

## Actualidad núm. 67

Noviembre 2011

---

### Modificación de la Ley Concursal

Por medio de la Ley 38/2011, de 10 de octubre (BOE del 11, <http://www.boe.es/boe/dias/2011/10/11/pdfs/BOE-A-2011-15938.pdf>) se ha vuelto a reformar la Ley Concursal, Ley 22/2003, de 9 de julio. En este Actualidad pretendemos destacar las novedades más importantes que presenta la citada modificación legal en materia laboral.

La ley entrará en vigor, con carácter general, el 1 de enero de 2012 (si bien determinados preceptos –que no resultan aquí de interés– entraron en vigor el día 12 de octubre) y será de aplicación a las solicitudes que se presenten y concursos que se declaren a partir de ese momento. No obstante, y entre otras, las modificaciones introducidas en los artículos 64 y 65 de la ley, que a continuación detallaremos, serán de aplicación a los procedimientos concursales que se encuentren en curso con fecha 1 de enero de 2012, para la tramitación del expediente y adopción de las medidas que se soliciten desde entonces y supongan la extinción, suspensión o modificación colectiva de los contratos de trabajo.

Las modificaciones operadas por la reforma que merecen ser destacadas, en lo que a los aspectos laborales atañe, se realizan en los artículos 64 y 65 de la Ley Concursal en relación con los efectos del concurso en los contratos de trabajo y en los contratos de alta dirección, respectivamente; y en el artículo 33.3 del Estatuto de los Trabajadores en relación con el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA). Las modificaciones pueden resumirse del siguiente modo:

Primera. En relación con los efectos del concurso en los contratos de trabajo (artículo 64 de la Ley Concursal):

- Se realizan los cambios necesarios para adaptarlo a las modificaciones introducidas por la reforma laboral de 2010 (Ley 35/2010, de 17 de septiembre), entre otras cuestiones, en la representación de los trabajadores cuando no existan representantes en la empresa, o en materia de expedientes de suspensión y reducción temporal de la jornada de trabajo.
- Se prevé expresamente que si a la fecha de la declaración del concurso estuviese en tramitación un expediente de regulación de empleo, la autoridad laboral remitirá lo actuado al juez del concurso. El secretario judicial deberá citar a comparecencia a la empresa y a los trabajadores a través de sus representantes (en ausencia de éstos, la representación podrá

atribuirse en los términos previstos en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores) para exponer y justificar, en su caso, la procedencia de continuar con la tramitación de las medidas colectivas.

- Si a la fecha de la declaración del concurso ya hubiera recaído resolución que autorice o estime la solicitud, corresponderá a la administración concursal la ejecución de la resolución.

- En los expedientes de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, incluidos los traslados colectivos, y de suspensión o extinción colectivas de las relaciones laborales, los representantes de los trabajadores o la administración concursal podrán solicitar al juez la participación en el período de consultas de otras personas físicas o jurídicas que indiciariamente puedan constituir una unidad de empresa con la concursada. A estos efectos, podrán interesar el auxilio del juzgado que se estime necesario para su comprobación. Igualmente, para el caso de unidad empresarial, y a efectos de valorar la realidad económica del conjunto empresarial, se podrá reclamar la documentación económica consolidada o la relativa a otras empresas.

- En los expedientes citados en el apartado anterior, el juez, a instancia de la administración concursal o de la representación de los trabajadores, podrá acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa.

- No será necesaria la apertura de un período de consultas cuando se haya acompañado ya el acuerdo entre la administración concursal y los representantes de los trabajadores a la solicitud de tramitación de los referidos expedientes.

- Se prevé expresamente la posibilidad por parte del FOGASA (además de la administración concursal, del concursado y de la representación de los trabajadores) de recurrir en suplicación el auto del juez que resuelva la solicitud de las reiteradas medidas.

- Se modifica lo concerniente a las acciones resolutorias individuales interpuestas al amparo del artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores. A partir de ahora, las acciones resolutorias individuales motivadas por la situación económica o de insolvencia del concursado tendrán la consideración de extinciones de carácter colectivo –independientemente del número de trabajadores afectados- desde que se acuerde la iniciación del expediente para la extinción de los contratos de trabajo.

Acordada la iniciación del expediente, 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 expediente de extinción colectiva. El auto

que acuerde la extinción colectiva producirá efectos de cosa juzgada sobre los procesos individuales suspendidos.

Segunda. En relación con los contratos del personal de alta dirección (artículo 65 de la Ley Concursal):

Se prevé expresamente que la decisión de la administración concursal por la que se suspendan o extingan los contratos de trabajo de las empresas concursadas con sus altos directivos, podrá ser impugnada ante el juez del concurso a través del incidente concursal en materia laboral. La sentencia que recaiga será recurrible en suplicación.

Tercera. Con referencia a la responsabilidad del FOGASA, se incorporan al artículo 33.3 del Estatuto de los Trabajadores las siguientes reglas:

1ª. Sin perjuicio de los supuestos de responsabilidad directa del organismo en los casos legalmente establecidos, el reconocimiento del derecho a la prestación exigirá que los créditos de los trabajadores aparezcan incluidos en la lista de acreedores o, en su caso, reconocidos como deudas de la masa por el órgano del concurso competente para ello en cuantía igual o superior a la que se solicita del FOGASA, sin perjuicio de la obligación de aquellos de reducir su solicitud o de reembolsar al FOGASA la cantidad que corresponda cuando la cuantía reconocida en la lista definitiva fuese inferior a la solicitada o a la ya percibida.

2ª. Las indemnizaciones a abonar a cargo del FOGASA, con independencia de lo que se pueda pactar en el proceso concursal, se calcularán sobre la base de veinte días por año de servicio, con el límite de una anualidad, sin que el salario diario, base del cálculo, pueda exceder del triple del salario mínimo interprofesional, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

3ª. En el supuesto de que los trabajadores perceptores de estas indemnizaciones solicitaran del FOGASA el abono de la parte de indemnización no satisfecha por el empresario, el límite de la prestación indemnizatoria a cargo de aquél se reducirá en la cuantía ya percibida por aquellos.

Cuarta. No podemos dejar de mencionar que el nuevo artículo 8 de la Ley Concursal prevé que 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.

Madrid, 2 de noviembre de 2011.