

TEMAS

Manual práctico de Derecho laboral concursal

Adaptado a la Ley 16/2022, de 5 de septiembre, de reforma
del Texto Refundido de la Ley Concursal

4.^a Edición

Francisco Cano Marco



III LA LEY

Manual práctico de Derecho laboral concursal

Adaptado a la Ley 16/2022, de 5 de septiembre,
de reforma del Texto Refundido de la Ley Concursal

4.^a Edición

Francisco Cano Marco

© Francisco Cano Marco, 2023
© LA LEY Soluciones Legales, S.A.

LA LEY Soluciones Legales, S.A.
C/ Collado Mediano, 9
28231 Las Rozas (Madrid)
Tel: 91 602 01 82
e-mail: clienteslaley@aranzadilaley.es
<https://www.laley.es>

Cuarta edición: mayo 2023

Depósito Legal: M-12179-2023
ISBN versión impresa: 978-84-19446-46-6
ISBN versión electrónica: 978-84-19446-47-3

Diseño, Preimpresión e Impresión: LA LEY Soluciones Legales, S.A.
Printed in Spain

© **LA LEY Soluciones Legales, S.A.** Todos los derechos reservados. A los efectos del art. 32 del Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba la Ley de Propiedad Intelectual, LA LEY Soluciones Legales, S.A., se opone expresamente a cualquier utilización del contenido de esta publicación sin su expresa autorización, lo cual incluye especialmente cualquier reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación, transmisión, envío, reutilización, publicación, tratamiento o cualquier otra utilización total o parcial en cualquier modo, medio o formato de esta publicación.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la Ley. Diríjase a **Cedro** (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

El editor y los autores no asumirán ningún tipo de responsabilidad que pueda derivarse frente a terceros como consecuencia de la utilización total o parcial de cualquier modo y en cualquier medio o formato de esta publicación (reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación pública, transformación, publicación, reutilización, etc.) que no haya sido expresa y previamente autorizada.

El editor y los autores no aceptarán responsabilidades por las posibles consecuencias ocasionadas a las personas naturales o jurídicas que actúen o dejen de actuar como resultado de alguna información contenida en esta publicación.

LA LEY SOLUCIONES LEGALES no será responsable de las opiniones vertidas por los autores de los contenidos, así como en foros, chats, u cualesquiera otras herramientas de participación. Igualmente, LA LEY SOLUCIONES LEGALES se exime de las posibles vulneraciones de derechos de propiedad intelectual y que sean imputables a dichos autores. LA LEY SOLUCIONES LEGALES queda eximida de cualquier responsabilidad por los daños y perjuicios de toda naturaleza que puedan deberse a la falta de veracidad, exactitud, exhaustividad y/o actualidad de los contenidos transmitidos, difundidos, almacenados, puestos a disposición o recibidos, obtenidos o a los que se haya accedido a través de sus PRODUCTOS. Ni tampoco por los Contenidos prestados u ofertados por terceras personas o entidades. LA LEY SOLUCIONES LEGALES se reserva el derecho de eliminación de aquellos contenidos que resulten inveraces, inexactos y contrarios a la ley, la moral, el orden público y las buenas costumbres.

Nota de la Editorial: El texto de las resoluciones judiciales contenido en las publicaciones y productos de **LA LEY Soluciones Legales, S.A.**, es suministrado por el Centro de Documentación Judicial del Consejo General del Poder Judicial (Cendoj), excepto aquellas que puntualmente nos han sido proporcionadas por parte de los gabinetes de comunicación de los órganos judiciales colegiados. El Cendoj es el único organismo legalmente facultado para la recopilación de dichas resoluciones. El tratamiento de los datos de carácter personal contenidos en dichas resoluciones es realizado directamente por el citado organismo, desde julio de 2003, con sus propios criterios en cumplimiento de la normativa vigente sobre el particular, siendo por tanto de su exclusiva responsabilidad cualquier error o incidencia en esta materia.

1. PERSONACIÓN Y DEFENSA DE LOS TRABAJADORES EN EL PROCESO CONCURSAL

El art. 512 TRLC, al tratar de la representación y defensa procesales en el concurso, exige con carácter general la representación por procurador y la asistencia de letrado para la válida personación en el concurso.

Los principios generales en la materia ceden cuando se trata de la defensa y representación de los trabajadores en el concurso teniendo en cuenta las peculiaridades sobre esta materia que establece la regulación procesal laboral⁽¹⁾.

En este sentido el art. 513 TRLC establece que «lo dispuesto en los artículos anteriores se entenderá sin perjuicio de lo establecido para la representación y defensa de los trabajadores en la Ley reguladora de la jurisdicción social, incluidas las facultades atribuidas a los graduados sociales y a los sindicatos para el ejercicio de cuantas acciones y recursos sean precisos en el proceso concursal para la efectividad de los créditos y derechos laborales»

Remite, pues, el TRLC a la normativa procesal laboral para regular la cuestión relativa a la personación y defensa de los trabajadores en el concurso, siendo que dicha normativa actualmente se encuentra constituida por la LRJS en sus arts. 18 a 22.

(1) Sobre la justificación de la desigualdad de trato con respecto a otras partes del concurso, indica Moliner Tamborero, G., en «Aspectos procesales laborales de la Ley Concursal», *cit.*, pág. 21 «Puede llamar la atención el hecho de que sólo se reconozca esta preferencia a los trabajadores y no a todos los participantes en él, incluido el empresario en concurso, pues no cabe duda que esta diferencia constituye en principio una desigualdad de trato; ahora bien, tal diferencia aparece inmediatamente justificada si se tiene en cuenta que los trabajadores que aquí tienen reconocida la especialidad serán exclusivamente los trabajadores del empresario concursado y que la situación de éstos como acreedores o litigantes en cualquier incidente concursal que les afecte no tiene parangón ni elemento de identificación entre su situación y la del empresario concursado. La enorme desigualdad de situaciones que se produce entre éstos y aquellos justifica sobradamente la diferencia de trato a partir de las previsiones generales del art. 14 de la CE».

El art. 18 LRJS establece como principio general que «las partes podrán comparecer por sí mismas o conferir su representación a abogado, procurador, graduado social colegiado o cualquier persona que se encuentre en el pleno ejercicio de sus derechos civiles. La representación podrá conferirse mediante poder otorgado por comparecencia ante el secretario judicial o por escritura pública».

Por su parte, el apartado 1 del art. 20 LRJS regula la específica representación por parte de los sindicatos en los siguientes términos «los sindicatos podrán actuar en un proceso, en nombre e interés de los trabajadores y de los funcionarios y personal estatutario afiliados a ellos que así se lo autoricen, para la defensa de sus derechos individuales, recayendo en dichos afiliados los efectos de aquella actuación»⁽²⁾.

Por lo tanto, la intervención en el concurso de profesionales en representación y defensa de los trabajadores es facultativa, pudiendo el trabajador comparecer por sí solo o representado por un tercero que ostente o no la condición de profesional jurídico, así como a través de un sindicato en los términos indicados.

Alguna resolución aislada, como el AJM 1 Vitoria 14/12/2005, consideró que esta directa aplicación de la regulación procesal laboral afectaba únicamente a las denominadas acciones sociales, es decir, a las propias de la jurisdicción social tales como las extinciones de contratos, excluyendo, por tanto, la mera impugnación de la lista de acreedores por parte de un trabajador disconforme con la cuantía o calificación de su crédito, o con su omisión.

Si bien posteriores resoluciones, y el propio tenor literal de la Ley, llevan a la conclusión de que la representación del trabajador conforme a las nor-

(2) El modo en que se articula esta concreta actuación de los sindicatos se regula en los siguientes apartados del art. 20 LRJS indicando «2. En la demanda, el sindicato habrá de acreditar la condición de afiliado del trabajador o empleado y la existencia de la comunicación al afiliado de su voluntad de iniciar el proceso. La autorización se presumirá concedida salvo declaración en contrario del afiliado. En el caso de que no se hubiese otorgado esta autorización, el trabajador o empleado podrá exigir al sindicato la responsabilidad que proceda, que habrá de decidirse en proceso social independiente. 3. Si en cualquier fase del proceso el afiliado expresara en la oficina judicial que no había recibido la comunicación del sindicato o que habiéndola recibido hubiera negado la autorización de actuación en su nombre, el juez o tribunal, previa audiencia del sindicato, acordará el archivo de las actuaciones sin más trámite. 4. Los sindicatos estarán exentos de efectuar depósitos y consignaciones en todas sus actuaciones ante el orden social y gozarán del beneficio legal de justicia gratuita cuando ejerciten un interés colectivo en defensa de los trabajadores y beneficiarios de la seguridad social».

mas de la LRJS es aplicable a cualquier trámite concursal que efectúe el mismo. En este sentido se pronuncian SJM 1 Bilbao 19/05/2006, AAP Madrid 22/01/2010⁽³⁾ o SAP Valencia 11 /05/ 2011⁽⁴⁾.

No obstante lo anterior, la intervención de profesionales será necesaria para la interposición de recursos de suplicación y casación, en los términos previstos por el art. 21 LRJS cuando afirma «en el recurso de suplicación los litigantes habrán de estar defendidos por abogado o representados técnicamente por graduado social colegiado. En el recurso de casación y en las actuaciones procesales ante el Tribunal Supremo será preceptiva la defensa de abogado».

En los términos que venimos analizando podrá el trabajador comparecer en cualquiera de las secciones del concurso. La STC 15/2012, de 13 de febrero, reconoce expresamente la legitimación de los trabajadores de la concursada para ser parte en la sección de calificación.

2. EL INCIDENTE CONCURSAL LABORAL

El TRLC regula en los arts. 532 y ss. el incidente concursal como medio para la tramitación de todas las cuestiones que se susciten durante el concurso y no tengan señalada en la ley otra tramitación.

Igualmente, el TRLC regula en el art. 541 TRLC un específico procedimiento, denominado incidente concursal en material laboral, aplicable según el citado artículo, en primer lugar, a 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

(3) Esta resolución se basa en la propia tramitación parlamentaria de la LC para llegar a la conclusión indicada, recordando que «dicha interpretación, como ha destacado la doctrina, se confirma si tenemos en cuenta que durante la tramitación parlamentaria del texto legal no prosperó una enmienda del Grupo Parlamentario Catalán, la n.º 564, que pretendía limitar la excepción del art. 184.6 a las competencias genuinamente laborales del juez del concurso por coherencia con la decisión legislativa de trasladar a éste el conocimiento de determinadas materias laborales, todo ello según la siguiente redacción que se rechazó: "6. Se exceptúa de lo dispuesto en los anteriores apartados la representación y defensa de todas las partes que intervengan en los incidentes concursales relativos a demandas sociales competencia del Juez del concurso que se regirán por lo establecido en los arts. 18 y 21 del texto refundido de Procedimiento Laboral"».

(4) En la doctrina, a favor de esta postura, entre otros muchos, Hernández Rodríguez, M. M., «Partes, representación y defensa de los trabajadores en el concurso», *Cuadernos digitales de formación. CGPJ*, n.º 38/2008, pág. 7.

carácter colectivo, y, en segundo lugar, a 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⁽⁵⁾.

Visto el ámbito de aplicación de este incidente laboral concursal, debe descartarse, como pudiera pensarse, que este concreto procedimiento sea aplicable a otras impugnaciones que pudiera realizar el trabajador, tales como la impugnación del inventario o de la lista de acreedores, supuestos en los que se seguirá la tramitación incidental ordinaria de los arts. 532 y ss.

En este sentido, y dado que, como se verá, en el incidente concursal laboral no rige el sistema objetivo de imposición de costas previsto con carácter general, se ha intentado la aplicación del régimen excepcional de imposición de costas de este incidente concursal laboral a otras impugnaciones realizadas por los trabajadores, cuestión ésta que ha sido rechazada por resoluciones tales como la SAP Barcelona 20/06/2010, en relación a la acción de rescisión del convenio por incumplimiento instada por un trabajador, la SAP Córdoba 27/09/2010, en relación a la impugnación por un trabajador de la rendición de cuentas de la administración concursal, o la SAP Orense 23/07/2013, en relación a un incidente de recusación.

Existen dos concretos supuestos que pueden generar dudas sobre la necesaria utilización de los cauces del incidente concursal laboral. Nos referimos a los supuestos previstos en los art. 186.2 y 188 TRLC en materia de personal de alta dirección.

Así, en el art. 186.2 se establece la posibilidad de que en caso de extinción del contrato por decisión de la administración concursal el juez pueda moderar la indemnización prevista en el contrato, y en el art. 188 se establece la posibilidad de que el juez del concurso, a solicitud de la administración concursal, puede acordar que el pago del crédito indemnizatorio del alto directivo se aplaze hasta que sea firme la sentencia de calificación.

(5) El TRLC resuelve acertadamente la discordancia que se producía en la LC, que en la expresa regulación del incidente concursal en materia laboral venía a indicar que era sólo aplicable al supuesto del art. 64.8 LC, sin perjuicio de que el art. 65 LC, en materia de personal de alta dirección, remitiera expresamente al incidente concursal en materia laboral para resolver la impugnación del alto directivo frente a la decisión de extinción o suspensión de su contrato por la administración concursal. Esta discordancia de la LC provenía de la reforma efectuada por Ley 38/2011, de 10 de octubre, que modificó el art. 65 LC para efectuar la indicada remisión al incidente concursal laboral, sin que se produjera la modificación del art. 195 LC que seguía refiriéndose únicamente al supuesto del art. 64.8 LC.



El presente Manual en su cuarta edición **incorpora las importantes novedades que la Ley 16/2022, de 5 de septiembre**, de reforma del texto refundido de la Ley Concursal, incluye en la legislación laboral concursal.

Mediante la introducción en la obra de las indicadas novedades, y la aportación de posibles soluciones a las cuestiones más polémicas, esta cuarta edición pretende, como las anteriores, efectuar un actualizado análisis del llamado Derecho Laboral Concursal, es decir, de cada uno de los aspectos jurídico laborales que pueden surgir como consecuencia de la declaración de un concurso de acreedores.

Con dicha finalidad, sin olvidar las aportaciones doctrinales, y desde la perspectiva práctica de su autor como Magistrado de lo Mercantil, y antiguo Magistrado de lo Social, se abordan, entre otros, los siguientes temas: el reconocimiento y pago de los créditos laborales en el concurso, el procedimiento de regulación de empleo concursal, el reparto de competencias entre la jurisdicción mercantil y la jurisdicción social en materia laboral concursal, la participación del FOGASA en el concurso, el especial tratamiento del personal de alta dirección, los aspectos procesales laborales del concurso, la participación de los representantes de los trabajadores y las consecuencias de la venta de la unidad productiva en sede concursal.

Todo lo anterior se complementa con unas nociones de Derecho Laboral, que se consideran necesarias para la comprensión de los aspectos laborales del concurso, y con un anexo que recoge de modo sistemático todas las resoluciones judiciales sobre la materia desde el año 2004.

ISBN: 978-84-19446-46-6

