modificaciones al punto de que se ha dicho que “La historia de la Ley Concursal es la historia de sus reformas”.

La disposición final octava de la Ley 9/2015, de 25 de mayo, de medidas urgentes en materia concursal, habilita al Gobierno para aprobar un texto refundido de la Ley 22/2003, de 9 de julio. La finalización del plazo establecido para la refundición motivó que en la Ley 1/2019, de 20 de febrero, de Secretos Empresariales, se incluyera una disposición final tercera que habilitaba un nuevo plazo para aprobar un texto refundido a propuesta de los Ministros de Justicia y del entonces denominado de Economía y Empresa. Esta autorización incluye la facultad de regularizar, aclarar y armonizar los textos legales que deban ser refundidos. En cumplimiento de la misma apareció el RDL 1/2020, de 5 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Concursal.

B) Los principios básicos de las normas concursales en materia laboral

Tanto antes como tras la entrada en vigor TRLC, los principios básicos de los efectos de la declaración de concurso sobre contratos de trabajo y convenios colectivos son los mismos:

- La declaración de concurso no afecta, en principio, a la vigencia de los contratos. En el ámbito de las relaciones laborales rige la regla según la cual la declaración del concurso no es, por sí misma, causa directa e inmediata para la modificación, suspensión o resolución de los contratos de trabajo en curso.
- Una vez declarado el concurso, por tanto, los contratos de trabajo se mantienen plenamente vigentes y sometidos a sus originarias fuentes reguladoras (ley, convenio, contrato)

- Las facultades de gestión ordinaria del empleador serán ejercidas directamente por el empresario deudor con los límites específicos que el auto judicial haya impuesto; o, serán desempeñadas normalmente por la administración concursal.

C) Preceptos a tener en cuenta en el TRLC

- Art. 53: Jurisdicción del Juez del Concurso en materia laboral
- Arts. 169 a 188: Efectos sobre los contratos de trabajo
- Art. 189: Modificación de condiciones establecidas en Convenio Colectivo
- Arts. 220 a 224: Enajenación de unidades productivas: efectos laborales
- Art. 541: Incidente Concursal en materia laboral
- Art. 551: Recursos en materia laboral

2.- Principio general de continuidad de las relaciones laborales y sus posibilidades de afectación

El principio general de continuidad de las relaciones laborales puede verse afectado desde la propia declaración de concurso debido a:

- El interés del concurso
- Aseguramiento viabilidad de la empresa
- Satisfacción de los intereses de los acreedores del concursado

Situaciones en las que puede verse el concurso en relación a las necesidades de reorganización productiva

1.- Que el deudor o, en su caso, la administración concursal entienda que no sea necesario adoptar medida alguna respecto de los contratos de trabajo. En este caso la continuidad de los mismos es la regla general.

2.- Que el deudor o la administración concursal, en su caso, entiendan que deben efectuarse modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo de carácter individual o extinciones contractuales que no superen los umbrales del artículo 51.1 ET; esto es, que no cabe calificar de colectivas. En estos casos, tales medidas se pueden llevar a cabo por quien mantenga las facultades de gestión (deudor o administración concursal) en los términos fijados en la legislación laboral y sujetos a la misma, con competencia, para conocer de los conflictos del Juez de lo Social.

3.- Que, con fundamento en causas técnicas, organizativas, productivas o económicas, el deudor, los administradores o los representantes de los trabajadores consideren necesario que se adopten medidas colectivas de traslados modificación, suspensión o extinción de contratos de trabajo. En este caso, hay que seguir los trámites del expediente judicial de regulación de empleo.

4) Que el juez, a solicitud de la administración concursal y previa audiencia del deudor y de los representantes de los trabajadores de la empresa, acuerde

mediante auto el cierre de la totalidad o de parte de las oficinas, establecimientos o explotaciones de que fuera titular el deudor, así como, cuando ejerciera una actividad empresarial, el cese o la suspensión, total o parcial, de ésta; y que estas medidas impliquen la extinción, suspensión o modificación colectivas de los contratos de trabajo. En estos casos debe seguirse el expediente judicial de regulación de empleo.

5) Por último, y ya en la fase de liquidación del concurso:

-si las operaciones liquidatorias suponen la extinción o suspensión de contratos laborales, o la modificación en las condiciones de trabajo, se estará a lo dispuesto en el 169 y ss. TRLC.

-Cuando como consecuencia de tal liquidación se proceda a la enajenación judicial y una entidad económica mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica esencial o accesorio, se considerará, a los efectos laborales, que existe sucesión de empresa (artículo 221 TRLC) con la consiguiente subrogación por la empresa adquirente. En tal caso, el juez podrá acordar que el adquirente no se subrogue en la parte de la cuantía de los salarios o indemnizaciones pendientes de pago anteriores a la enajenación que sea asumida por el Fondo de Garantía Salarial de conformidad con el artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores (art. 224.1.3ª TRLC).

3.- Principales aspectos del TRLC en relación al ERE Concursal

A) Ámbito Material

Artículo 169.1 TRLC:

-MSCT, Traslados, despido y Suspensiones contratos y reducciones de jornada por causas TOPE, *siempre que tuvieran el carácter de colectivo*.

-se refiere a causas TOPE expresamente, lo cual deja fuera las causas de FM. Antes al no referirse a causas concretas, permitía entender que FM sí se tramitaba por ERE Concursal; ahora no.

Precisiones:

1.- Las **suspensiones y reducciones de jornada** no iban apostilladas por el carácter "colectivo". En materia laboral no se distinguen entre suspensiones individuales y plurales y colectivas: sea cual sea el número de afectados todas van al ERE. En el ámbito concursal la diferencia está establecida en el artículo 53.2 TRLC que se remite a la escala del artículo 41 ET. Por tanto, no les afecta la Directiva 98/59.

Posible ultra vires del TR

2.- Los **Despidos colectivos**: quedan incluidos todos a los que se refiere el artículo 51 ET: superación umbrales en un período de noventa días. Se excluyen los despidos que no superen en tal período a los umbrales (que siguen el régimen del art. 53 ET y son competencia J. Social).

Adaptación legislación interna a Directiva 98/59.

Precisiones no concursales con incidencia en el concurso:

*Cómputo de los despidos: ET: literalmente empresa. STJUE 13 mayo 2015: legislación española no se adecua a Directiva que se refiere a centro trabajo. Aplicación por jurisprudencia española: STS 17 octubre 2016: realiza interpretación conforme a Directiva y concluye que la unidad debe ser la empresa salvo centros de trabajo de más de veinte trabajadores.

*Cómputo de los noventa días: Jurisprudencia española: hacia atrás desde el despido que se contempla. Rectificación STJUE de 11 de noviembre de 2020: el período de referencia para determinar la existencia de un despido colectivo ha de calcularse computando todo período de 90 días consecutivos en el que haya tenido lugar ese despido individual (hacia adelante o hacia atrás). Aplicación: STS 9 de diciembre 2020.

3.- Las MSCT de carácter colectivo: superan umbrales del artículo 41 ET

4.- Traslados (modificación lugar de trabajo que exija cambio residencia). Colectivos: superan umbrales artículo 41 ET.

B) Competencia

Para autorizar medidas colectivas que se tramitan por el ERE Concursal: Juez del Concurso. Artículo 53.1 TRLC.

C) Medidas transitorias en relación a decisiones colectivas que están en tramitación a la fecha de la declaración de concurso

1. Si a la fecha de la declaración del concurso el empresario hubiera iniciado los trámites para la MSCT, el traslado, el despido, la suspensión de contratos o la reducción de jornada, de carácter colectivo, el concursado lo pondrá inmediatamente en conocimiento del juez del concurso.

En el caso de que aún no se hubiera alcanzado un acuerdo o no se hubiera notificado la decisión empresarial, dentro de los tres días siguientes al de la comunicación, el Letrado de la Administración de Justicia citará a comparecencia a los legitimados para exponer y justificar, en su caso, la procedencia de continuar con la tramitación de las medidas colectivas, conforme a lo previsto en TRLC. Las actuaciones practicadas hasta la fecha de la declaración de concurso conservarán su validez en el procedimiento que se tramite ante el juzgado.

2. Si a la fecha de la declaración del concurso ya se hubiera alcanzado un acuerdo o se hubiera notificado a la decisión adoptada con relación a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, al traslado, al despido, a la suspensión de contratos o la reducción de jornada, de carácter colectivo, corresponderá a la administración concursal la ejecución de tales medidas.

3. Si al tiempo de la declaración de concurso el acuerdo o la decisión empresarial hubieran sido impugnados ante la jurisdicción social, el procedimiento continuará ante los órganos de esta jurisdicción hasta la firmeza de la correspondiente resolución. (párrafo este último novedoso en el TRLC)

D) Las causas

La LC no incorporaba las causas justificativas de las medidas extintivas, suspensivas o modificativas. La doctrina, sin embargo, concluía en que las causas son las mismas fuera o dentro del concurso.

El actual redactado del artículo 169 TRLC explícitamente habla de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. No de FM

En la norma laboral común, las causas que justifican la adopción de medidas modificativas, suspensivas y extintivas son las mismas: económicas, técnicas, organizativas o productivas.

Sin embargo, en cada tipo de medidas, las causas operan de manera diferente. Así:

-traslados y MSCT se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

-suspensiones contractuales y reducciones jornada: situación de carácter coyuntural de la actividad de la empresa.

-despidos colectivos:

*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.

*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 cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

En una situación empresarial de insolvencia que ha justificado la declaración del concurso siempre existirá causa económica.

E) Los sujetos legitimados

Artículo 171 TRLC:

-la administración concursal,
-el deudor o

-los trabajadores de la empresa concursada a través de sus representantes legales

La peculiaridad más destacable es que se incluye como legitimado a “los trabajadores de la empresa concursada a través de sus representantes legales”. Tres reflexiones merece la previsión:

-La primera apuntar que en estas medidas colectivas fuera del concurso no están legitimados los trabajadores para solicitarlas. Se trata de medidas que únicamente pueda adoptar la empresa y que están sujetas, claro es, al oportuno control judicial.

-La segunda que el artículo 171.2 TRLC dispone que la representación de los trabajadores en la tramitación del procedimiento corresponderá a los sujetos indicados en el apartado 4 del artículo 41 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, , en el orden y condiciones señalados en el mismo.

Transcurridos los plazos indicados en el referido artículo (siete días) sin que los trabajadores hayan designado representantes, el juez podrá acordar la intervención de una comisión de un máximo de tres miembros, integrada por los sindicatos más representativos y los representativos del sector al que la empresa pertenezca

-La tercera consiste en negar la posibilidad de que, ante la ausencia de representantes, puedan ejercer la legitimación los propios trabajadores afectados, dado el cuidado de la ley en señalar posibles representantes

F) El momento a partir del cual se puede iniciar el procedimiento

De lo dispuesto en la norma (artículo 172 TRLC) , cabe concluir lo siguiente:

1) Con carácter general la solicitud de las medidas colectivas comprendidas en el ámbito material del expediente judicial de regulación de empleo requiere, acumulativamente, que se haya solicitado la declaración del concurso, que el juez haya declarado el concurso y nombrados los integrantes de la administración concursal, que éstos hayan aceptado el cargo y que hayan emitido el informe previsto en los artículos 290 y ss. TRLC.

2) Como excepción a la regla general reseñada, cualquier legitimado podrá solicitar del juez aquéllas medidas en cualquier momento procesal desde la presentación de la solicitud del concurso cuando la demora en la adopción de las medidas pretendidas pueda comprometer gravemente la viabilidad futura de la empresa, y del empleo o causar grave perjuicio a los trabajadores, con acreditación de esta circunstancia.

G) El contenido de la solicitud y la documentación a aportar

El artículo 173 TRLC dispone que en la solicitud se deberán exponer y justificar, en su caso, las causas motivadoras de las medidas colectivas

pretendidas y los objetivos que se proponen alcanzar con estas, acompañando los documentos necesarios para su acreditación.

La justificación debe desprenderse o, en otro caso justificarse, de la documentación obrante en el concurso y, especialmente, del informe de la administración concursal

La exigencia de documentación no está referida a la ilustración del órgano judicial para poder dictar resolución, sino a las partes que negociarán en el período de consultas, singularmente a los trabajadores, pues, como ya quedó sentado para el expediente ordinario, solo la recepción de la total información y documentación por los representantes de los trabajadores asegura el correcto desarrollo de las consultas y permite sostener que el período consultivo está abierto en la medida en que el derecho de información resulta ser una potestad implícita del derecho a consultas, del que no tiene un simple carácter accesorio o instrumental, sino prevalente en el seno del expediente de regulación de empleo. Precisamente por ello, el párrafo segundo del artículo 174.2 TRLC dispone que en los casos en que la solicitud haya sido formulada por el empresario o por la administración concursal, la comunicación a los representantes legales de los trabajadores del inicio del período de consultas deberá incluir copia de la solicitud y de los documentos que en su caso se acompañen.

El artículo 173.2 TRLC prevé, además, que si la medida afecta a empresas de más de 50 trabajadores, deberá acompañarse a la solicitud un plan que contemple la incidencia de las medidas laborales propuestas en la viabilidad futura de la empresa y del empleo.

H) El período de consultas

la LC, y con ella el actual TRLC, ha optado por seguir el modelo del expediente ordinario y otorgar un papel central a las consultas con los representantes de los trabajadores.

*Sujetos legitimados para intervenir en las consultas:

- el antiguo artículo 64.5 LC, exclusivamente, los representantes de los trabajadores y la administración concursal
- el artículo 174.1 TRLC dispone que el juez convocará al concursado, a la administración concursal y a los representantes de los trabajadores a un período de consultas
- El artículo 174.2 TRLC prevé que la administración concursal o los representantes de los trabajadores –no así el empresario- podrán solicitar al juez la participación en el período de consultas de otras personas naturales o jurídicas que indiciariamente puedan constituir una unidad de empresa con la concursada.
- El artículo 175.2 TRLC permite que los trabajadores soliciten al Juez que requiera la documentación económica de otras empresas, a los efectos anteriores.

*Duración y desarrollo de las consultas

Duración no será superior a treinta días naturales, o a quince, también naturales, en el supuesto de empresas que cuenten con menos de cincuenta trabajadores.

En todos los supuestos los días son naturales.

El período de consultas se inicia en la fecha establecida por el Juez en su convocatoria. Aquí es el órgano judicial quien convoca a los sujetos intervinientes, corriendo el plazo desde la fecha indicada en la convocatoria.

Las consultas, al igual que en el resto de expedientes administrativos, constituyen un verdadero proceso de negociación

*Sustitución período de consultas

La posibilidad de que las partes puedan recurrir a solucionar las discrepancias a través de procedimientos extrajudiciales de mediación o arbitraje resulta indirecta, vía artículo 176.2 TRLC que prevé que, en el juez, a instancia de la administración concursal o de la representación de los trabajadores, podrá acordar la sustitución del período de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho período.

Según el artículo 176. 1 TRLC, la apertura del período de consultas no será necesaria en caso de que la solicitud venga acompañada de acuerdo suscrito por la administración concursal y los representantes de los trabajadores.

* El acuerdo de consultas_(Artículo 177 TRLC)

El acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados.

En el acuerdo se recogerá la identidad de los trabajadores afectados y se fijarán las indemnizaciones, que se ajustarán a lo establecido en la legislación laboral, salvo que, ponderando los intereses afectados por el concurso, se pacten de forma expresa otras superiores.

Una vez suscrito el acuerdo, pesa sobre la administración concursal y los representantes de los trabajadores la obligación de comunicarlo al Juez del concurso, aportando, obvio es, copia del mismo. La misma obligación tienen de

comunicar al órgano judicial la finalización de las consultas sin acuerdo Artículo 178 TRLC).

l) El informe de la autoridad laboral

El artículo 179 TRLC exige que, una vez recibida la comunicación de finalización de las consultas con o sin acuerdo, el LAJ recabará un informe de la Autoridad Laboral sobre las medidas propuestas o el acuerdo alcanzado, que deberá ser emitido en el plazo de quince días, pudiendo ésta oír a la administración concursal y a los representantes de los trabajadores antes de su emisión.

-la autoridad laboral competente debe serlo aquélla en cuyo territorio presten servicios los trabajadores afectados, salvo que haya trabajadores afectados en varias Comunidades Autónomas, en cuyo caso la competencia sería del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

-la función y conveniencia del informe está muy clara en los supuestos en los que las consultas hayan finalizado sin acuerdo, puesto que resulta conveniente que el órgano judicial, antes de adoptar su decisión, tenga en cuenta la opinión de la autoridad laboral sobre una cuestión estrictamente laboral y que tal opinión pueda ser de utilidad para la conformación de la resolución judicial.

-Ahora bien, habida cuenta de que, como veremos, en los casos de acuerdo el Juez queda prácticamente vinculado por el mismo, lo que no parece tener ningún sentido es que el referido informe sea exigido en los casos en los que las consultas han acabado de forma positiva.

-El informe es preceptivo. El Juez está obligado a solicitarlo e incorporarlo al expediente. Sin embargo su contenido no es vinculante, resulta ser un elemento más para que el órgano judicial conforme su opinión.

4.- La resolución del Juez del Concurso

El artículo 180 TRLC establece que el juez resolverá en un plazo máximo de cinco días, mediante auto, sobre las medidas propuestas. En todo caso el contenido del auto judicial dependerá del resultado de las consultas, lo que exige un examen separado de ambos supuestos.

A) Resolución previo acuerdo en las consultas

El artículo 181 TRLC dispone que, caso de existir acuerdo, el juez resolverá mediante auto aceptando las medidas propuestas.

La única excepción que admite la norma es la relativa a la apreciación de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.

En consecuencia, de no apreciarse la existencia de tales vicios en la conclusión del pacto, el juez del concurso viene obligado por ley a aceptar el contenido del acuerdo, esto es, las medidas en el mismo contenidas así como las condiciones en las que se deben llevar a efecto dichas medidas

B) Resolución en caso de desacuerdo

La finalización de las consultas sin acuerdo, tras los trámites de instrucción pertinentes, conduce a que el juez tenga que resolver por auto en el plazo de cinco días sobre el fondo del asunto, es decir, sobre las medidas solicitadas.

Tal resolución judicial se efectuará, según exige el artículo 182.2 TRLC “según la legislación laboral”.

C) Los efectos de la resolución judicial que acuerde la suspensión y el despido colectivo

En caso de acordarse la suspensión de los contratos de trabajo de carácter colectivo o el despido colectivo, el auto surtirá efectos constitutivos desde la fecha en que se dicte, salvo que en él se disponga otra fecha posterior, y originará la situación legal de desempleo de los trabajadores afectados.

D) Especiales efectos sobre las facultades extintivas de los trabajadores en los supuestos de traslados y modificaciones sustanciales

Reiterando el artículo 64.9 LC, el actual 184 TRLC dispone:

1. Durante la tramitación del concurso, quedará en suspenso el derecho de rescisión del contrato con indemnización que reconoce la legislación laboral al trabajador perjudicado en el supuesto de acordarse una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo durante la tramitación del concurso.
2. La suspensión prevista en el apartado anterior también será de aplicación cuando se acordare un traslado colectivo, siempre que el nuevo centro de trabajo se encuentre en la misma provincia que el centro de trabajo de origen y a menos de sesenta kilómetros de este, salvo que se acredite que el tiempo mínimo de desplazamiento, de ida y vuelta, supera el veinticinco por ciento de la duración de la jornada diaria de trabajo.
3. Las suspensiones previstas en los apartados anteriores no podrán prolongarse por un período superior a doce meses, a contar desde la fecha del auto autorizando la modificación o el traslado.

10.- Impugnación del auto del Juez del concurso

A) El recurso de suplicación contra el auto que resuelve el expediente judicial de regulación de empleo

El artículo 551 TRLC tiene establecido que contra el auto que decida sobre las medidas colectivas cabrá la interposición de recurso de suplicación, así como del resto de recursos previstos en la LRJS que se tramitarán y resolverán ante los órganos jurisdiccionales del orden social, sin que ninguno

de ellos tenga efectos suspensivos sobre la tramitación del concurso ni de los incidentes concursales.

Cuestiones claras:

*La primera que el objeto del recurso es el auto del Juez de lo mercantil que resuelve el expediente de regulación de empleo judicial que venimos examinando. En ese sentido, poco importa el sentido del auto y si se produce o no tras un acuerdo en el período de consultas. Lo decisivo a efectos del recurso es que el auto judicial se pronuncie sobre las medidas solicitadas y en función de su contenido, que exista un interesado que ostente legitimación para recurrir.

*La segunda cuestión clara es que rigen todos los recursos previstos en el ámbito laboral: suplica y queja, en su caso, y el recurso de casación para la unificación de la doctrina para impugnar las sentencias de las Salas de lo Social de los TSJ que resuelvan un recurso de suplicación contra el auto del Juez del Concurso.

*El silencio de la ley fuerza a interpretar que en la tramitación del recurso de suplicación y, en su caso, de los demás recursos, rigen las normas procedimentales establecidas en la LRJS

*Materialmente, los motivos de suplicación son los establecidos en el artículo 193 LRJS que, como es sabido, dado el carácter extraordinario del mismo se reducen a tres: reponer los autos al estado en que se encontraban al haberse infringido normas esenciales del procedimiento que hayan producido indefensión, revisión de hechos probados a la vista de las pruebas documentales y periciales practicadas y examinar las infracciones de normas sustantivas o de la jurisprudencia.

La delimitación de la legitimación para interponer el recurso aparece en el artículo 551.2:

- La Administración concursal
- El concursado
- Los trabajadores a través de sus representantes
- El FOGASA
- En caso de declaración de existencia de grupo laboral de empresas: a aquellas entidades que lo integren.

B) El incidente concursal

El artículo 541.1 TRLC dispone que se dilucidarán por el trámite del incidente concursal en materia laboral las acciones que los trabajadores o el Fondo de Garantía Salarial ejerciten contra el auto que decida sobre la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, el traslado, el despido, la suspensión de contratos y la reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que, conforme a la ley,

tengan carácter colectivo, así como las de trabajadores que tengan la condición de personal de alta dirección contra la decisión de la administración concursal de extinguir o suspender los contratos suscritos por el concursado con estos.

Lo que más llama la atención es la desaparición de la frase, que lucía el artículo 64.8 LC que se refería, para delimitar el ámbito material del incidente concursal “en cuestiones que se refieran estrictamente a la relación jurídica individual”.

Tal frase no aparece en el artículo 541 TRLC.

Antes de este texto, la doctrina se mostró dividida:

- un sector doctrinal entendió que la delimitación del ámbito de aplicación del incidente laboral debe efectuarse en razón, principalmente, de la materia. En ese sentido, se sostuvo que cualquier cuestión relativa a la relación individual debería seguir esta vía y se citaba, sin ánimo de exhaustividad, las distintas impugnaciones en razón de las preferencias legales o convencionales que pudieran disfrutar los trabajadores para permanecer en su puesto de trabajo; las impugnaciones en materia de las indemnizaciones que se hayan fijado en el auto judicial; En el fondo late la tesis de que el auto no resulta directamente impugnabile por los trabajadores y que éstos a través del incidente concursal laboral no podrán discutir la medida colectiva adoptada por el juez, sino las consecuencias que la misma pueda tener para cada trabajador individual.
- Otro sector de la doctrina consideró que lo relevante no es tanto la materia sino el sujeto que impugna el auto judicial. En ese sentido DESDENTADO mantuvo que la ley prevé un doble sistema de impugnación: La dimensión colectiva de la decisión se impugna directamente por el recurso de suplicación contra el auto; y la individual por el incidente que luego será también susceptible de suplicación, sin que en este caso haya limitación en cuanto a la posibilidad de recurrir el contenido general del auto, esto es su conformidad con la existencia de causa y fines pretendidos. De esta forma lo cuantitativo se convierte en cualitativo y la suma de decisiones individuales impugnatorias puede alcanzar una dimensión colectiva que hay que aceptar como una consecuencia inherente a la dualidad de vías por la que ha optado la ley.

Aunque, en mi opinión, resultaba más convincente la segunda de las opciones doctrinales transcritas, la jurisprudencia y la doctrina judicial acabaron santificando la primera de las tesis.

Sin embargo, ¿tal entendimiento debe cambiar a partir del TRLC?, precisamente por la desaparición de la frase “en cuestiones que se refieran estrictamente a la relación jurídica individual”. O dicha desaparición ¿un nuevo ultra vires?.

El resto de cuestiones que plantea el incidente son puramente de procedimiento.

Concluye con sentencia susceptible de recurso de suplicación.

6.-La extinción del contrato por voluntad del trabajador

El artículo 50 ET desarrolla la causa extintiva prevista en el artículo 49.1.j) ET según la cual el contrato de trabajo podrá extinguirse por voluntad del trabajador fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario.

En situaciones concursales el incumplimiento típico: falta de pago o retraso continuado en el abono del salario.

*Condicionantes laborales:

- Existe sólida jurisprudencia unificada que determina que procede la extinción contractual aunque el incumplimiento salarial esté causado por la situación económica negativa que atraviesa la empresa

-El TS ha declarado que el hecho de que la empresa haya iniciado un expediente de regulación de empleo no impide al trabajador el ejercicio de la acción resolutoria en base al artículo 50 ET.

*El artículo 185 TRLC dispone:

Desde que se acuerde la iniciación del procedimiento previsto en esta Subsección para el despido colectivo:

- los jueces del orden social suspenderán la tramitación de la totalidad de los procesos individuales posteriores a la solicitud del concurso pendientes de resolución firme en los que se hubieran ejercitado contra el concursado acciones resolutorias individuales con fundamento en las causas que determinan la extinción del contrato por voluntad del trabajador al amparo de la legislación laboral motivadas por la situación económica o de insolvencia del concursado. La suspensión de los procesos individuales subsistirá hasta que adquiera firmeza el auto que ponga fin a dicho procedimiento.
- La resolución que acuerde la suspensión se comunicará a la administración concursal a los efectos del reconocimiento como contingente del crédito que pueda resultar de la sentencia que en su día se dicte, si fueraalzada la suspensión.
- El auto que acuerde el despido colectivo producirá efectos de cosa juzgada sobre los procesos individuales suspendidos, que se archivarán sin más trámites

Altos Directivos

Arts. 186 a 188 TRLC

1. Durante la tramitación del concurso, la administración concursal, por propia iniciativa o a instancia del concursado, podrá extinguir o suspender los contratos de este con el personal de alta dirección.

2. En caso de extinción del contrato de trabajo, el juez del concurso podrá moderar la indemnización que corresponda al alto directivo, quedando sin efecto en ese caso la que se hubiera pactado en el contrato, con el límite de la indemnización establecida en la legislación laboral para el despido colectivo.

3. En caso de suspensión del contrato, este podrá extinguirse por voluntad del alto directivo, con preaviso de un mes, conservando el derecho a la indemnización en los términos del artículo anterior.

4. La administración concursal podrá solicitar del juez que el pago del crédito relativo a la indemnización que corresponda al alto directivo se aplaze hasta que sea firme la sentencia de calificación

5.- Los créditos anteriores al concurso de los altos directivos podrán tener la consideración de créditos subordinados según el artículo 283-2º TRLC

7.- De los efectos sobre los convenios colectivos

De conformidad con el artículo 189 TRLC, la modificación de las condiciones establecidas en los convenios colectivos que sean aplicables solo podrá afectar a aquellas materias en las que sea admisible con arreglo a la legislación laboral, y, en todo caso, requerirá el acuerdo de los representantes legales de los trabajadores.

Remisión en bloque al artículo 82.3 ET.

EL TRLC ha suprimido la frase del anterior art. 66 LC que decía convenios “regulados en el Título III del ET”

DE ello puede deducirse que ahora se refiere a los CC Extraestatutarios también; pero su modificación no va por el artículo 82.3 ET, sino por el artículo 41 ET (MSCT)

8.- Sobre la sucesión de empresa

Cuestiones de interés:

Artículo 220 TRLC:

1. Las resoluciones que el juez adopte en relación con la enajenación de la empresa o de una o varias unidades productivas deberán ser dictadas previa audiencia, por plazo de quince días, de los representantes de los trabajadores, si existieran.

2. En el caso de que las operaciones de enajenación implicaran la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, el traslado, el despido, la suspensión de contrato o la reducción de jornada de carácter colectivo, se estará a lo dispuesto en esta ley en materia de contratos de trabajo.

Artículo 224 TRLC

La transmisión de una unidad productiva no llevará aparejada obligación de pago de los créditos no satisfechos por el concursado antes de la transmisión, ya sean concursales o contra la masa, salvo en los siguientes supuestos:

- 1.º Cuando el adquirente hubiera asumido expresamente esta obligación.
 - 2.º Cuando así lo establezca una disposición legal.
 - 3.º Cuando se produzca sucesión de empresa respecto de los créditos laborales y de seguridad social correspondientes a los trabajadores de esa unidad productiva en cuyos contratos quede subrogado el adquirente. El juez del concurso podrá acordar respecto de estos créditos que el adquirente no se subrogue en la parte de la cuantía de los salarios o indemnizaciones pendientes de pago anteriores a la enajenación que sea asumida por el Fondo de Garantía Salarial de conformidad con el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
2. No será de aplicación lo dispuesto en el apartado anterior cuando los adquirentes de las unidades productivas sean personas especialmente relacionadas con el concursado.

Artículo 221 TRLC

1. En caso de enajenación de una unidad productiva, se considerará, a los efectos laborales y de seguridad social, que existe sucesión de empresa.
2. El juez del concurso será el único competente para declarar la existencia de sucesión de empresa. (Contrario a toda la jurisprudencia TS)

¿Ultra vires?: probablemente si

Posibilidad de aplicación consecuencias ultra vires por el Juez ordinario: aceptada por SSTC 47/1984, de 4 de abril, 166/2007, de 4 de julio y 118/2016, de 28 de julio.

Y STS de 29 de noviembre de 2018, Rjud. 1826/2017.

Aplicado ya por AJS nº 5 de Barcelona de 29 de enero de 2021, Ejec. 1017/2020