

ÍNDICE

PRESENTACIÓN

Ricardo Escudero Rodríguez 19

1. REFLEXIONES PREELIMINARES Y CRÍTICAS SOBRE LAS REESTRUCTURACIONES EMPRESARIALES Y SU PROYECCIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL

Ricardo Escudero Rodríguez 21

1.1. La intrínseca indeterminación del concepto de reestructuraciones empresariales 21

1.2. El impreciso alcance de las reestructuraciones en su dimensión laboral y su amplio alcance potencial 25

1.3. Los genéricos e insuficientes planteamientos de la Unión Europea 29

1.3.1. La acentuada dualidad o bipolaridad de la UE en materia de reestructuraciones empresariales 29

1.3.2. El marcado contraste entre los postulados comunitarios y la práctica de las reestructuraciones empresariales 33

1.4. Mayores márgenes y creciente interconexión entre variables laborales y mercantiles en las medidas laborales de reestructuración empresarial 38

1.4.1. La creciente elasticidad e indeterminación de las causas condicionantes de procesos de reestructuración empresarial 38

1.4.2. La creciente confluencia entre el Derecho mercantil y el laboral como telón de fondo 41

1.5. Algunos apuntes sobre la particularidad de los acuerdos de reestructuración empresarial 44

2. EL NUEVO ESCENARIO ECONÓMICO Y PRODUCTIVO DE LAS REESTRUCTURACIONES DE EMPRESAS. LOS CONDICIONANTES ECONÓMICOS Y LA DEVALUACIÓN SALARIAL

José Ignacio Pérez Infante 49

3. MODIFICACIONES ESTRUCTURALES SOCIETARIAS, REESTRUCTURACIONES EMPRESARIALES Y CONCURSO DE ACREEDORES.

<i>Adoración Pérez Troya</i>	65
3.1. Introducción. Las modificaciones estructurales como técnicas de reestructuración empresarial	65
3.1.1. Las modificaciones estructurales en tiempo de crisis	65
3.1.2. Las modificaciones estructurales como vehículos de reestructuración empresarial	66
3.2. Funcionalidad y límites de las modificaciones estructurales	68
3.2.1. Funcionalidad de las modificaciones estructurales traslativas	68
3.2.2. El insuficiente tratamiento legal de las modificaciones estructurales preventivas o alternativas del concurso de acreedores	70
3.2.3. Inviabilidad de determinadas modificaciones estructurales preventivas del concurso	72
3.3. Problemas jurídicos que plantean las modificaciones estructurales que no logran impedir el concurso de acreedores	74
3.3.1. Modificaciones estructurales completadas y seguidas de concurso de acreedores	74
3.3.2. La incidencia del concurso de acreedores en una modificación estructural en desarrollo	75
3.4. Consideración final	79
3.5. Bibliografía	79

4. EL PAPEL DE LA UNIÓN EUROPEA FRENTE A LAS REESTRUCTURACIONES EMPRESARIALES

<i>Sonia Fernández Sánchez</i>	85
4.1. Introducción	85
4.2. Reestructuración y previsión del cambio: ¿qué lecciones sacar de la experiencia reciente?	86
4.3. Marco de calidad de la Unión europea para la anticipación del cambio y la reestructuración (MCR)	88
4.4. Compatibilidad de las ayudas estatales de salvamento y de reestructuración de empresas en crisis con el mercado interior	89

5. LAS REESTRUCTURACIONES EMPRESARIALES: SU PROBLEMÁTICA EN EL ÁMBITO LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA INSPECTORA

<i>M^a Sonsoles Gutiérrez de la Peña</i>	91
5.1. Cuestiones preliminares	91
5.2. Empresas instrumentales	92
5.3. El autoempleo promovido por la empresa cliente	93
5.4. Las sociedades mercantiles como objeto transaccional	94
5.5. La economía social en los procesos de reestructuración	95
5.6. Parcelación de sociedades	97
5.7. Entramados societarios	98
5.8. El recurso a la constitución de fundaciones como empresas	99

6. IMPLICACIONES LABORALES EN LAS FORMAS DE REESTRUCTURACIÓN EMPRESARIAL: LAS REDES DE EMPRESAS. PARTICULAR INCIDENCIA EN LAS FRANQUICIAS Y EN LAS UNIONES TEMPORALES DE EMPRESAS

<i>José A. Soler Arrebola</i>	101
6.1. Las redes de empresas y su influencia en las relaciones laborales	101
6.2. Organización vertical en las redes de empresas	105
6.2.1 Las franquicias	105
6.2.1.1. Notas esquemáticas de su caracterización	105
6.2.1.2. El ejercicio del poder de dirección en la red y sus consecuencias	107
6.3. Redes horizontales	113
6.3.1. La Uniones Temporales de Empresa (UTE)	114
6.3.1.1. Caracterización	114
6.3.1.2. La prestación laboral en la UTE y la participación de las empresas que la conforman	115
6.3.1.2.1. La prestación laboral de trabajadores contratados directamente por la UTE	115
6.3.1.2.2. Prestación de la actividad en la UTE por trabajadores contratados por las empresas que la integran	117

7. DIMENSIÓN LABORAL DE LA SUCESIÓN DE EMPRESAS EN EL ACTUAL CONTEXTO ECONÓMICO

<i>Aránzazu Roldán Martínez</i>	123
7.1 Breve recordatorio sobre el significado de la regulación jurídica de la sucesión de empresas	123
7.2 Casos más polémicos y recientes de transmisión de empresas	124
7.2.1. Las fusiones dentro de los procesos de reestructuración del sector financiero	124
7.2.2. Las externalizaciones de ramas de actividad	126
7.2.2.1. La externalización hacia empresas del Grupo	126
7.2.2.2. La externalización hacia empresas externas al Grupo	127
7.2.3. La sucesión de contratas y la sucesión de plantillas	129
7.2.3.1. Algunas aclaraciones en torno a la sucesión de contratas	129
7.2.3.2. Algunas aclaraciones en torno a la sucesión de plantillas	130
a. Presupuestos para la aplicación de la doctrina sobre sucesión de plantillas	130
b. Un caso peculiar: la sucesión de plantillas que “resucita” una relación laboral extinguida	132
c. Algunos efectos de la jurisprudencia sobre sucesión de plantillas: la superposición de las figuras de la subrogación convencional y la subrogación legal	133
7.2.4. Formación de un Grupo de empresas en sentido laboral tras la sucesión empresarial	133
7.3 Actuaciones ilícitas encaminadas a eludir las garantías de mantenimiento del empleo y del respeto de las condiciones de trabajo de los trabajadores transferidos	134

7.3.1 Despidos fraudulentos y transmisión de empresa	134
7.3.2 Modificación in peius de las condiciones de trabajo mediante los acuerdos de homogeneización previos a la transmisión	138
7.3.2.1. Los acuerdos novatorios de empresa previstos en el artículo 44 ET..	138
7.3.2.2. La praxis de los acuerdos de homogeneización y su valoración por los Tribunales	139
7.4 Conclusiones	146
8. LAS MODIFICACIONES SUSTANCIALES DEL CONTRATO DE TRABAJO: COMENTARIOS Y REFLEXIONES SOBRE SU APLICACIÓN EN EL CONTEXTO DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS	
<i>Carmen Estévez González</i>	149
8.1 Introducción	149
8.1.1. Las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo: ¿flexibilidad interna o apuesta por el empoderamiento empresarial?	149
8.1.2. La invisibilidad de las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo	151
8.2 Empresas de servicios, crisis económica y reformas laborales: un terreno abonado para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo	151
8.2.1. Los trabajadores de empresas auxiliares o contratistas como colectivo particularmente afectado por las decisiones modificativas	151
8.2.2. La normalización de las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo como medida anticrisis tras la reforma laboral	153
8.3 Consideraciones en torno a las causas justificativas de las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo	154
8.3.1 La operatividad de los criterios de proporcionalidad y razonabilidad a la luz de los pronunciamientos judiciales	154
8.3.2. La incidencia real de la laxitud de la delimitación causal	156
8.3.3 Algunas pinceladas sobre las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo en supuestos de sucesión de empresas contratistas ...	158
8.4 La reducción de jornada como MSCT: pocas luces y muchas sombras	159
9. DE LA MOVILIDAD GEOGRÁFICA A LOS DESPLAZAMIENTOS DE TRABAJADORES DE CARÁCTER TRANSNACIONAL	
<i>Juana M^a Serrano García</i>	163
9.1. Introducción	163
9.2. Las cifras de trabajadores desplazados en el marco de la Unión Europea y España	164
9.3. El ámbito de aplicación territorial del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores	167
9.4. El concepto de “trabajador desplazado” en la normativa comunitaria y española.....	170
9.5. Requisitos causales y procedimentales necesarios para el movimiento de trabajadores	173
9.5.1. ¿Aumentan las exigencias cuando el movimiento de trabajadores es de carácter transnacional?	177

9.6. Como seleccionar a los afectados por una decisión empresarial de movilidad	180
9.7. El procedimiento de impugnación de la decisión empresarial de movilidad cuanto ésta se adopta en el marco de un despido colectivo	182
9.8. Conclusiones	183
10. LA INTERVENCIÓN DE LA COMISIÓN NACIONAL CONSULTIVA DE CONVENIOS COLECTIVOS EN LOS PROCEDIMIENTOS DE INAPLICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO	
<i>Natividad Mendoza Navas</i>	185
10.1. Introducción	185
10.2. Control de la fase previa del proceso de inaplicación	188
10.2.1. El desarrollo del período de consultas	188
10.2.2. Intervención de la comisión paritaria y procedimientos interconfederales de solución de conflictos	193
10.3. Concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción	194
10.4. Materias objeto de inaplicación	196
10.5. Consideraciones sobre la adecuación de la medida solicitada	199
10.6. Causas específicas de denegación de la solicitud de inaplicación	201
10.6.1. Irretroactividad de la medida de inaplicación solicitada	201
10.6.2. Vulneración del principio de igualdad	203
10.6.2.1. Principio de igualdad de trato en la selección de los trabajadores afectados por la inaplicación	203
10.6.2.2. Igualdad de trato entre hombres y mujeres. Supresión de complementos de las prestaciones derivadas de las situaciones de maternidad y riesgo durante el embarazo	204
10.6.3. Inexistencia de causa por concurrencia de laudo	204
10.6.4. Vulneraciones durante el período de consultas	205
10.6.4.1. Los sujetos negociadores	205
10.6.4.2. Transcurso de tiempo	207
11. LAS MEDIDAS DE SUSPENSIÓN Y REDUCCIÓN DE JORNADA AL SERVICIO DE LA FLEXIBILIDAD INTERNA. LA EVITACIÓN DE LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO EN SITUACIÓN (COYUNTURAL) DE REESTRUCTURACIÓN DE LA EMPRESA	
<i>Remedios Menéndez Calvo y Virginia Hernanz Martín</i>	209
11.1. Síntesis	209
11.2. La flexibilidad interna en el mercado de trabajo tras la reforma laboral de 2012 y 2013	210
11.3. Suspensión del contrato de trabajo y reducción de jornada por causas empresariales (objetivas)	212
11.4. Alcance práctico de estas medidas de reestructuración como mecanismos alternativos a los despidos colectivos	221
11.5. Valoración final. A modo de conclusiones	227

12. LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DE ADMINISTRADORES Y ALTOS CARGOS DE ENTIDADES FINANCIERAS

<i>Vicenç Ribas Ferrer</i>	231
12.1. Evolución reciente del entorno societario	231
12.2. Especialidades del mercado financiero	232
12.3. Necesidad de reformas estructurales	233
12.4. Necesidad de regulación ante la crisis financiera	234
12.5. Reformulación del enfoque sobre remuneraciones	236
12.6. Ámbito de aplicación	237
12.7. Principios y criterios aplicables a las remuneraciones	238
12.8. Estructuras de control y participación	240
12.9. Obligaciones de información y transparencia	241
12.10. Supervisión por las autoridades nacionales	243

13. EL DESPIDO COLECTIVO POR CAUSAS EMPRESARIALES

<i>Diego Megino Fernández</i>	247
13.1. Introducción	247
13.2. El parámetro cualitativo: el germen de un despido colectivo	249
13.3. El parámetro cuantitativo: el total de trabajadores afectados	254
13.4. Las exigencias en el plano procedimental	256
13.4.1. El comienzo del procedimiento. La constitución de la comisión negociadora	257
13.4.2. Responsabilidades documentales e informativas al avanzar el periodo de consultas	259
13.4.3. El discurrir del periodo de consultas. Especial consideración al deber de negociar de buena fe	263
13.4.4. Formalidades en la adopción de cada despido individual	266
13.5. El análisis y la valoración judicial de la medida extintiva	268
13.5.1. La oposición colectiva mediante la modalidad procesal especial del artículo 124 de la LRJS	269
13.5.2. La acción de jactancia presentada por el empresario	272
13.5.3. La impugnación individual de la rescisión derivada del despido colectivo	272

14. CRITERIOS DE SELECCIÓN DE TRABAJADORES PACTADOS EN LOS DESPIDOS COLECTIVOS Y LÍMITES AL PODER EMPRESARIAL: EL CASO BANKIA

<i>Magdalena Nogueira Guastavino</i>	275
14.1. Preliminares	275
14.2. El acuerdo alcanzado en el despido colectivo	276
14.2.1. Contenido del Acuerdo	276
14.2.2. Algunas conclusiones que se pueden extraer del Acuerdo a efectos de selección de trabajadores	279
14.3. Las cartas de despido enviadas a los trabajadores	281
14.4. La interposición de demandas individuales y de un conflicto colectivo por el sindicato CGT	282

14.5. La selección de los trabajadores afectados	283
14.5.1. Los criterios de selección en el despido colectivo en la fase colectiva del despido	283
14.5.2. La proyección concreta de los criterios de selección en los despidos individuales	284
14.6. Límites a la libertad empresarial de selección de trabajadores	285
14.6.1. Las prioridades de permanencia	285
14.6.2. El respeto a los derechos fundamentales	286
14.6.2.1. El principio de igualdad: su alcance en el marco de un acuerdo de empresa	286
14.6.2.2. La tutela judicial efectiva: indefensión y motivación en el caso Bankia	290
14.6.2.2.1. Sentencia fundada en Derecho	291
14.6.2.2.2. El derecho a no sufrir indefensión	292
14.6.2.3 El derecho al trabajo: su proyección al caso Bankia	295
14.6.3. Ausencia de fraude de ley y abuso de derecho	298
14.6.4. Respeto al acuerdo alcanzado en el periodo de negociaciones	299
14.6.5. El criterio de la razonabilidad	300
14.7. La selección de los trabajadores y su relación con el requisito legal de que la comunicación al trabajador se haga por escrito expresando “la causa” (Art. 53.1 ET)	300
14.7.1. La configuración judicial del requisito	300
14.7.2. La exigencia de “conexión funcional” y de “razonable adecuación” como fundamento para mantenerla insuficiencia de la carta (y de la causa) en el caso Bankia	302
14.8. El acceso al Recurso de Amparo: la posible trascendencia constitucional del Caso Bankia	308
14.8.1. Faceta del principio de igualdad sobre el que no hay doctrina constitucional	308
14.8.2. Motivación e Indefensión: inexistencia de doctrina o aclaración de su proyección a la causada por particulares	310
15. CRITERIOS DE SELECCIÓN EN EL DESPIDO COLECTIVO. LA MODIFICACIÓN NORMATIVA ITALIANA: LAS CONSECUENCIAS DE LOS INCUMPLIMIENTOS ENTRE EL 2012 Y EL 2015	
<i>Luciana Guaglianone</i>	313
15.1. Planteamiento general	313
15.1.1. Elementos básicos del despido colectivo	313
15.1.2. Procedimiento	313
15.1.3. Criterios de selección	314
15.1.4. Consecuencias del incumplimiento de las disposiciones, hasta 2012	314
15.2. La modificación normativa. Consecuencias de los incumplimientos entre el 2012 y el 2015	314
15.2.1. Los cambios introducidos por la Ley 92/2012, ley Fornero	314
15.2.2. Las modificaciones introducidas por el Jobs Act (Decreto Legislativo n. 23/2015)	315

15.3. Consecuencias de los cambios legislativos	315
15.3.1. Las nuevas disposiciones marginan al sindicato como defensor de los intereses de los trabajadores	315
15.3.2. Edad y criterios de selección	316
16. LA APLICACIÓN JUDICIAL DE LOS DERECHOS DE INFORMACIÓN Y CONSULTA EN LOS PROCESOS DE REESTRUCTURACIÓN EMPRESARIAL <i>M^a Luisa Molero Marañón</i>	319
16.1. Las sucesivas reformas de los derechos de información y consulta mar- cadas por el contexto de crisis económica y el interés de empresa	319
16.2. La anomalía de la disciplina estatutaria acerca de la libertad empresarial en la elección de la negociación parcelada o conjunta del proceso de reestruc- turación empresarial	322
16.3. La anomalía de la disciplina procesal acerca de la impugnación judicial individualizada de cada una de las medidas empresariales suscitadas en el pro- yecto de reestructuración empresarial	326
16.4. La constitución de la comisión negociadora	328
16.4.1. Irregularidades en la conformación de la comisión negociadora..	328
16.4.2. Ámbito de negociación: Grupo de empresas y período de con- sultas	331
16.5. Las debatidas obligaciones empresariales de información y documenta- ción	334
16.5.1. Los derechos de información como derechos instrumentales de la consulta-negociación	334
16.5.2. El alcance del cumplimiento de la obligación informativa	335
16.5.2.1. La extensión a las medidas de flexibilidad interna	335
16.5.2.2. Delimitación de su contenido y la incidencia del compor- tamiento negocial de la representación de los trabajadores	337
16.5.3. El cumplimiento temporal de la obligación informativa-docu- mental	340
16.6. La regla del deber de buena fe en el período de consultas	341
16.6.1. Un intento de delimitar el alcance concreto de su contenido ge- nérico	341
16.6.2. Comportamientos contrarios a la regla de la buena fe empresa- rial	343
16.6.3. Los márgenes de la autonomía individual frente a la negociación del período de consultas	344
17. PARTICIPACIÓN PÚBLICA EN APOYO DE LAS REESTRUCTURACIONES EMPRESARIALES Y MEDIDAS DE ACOMPAÑAMIENTO <i>M^a del Mar Alarcón Castellanos</i>	347
17.1. Introducción	347
17.2. La intervención de la autoridad laboral en materia de despido colectivo y ERTes tras la promulgación de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de Reforma del Mercado de Trabajo	349
17.2.1. La fuerza mayor constatada por la autoridad laboral	349
17.2.2. Intervención de la autoridad laboral en despidos colectivos y ERTes	351

17.2.2.1. La autoridad laboral como garante de la legalidad	353
17.2.2.2. La autoridad laboral como coordinador de las actuaciones necesarias para la tramitación del despido colectivo (o ERTE)	356
17.2.2.3. La autoridad laboral en su labor de asistencia y mediación entre las partes implicadas	356
17.2.2.4. La función de iniciar de oficio los procedimientos por despidos colectivos	361
17.2.2.5. Análisis estadístico de los despidos colectivos y ERTES en la Comunidad de Madrid comparándolo con al ámbito estatal en número y en trabajadores afectados	362
17.3. Conclusiones	365
18. PREJUBILACIONES Y REMODELACIÓN DE EMPRESA: EFECTOS DE UN AJUSTE PENALIZADO	
<i>J. Eduardo López Ahumada</i>	371
18.1. Introducción	371
18.2. Prejubilaciones y reestructuraciones empresariales: un cauce específico de ajuste de plantillas	372
18.3. La proyección de la prejubilación en un contexto adverso: restricciones desde la óptica del sistema de Seguridad Social	376
18.4. Presupuestos de aplicación de las prejubilaciones a la empresa en reestructuración	383
18.5. La aplicación de la protección por desempleo a los procesos de modificación de empresa	388
18.6. El convenio especial de Seguridad Social: fórmula especial de aseguramiento de la pensión de jubilación	391
18.7. El acceso a la jubilación a un coste más elevado: límites efectivos al recurso a la prejubilación	394
18.8. La importancia de los complementos empresariales vinculados a la contingencia de prejubilación	397
19. DE LA CONFIGURACIÓN JURÍDICA A LA EJECUCIÓN PRÁCTICA DE JUBILACIONES DE TRABAJADORES POR EFECTO DE REESTRUCTURACIONES EMPRESARIALES	
<i>Amparo M. Molina Martín</i>	401
19.1. Perfiles conceptuales de las reestructuraciones empresariales con resultado de jubilaciones de trabajadores	401
19.2. Ámbito subjetivo de las reestructuraciones de empresas desde la perspectiva de las jubilaciones en su expresión como despidos colectivos	403
19.2.1. Cómputo de la plantilla expuesta al proceso y recuento de bajas..	403
19.2.2. El trámite de la selección de los trabajadores afectados	405
19.3. Vías de materialización de las jubilaciones de trabajadores adoptadas en procesos de reestructuración empresarial	408
19.3.1. Punto de partida: la identificación del marco normativo del binomio reestructuraciones-jubilaciones	408
19.3.2. Jubilación para reestructurar a través de la extinción de contratos de trabajo: jubilaciones ordinarias y el debate sobre su obligatoriedad (jubilaciones forzosas)	409

19.3.3. Reestructuraciones por medio de extinciones de contratos de trabajo con resultado de jubilaciones anticipadas (o la reconducción de la responsabilidad sobre la causa extintiva)	413
19.3.4. Las jubilaciones parciales como vehículos singulares de la flexibilidad interna en procesos reestructuradores: fines y medios	416
19.3.5. Situaciones vivas de jubilación y medidas de reestructuración sobrevenidas	420
20. LA PROTECCIÓN POR DESEMPLEO EN LAS TRANSICIONES LABORALES DERIVADAS DE LOS PROCESOS DE REESTRUCTURACIÓN DE EMPRESAS DESDE LA NUEVA ESTRATEGIA DE FLEXISEGURIDAD	
<i>M^a Luisa de la Flor Fernández</i>	423
20.1. Introducción	423
20.2. Las situaciones legales de desempleo vinculadas a las reestructuraciones de empresas	426
20.3. Alcance de la protección por desempleo	429
20.3.1. La incidencia de la temporalidad en las prestaciones por desempleo	430
20.3.2. El derecho a la reposición de las prestaciones por desempleo.....	431
20.3.3. La prolongación de la protección a través del nivel asistencial....	435
20.4. Las ayudas extraordinarias externas dirigidas a trabajadores afectados por procesos de reestructuración de empresas	440
20.5. El Plan de recolocación externo “outplacement”	443
21. REESTRUCTURACIÓN DE EMPRESAS, CONCURSO Y RELACIONES LABORALES	
<i>M^a Teresa Alameda Castillo</i>	447
21.1. Punto de partida: Reestructuración de empresas, reestructuración laboral y concurso	447
21.2. Concurso y relaciones laborales: Una historia plagada de desencuentros...	450
21.3. Reestructuración laboral de la empresa en concurso: medidas de gestión de personal y ajuste de plantilla	452
21.3.1. Un apunte temporal: situaciones preconcursales y contratos de trabajo	452
21.3.2. La toma de decisiones empresariales de reestructuración laboral por el juez del concurso	454
21.3.3. Las medidas modificativas, suspensivas y extintivas: alcance y procedimiento de adopción	454
21.3.4. Terminación de la regulación judicial de empleo concursal y efectos de las medidas adoptadas	464
21.3.5. Resolución del contrato a instancia del trabajador en la empresa en concurso	465
21.3.6. Modificación de condiciones de trabajo fijadas en convenio colectivo estatutario	468
21.3.7. Deber de subrogación en los contratos de trabajo en la transmisión de empresa en concurso	469
21.3.8. Contratos de trabajo del personal de alta dirección y concurso.	471
21.3.9. Impugnación de decisiones judiciales de reestructuración laboral en empresas en concurso	473

21.3.9.1. Impugnaciones colectivas	473
21.3.9.2. Impugnaciones individuales	474
21.3.10. Impugnación de decisiones empresariales de reestructuración laboral en empresas en concurso	474
21.3.11. Otras cuestiones procesales: juicios declarativos pendientes, ejecución de bienes del concursado. Convenios arbitrales y pactos de mediación	474
21.4. Un elemento adicional de reflexión: concurso en empresa integrada en un grupo y contratos de trabajo	475
22. FISCALIDAD INDIRECTA SOBRE OPERACIONES DE REESTRUCTURA- CIÓN EMPRESARIAL	
<i>Mercedes Ruiz Garijo</i>	481
22.1. Introducción.	481
22.2. Transmisión de la totalidad del patrimonio empresarial	483
22.2.1. Análisis de la no sujeción regulada en el art. 7.1º de la Ley del impuesto sobre el valor añadido (IVA)	483
22.2.2. Consecuencias de la aplicación de la no sujeción en la LIVA. La tributación de la transmisión de los bienes inmuebles. IVA versus ITPO.....	489
22.3. Transmisión de participaciones	491
22.3.1. La exención contenida en el art. 20.uno.18.k) y l) de la Ley del IVA	491
22.3.2. La cláusula contenida en el art. 108 de la ley 24/1988, de 28 de julio, del mercado de valores	492
22.4. Otros beneficios fiscales contenidos en el ITPAJD a favor de determina- das operaciones de reestructuración empresarial	495
22.5. Conclusiones	496