

# ÍNDICE

## I. LOS PRINCIPIOS INSPIRADORES DE LA LEGISLACIÓN CONCURSAL

1. Antecedentes históricos y evolución normativa
2. Los principios de unidad legal, de disciplina y de procedimiento
3. Las distintas fases en las que se divide el proceso concursal
  - 3.1. La situación previa a la declaración del concurso: los planes de reestructuración
  - 3.2. La fase común del concurso
  - 3.3. La fase de convenio
  - 3.4. La fase de liquidación
  - 3.5. El procedimiento especial para microempresas

## II. PRECONCURSO, PLANES DE REESTRUCTURACIÓN Y RELACIONES LABORALES

1. Las medidas laborales en el Derecho preconcursal: competencia judicial y procedimiento a seguir
  - 1.2. El papel “secundario” del experto en reestructuraciones
  - 1.3. La modificación sustancial de las condiciones de trabajo (MSCT)
  - 1.4. Las suspensiones y las reducciones de jornada (ERTE)
  - 1.5. La extinción de los contratos de trabajo
2. La venta de la unidad productiva y las consecuencias jurídicas de la sucesión de empresa
3. El tratamiento de los créditos laborales en el plan de reestructuración: la ejecución separada
  - 3.1. La exclusión de los créditos laborales de las negociaciones del plan de reestructuración
  - 3.2. La ejecución laboral separada y el papel que asume el Fondo de Garantía Salarial
4. La adopción de medidas sobre el contrato de alta dirección
  - 4.1. La suspensión o extinción del contrato de alta dirección
  - 4.2. La posibilidad de moderar la cuantía indemnizatoria a favor del personal directivo
  - 4.3. Reclamación judicial: órgano competente, plazo y procedimiento a seguir

### **III. LA REPRESENTACIÓN Y LA DEFENSA JURÍDICA DE LOS TRABAJADORES EN EL PROCESO CONCURSAL**

1. La participación de los trabajadores en el proceso concursal: reglas procesales
2. La representación en la instancia: la posibilidad de comparecer sin necesidad de procurador/a ni asistencia letrada
3. La presentación de la demanda con pluralidad de actores o demandados
4. La representación llevada a cabo por parte de los sindicatos
5. La intervención de abogado/a, graduado/a social o procurador/a
6. La Asistencia jurídica gratuita y la extensión de este beneficio para litigar dentro del proceso concursal

### **IV. LA COMPETENCIA OBJETIVA DEL JUEZ DEL CONCURSO EN MATERIA LABORAL**

1. La competencia objetiva en los juicios de naturaleza declarativa
  - 1.1. Que se trate de acciones sociales que tengan por objeto la extinción, modificación o suspensión de los contratos de trabajo (incluidos los traslados)
  - 1.2. Que se trate de medidas adoptadas por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ETOP)
  - 1.3. Que se trate de medidas de carácter colectivo (que afecten a un determinado número de trabajadores)
  - 1.4. Que se trate de la suspensión o de la extinción “ad nutum” del contrato suscrito con el personal laboral de alta dirección
  - 1.5. La competencia judicial para conocer sobre los despidos colectivos en los casos de los concursos sin masa
2. La vis atractiva del Juez del Concurso sobre las medidas laborales de carácter colectivo que se están tramitando en el momento de la declaración del concurso
  - 2.1. Momento concreto en el que podemos entender culminadas las medidas laborales iniciadas con anterioridad a la declaración del concurso
  - 2.2. La acomodación de las medidas colectivas en tramitación al procedimiento de ERE concursal
3. La competencia judicial objetiva en los procesos de ejecución de sentencia
  - 3.1. La prohibición de iniciar o de continuar las ejecuciones laborales separadas: significado y alcance
  - 3.2. La posibilidad de continuar con la ejecución laboral o administrativa ya iniciada: la excepción del artículo 144 TRLC
  - 3.3. La ejecución de los créditos laborales devengados después de la aprobación del convenio
  - 3.4. La competencia objetiva para ejecutar las cantidades consignadas en caso de interponer recurso ante los Tribunales del orden jurisdiccional social
4. El nuevo papel desarrollado por parte de la Sala de Conflictos de Competencia del Tribunal Supremo

## **V. EL EXPEDIENTE JUDICIAL DE REGULACIÓN DE EMPLEO (“ERE CONCURSAL”)**

1. El momento a partir del cual se puede solicitar el inicio de un ERE Concursal
2. La solicitud de inicio del ERE Concursal
  - 2.1. Los sujetos legitimados para solicitarlo
  - 2.2. El requisito material de la solicitud: la alegación de la causa
  - 2.3. El requisito formal de la solicitud: la aportación de documentos
  - 2.4. El plan social de acompañamiento
3. La necesaria evacuación de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores
  - 3.1. Los sujetos legitimados para negociar durante el periodo de consultas
  - 3.2. La duración máxima del periodo de consultas
  - 3.3. El contenido de las consultas y la negociación de buena fe
  - 3.4. La sustitución de las consultas por un procedimiento de mediación y arbitraje
4. El final de las consultas y el informe de la Autoridad Laboral
5. El auto dictado por parte del Juez del Concurso
  - 5.1. Aspectos formales y materiales
  - 5.2. Los efectos del auto y su carácter constitutivo
6. La paralización de las indemnizaciones en el caso de las extinciones que deriven de una previa modificación sustancial de las condiciones de trabajo o de un traslado
7. La suspensión del proceso judicial laboral que está resolviendo sobre la extinción del contrato de trabajo ex artículo 50 ET: la exégesis del artículo 185 TRLC
8. LOS ERTE-COVID en las empresas concursadas
  - 8.1. Introducción: las dos modalidades de ERTE
  - 8.2. La competencia del Juez del Concurso
  - 8.3. El régimen jurídico aplicable a los ERTE Concursales finalizados con anterioridad a la entrada en vigor del RDL 11/2020
  - 8.4. El régimen jurídico aplicable a los ERTE que se encuentran en trámite en el momento de la entrada en vigor del RDL 11/2020
  - 8.5. El procedimiento en los ERTE Concursales tras la aprobación del RDL 11/2020
9. Los despidos objetivos por causas ETOP de naturaleza individual

## **VI. EL RÉGIMEN JURÍDICO DEL PERSONAL LABORAL DE ALTA DIRECCIÓN**

1. Ámbito subjetivo: personas a las que van dirigidos los artículos 186 a 188 TRLC

2. La posibilidad de extinguir el contrato del personal laboral de alta dirección sin alegar causa alguna
3. La suspensión del contrato del personal de alta dirección y la posterior extinción por voluntad de este último
4. La indemnización a favor del personal laboral de alta dirección: la facultad de moderación de su cuantía y la suspensión de su devengo

## **VII. LA SUCESIÓN DE EMPRESA DENTRO DEL PROCESO CONCURSAL**

1. Introducción: el mantenimiento de los contratos de trabajo
2. La competencia de los Juzgados de lo Mercantil en materia de sucesión de empresa con anterioridad a la reforma vigente
3. La competencia en materia de sucesión de empresa tras la aprobación del Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo: los distintos puntos de vista sobre el carácter “ultra vires” de la reforma
4. La competencia en materia de sucesión de empresa tras la aprobación de la LO 7/2022, de 27 de julio y la Ley 16/2022, de 5 de septiembre
5. La subrogación de los contratos de trabajo y la responsabilidad solidaria por parte de la empresa adquirente: su alcance en el proceso concursal

## **VIII. LOS CRÉDITOS LABORALES EN EL PROCESO CONCURSAL**

1. El tratamiento del crédito laboral en el proceso concursal: aspectos introductorios
2. El régimen jurídico de los créditos concursales
  - 2.1. Su comunicación y reconocimiento dentro del proceso
  - 2.2. Los créditos laborales con privilegio especial
  - 2.3. Los créditos laborales con privilegio general
  - 2.4. Los créditos laborales ordinarios
  - 2.5. Los créditos laborales subordinados
3. Los créditos laborales contra la masa: principales notas definitorias y singularidades
  - 3.1. Los salarios por los últimos 30 días de trabajo efectivo anteriores a la declaración de concurso: el denominado “superprivilegio” salarial
  - 3.2. El crédito contra la masa por la indemnización por accidente de trabajo o enfermedad profesional
  - 3.3. Los créditos salariales e indemnizatorios devengados con posterioridad a la declaración del concurso
  - 3.4. Los créditos contra la masa por recargos administrativos en materia de salud laboral
4. El devengo de las indemnizaciones derivadas de la extinción del contrato de trabajo
  - 4.1. La extinción de los los contratos temporales

- 4.2. La extinción por muerte, jubilación o incapacidad del empresario persona física
- 4.3. La extinción por voluntad del trabajador por causas imputables al empresario
- 4.4. El despido por causas objetivas
- 4.5. La extinción derivada de la previa modificación sustancial de las condiciones de trabajo o de un traslado
- 4.6. La impugnación del despido: la declaración de la nulidad o la improcedencia del mismo
5. La reclamación al Estado de los salarios de tramitación
6. La regla del pago a sus respectivos vencimientos
7. La ordenación de los créditos en los denominados “concursos sin masa”
8. La exoneración del pasivo insatisfecho (EPI) en el caso del deudor persona física: aspectos laborales

## **IX. LA RESPONSABILIDAD DEL FONDO DE GARANTÍA SALARIAL DENTRO DEL PROCESO CONCURSAL**

1. Los créditos laborales protegidos por parte del Fondo de Garantía Salarial
  - 1.1. Los créditos por salarios
  - 1.2. Las indemnizaciones por la extinción del contrato de trabajo
  - 1.3. El acceso a las prestaciones del FOGASA en el caso del personal laboral de alta dirección
2. El SMI aplicable en el límite de la garantía del FOGASA
3. El alcance de la responsabilidad del FOGASA cuando la empresa ya ha abonado parte del crédito laboral
4. El FOGASA como parte procesal en el concurso de acreedores
5. La tramitación del procedimiento de reconocimiento de la prestación del FOGASA
  - 5.1. El plazo para solicitar la prestación del FOGASA
  - 5.2. La documentación que acredita que el crédito laboral está incluido en el concurso de acreedores
  - 5.3. El plazo del que dispone el FOGASA para resolver el expediente
6. La competencia judicial para conocer sobre los eventuales intereses moratorios y aspectos jurídicos sobre su cálculo
7. La responsabilidad civil profesional de la persona que asesora para que se produzca el pago del crédito laboral

## **X. EL PROCEDIMIENTO ESPECIAL PARA MICROEMPRESAS**

1. Breve referencia sobre el ámbito subjetivo y la tramitación del procedimiento

2. El tratamiento de los créditos laborales en el procedimiento especial para microempresas
3. La adopción de medidas laborales en el seno del procedimiento especial para microempresas: competencia judicial y procedimiento aplicable
4. La transmisión de empresa: competencia judicial y efectos laborales

## **XI. EL SISTEMA DE RECURSOS EN MATERIA CONCURSAL LABORAL**

1. Los recursos frente al auto del Juez del Concurso: una doble vía en función del carácter colectivo o individual de la acción planteada
2. El recurso de suplicación contra el auto del Juez de lo Mercantil que resuelve un ERE Concursal
3. La reclamación individual frente al auto del Juez de lo Mercantil: el incidente concursal en materia laboral (ICO-laboral)
  - 3.1. Las cuestiones materiales que cabe plantear a través del incidente laboral
  - 3.2. Los aspectos procesales del incidente laboral
4. Las acciones de los trabajadores que cabe plantear ante la Audiencia Provincial

## **BIBLIOGRAFÍA**