

Aspectos laborales clave en la nueva reforma concursal

Noviembre 2022

Contenido

- 1.- Normativa
- 2.- Contexto
- 3.- Objetivos
- 4.- Estructura y novedades generales
- 5.- Novedades laborales clave:
 - 1º.- Aspectos Competenciales
 - 2º.- Aspectos procedimentales, procesales y sustantivos
- 6.- Proceso especial microempresas

1.- Normativa

a.- **Mayo 2020:** Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Concursal (norma codificadora de materia compleja e inestable - Ineficaz).
¿Problemas? Vicio *ultra vires* (STSJ Madrid 316/2022, de 30 marzo).

b.- **Septiembre 2022:** **Ley 16/2022, de 5 de septiembre**, de reforma del texto refundido de la Ley Concursal, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo **Ley Concursal (LC)** [BOE 06-09-2022] **¿Motivo?**

c.- **Directiva (UE) 2019/1023** del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, sobre marcos de reestructuración preventiva, exoneración de deudas e inhabilitaciones, y sobre medidas para aumentar la eficacia de los procedimientos de reestructuración, insolvencia y exoneración de deudas, y por la que se modifica la Directiva (UE) 2019/1032 del Parlamento Europeo y del Consejo, sobre determinados aspectos del Derecho de sociedades (**Directiva sobre reestructuración e insolvencia**).

d.- **Entrada en vigor:**

1. 26-09-2022:
 - > A las comunicaciones de apertura de negociaciones con acreedores.
 - > A los planes de reestructuración.
 - > Solicitudes de concurso.
2. 01-01-2023: Libro tercero: Procedimiento especial para microempresas.

2.- Contexto

1º.- Vorágine pandémica y otras normas:

- 1) LO **10/2022, de 6 de septiembre**, de garantía integral de la libertad sexual.
- 2) RD **629/2022, de 26 de julio**, por el que se modifica el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.
- 3) Ley **15/2022, de 12 de julio**, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- 4) Ley **12/2022, de 30 de junio**, de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo.
- 5) La Ley **21/2021, de 28 de diciembre**, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones de julio, de trabajo a distancia.
- 6) Ley **12/2021, de 28 de septiembre**, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales.
- 7) Real Decreto-ley **32/2021, de 28 de diciembre**, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.
- 8) Ley **10/2021, de 9 de julio**, de trabajo a distancia.
- 9) Real Decreto **901/2020, de 13 de octubre**, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.
- 10) Real Decreto **902/2020, de 13 de octubre**, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

3.- Objetivos

- Asegurar la **continuidad de empresas y negocios viables** pero que se encuentran en dificultades financieras que pueden amenazar la solvencia y acarrear el consiguiente concurso.
- Aumentar **eficiencia** a las crisis de solvencia de las empresas (8/9 de cada 10 se liquidan).
- Simplificar **costes y agilizar** trámites (en pro acreedor). *Fresh Start* o Segunda Oportunidad.
 - › Fortalecer instrumentos pre-concursales (principio conservación masa activa cede ante enajenación; 204 LC). Protección del mejor interés del acreedor o prioridad absoluta.
 - › Reducir tiempo concursos (media 60 meses).
- Prima el derecho concursal laboral sobre el derecho laboral concursal (JM/JC resuelve de manera integral el proceso).
- Vis atractiva del JC/JM de todas las cuestiones laborales en interés del concurso:
 - › **Explícito:** Procurar la seguridad jurídica en materia de sucesión empresarial (especialmente en ventas de UPAs) cerrando el paso a soluciones contrarias;
 - › **Implícito: despejar las dudas sobre la aplicación “ultra vires” del TRLC 2020. Acabar con los vicios del funcionamiento práctico del derecho concursal;**

4.- Estructura y novedades generales

a.- 755 preceptos repartidos en:

- › Libro I: Concurso de Acreedores.
- › Libro II: Derecho Preconcurso.
- › **Libro III: Procedimiento especial para microempresas (íntegramente nuevo).**
- › Libro IV: de las normas de derecho internacional privado.

b.- Efectos sobre los contratos de trabajo y convenios colectivos (arts. 169 a 189 LC).

c.- Principales **novedades generales**:

Planes de reestructuración (Título III LC):

- › Sustituyen a acuerdos de refinanciación.
- › Procedimientos más ágiles y flexibles.

Venta de unidades productivas de la sociedad deudora

- › Se pueden producir en distintos momentos durante el proceso concursal (incluso antes de la solicitud concurso; pre-pack).
- › Competencia exclusiva del JM para declarar sucesión de empresas y delimitar trabajadores afectados por enajenación de unidad productiva.

Fresh start o mecanismos de segunda oportunidad.

Desaparición del “concurso exprés”.

Procedimiento especial para “microempresas” (nuevo Libro tercero LC).

5.- Novedades laborales clave

1º.- Aspectos Competenciales

a.- LO 7/2022, de 27 de julio, de modificación de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, en materia de Juzgados de lo mercantil: **modificación art. 86 ter LOPJ y arts. 52 y 53 LC.**

b.- Competencia exclusiva y excluyente de los Juzgados de lo Mercantil para conocer de:

- › La **declaración de existencia de sucesión de empresa** a efectos laborales y de seguridad social en casos de transmisión de unidad productiva así como de los **elementos que la integran** (delimitación del perímetro y de las deudas laborales y de SS a subrogarse –art. 221 LC-):
 - **Regla general:** transmisión de una UPA no implicará obligación de pago de los créditos laborales y de seguridad social no satisfechos por el concursado antes de la transmisión correspondientes a empleados diferentes a los incluidos en la UPA y que el adquirente expresamente se haya subrogado.
 - En casos de venta de UPA imperativamente debe declararse la sucesión de empresa y el JM/JC no puede eludir los efectos de la sucesión empresarial (laborales y Seg. Social).
 - ¿Existen límites en la delimitación de las UPAS por el JM/JC?.
 - Corrige la jurisprudencia de la Sala IV en materia de responsabilidad empresarial en caso de adquisición de bienes de la concursada por un tercero ajeno al concurso.
 - STS 30/2019, 17-01-2019 (Rec. 3593/2016) que reitera jurisprudencia anterior “La competencia atribuida al juez del concurso cede en favor de los órganos de la jurisdicción social cuando la acción ejercitada, de ser estimada, llevaría aparejada la condena de diversos sujetos que no son parte en el procedimiento concursal en el que intervienen la entidad concursada (...) como deudoras y los acreedores”.
 - Autos de la Sala Especial de Conflictos de Competencia ATS 09-12-2015 (Nº 25/2015).

5.- Novedades laborales clave

- **Posible polémica competencial** en casos de transmisiones de bienes, activos, sucesiones de hecho, transmisiones en globo, etc. que no sean consideradas unidades productivas (Art. 200.2 LC).

¿Por qué?

- El contenido de los arts. 86 ter LOJD y 52 LC (sucesión empresarial en casos de transmisión de UPA).
 - Sin embargo, el art. 221.2 LC sigue igual que en el TRLC 2020 (JC es competente para declarar sucesión empresa pero **no introduce** en casos de transmisión UPA).
 - **Posible interpretación** (relación entre Ley Orgánica y Ley Ordinaria): el ámbito del JC queda delimitado únicamente para declarar sucesión de empresas cuando haya enajenación de una UPA pero no en el resto de supuestos donde sería competente la jurisdicción social: responsabilidad laboral y Seg. Social.
 - Ejemplo: TSJPV 25 enero 2022 (Rec. 2270/2021).
- La adopción de medidas colectivas de MSCT, traslado, suspensiones/reducciones de jornada y despidos colectivos ETOP, suspensión y extinción contratos alta dirección (art. 53 LC).
 - Si a fecha de la declaración del concurso, se hubieran acordado tales medidas o notificado la decisión empresarial, corresponderá a la AC su ejecución (art. 170.2 LC) y, si hubieran sido impugnadas, su procedimiento continuará hasta firmeza sentencia.
 - Nuevos planes de reestructuración (Título III LC).
 - Procedimiento especial para microempresas (nuevo Libro Tercero LC).

5.- Novedades laborales clave

2º.- Aspectos procedimentales, procesales y sustantivos

a.- Intervención ITSS en enajenación de UPA y declaración existencia sucesión de empresa (art. 221 y 224 LC)

- › Enajenación unidad productiva = sucesión de empresa = competencia Juez del concurso.
- › Unidad productiva = conjunto de medios organizados para el ejercicio de una actividad económica esencial o accesoria (art. 200.2 LC).
- › Juez del Concurso podrá recabar informe a la ITSS en relación a:
 - Relaciones laborales afectas a enajenación unidad productiva.
 - Posibles deudas seguridad social de dichos trabajadores.
 - Informe debe emitirse en 10 días.

b.- ¿Qué pueden hacer empleados y RLPT en casos de no estar incluidos dentro del perímetro de la UPA?

- › Recurso reposición.
- › Plantear incidente concursal: ¿laboral art. 541 o general? ¿Quién conoce en apelación?.

c.- Reglas de preferencia para la adjudicación UPA (art. 219 LC):

- › JM puede adjudicar la UPA en subasta siempre que la oferta no difiera en más del 15% de otra superior cuando garantice: i) continuidad UPA; ii) mantenimiento de los puestos de trabajo y iii) mejor y más rápida satisfacción de los créditos de los acreedores.
- › Igual regla se aplica a oferta personas trabajadoras interesadas en sucesión de empresa mediante constitución de sociedad cooperativa o laboral.
- › ¿Prelación en la adjudicación a trabajadores que pretendieran adjudicarse no la empresa en su conjunto sino la unidad productiva?.

5.- Novedades laborales clave

d.- Solicitud de concurso con presentación de oferta de adquisición de una o varias unidades productivas (art. 224 bis).

- Presentación escrita de oferta de adquisición vinculante de una o varias unidades productivas (deudor, personas trabajadoras mediante constitución sociedad cooperativa, laboral o participada, acreedor, tercero, etc.).
- Obligación de continuar o reiniciar la actividad por un mínimo de 3 años (si no se cumple indemnización por daños y perjuicios por "cualquier afectado).
- En el auto de declaración de concurso, el Juez concede un plazo de 15 días para personación acreedores y para que la administración concursal emita informe de evaluación.
- Antes varias propuestas, 5 días para que la AC emita informe de evaluación en que deberá constar, entre otras, los efectos que tendría para las masas activa y pasiva la resolución de los contratos de cada propuesta.
- Prioridad propuesta que tenga en cuenta continuidad empresa, unidad productiva y puestos de trabajo.
- OJO: En caso de posibilidad de insolvencia o inminente, solicitud de nombramiento de experto para recabar ofertas de adquisición de la unidad /es productiva/s.
- El nombramiento del experto no exime al deudor del deber de solicitar la declaración de concurso dentro de los dos meses siguientes a la fecha en que hubiera conocido o debido conocer el estado de insolvencia actual.

5.- Novedades laborales clave

e.- Incremento participación RLPT en proceso concursal:

- Art. 7.4 LC: El deudor debería incluir e identificar desde la misma solicitud de concurso los datos de la RLPT.
- Art. 28.4 LC: El auto de declaración de concurso deberá notificarse a RLPT aunque no se persone o comparezca en procedimiento.
- Art. 37 ter.3 LC: En el supuesto que el órgano judicial declare concurso sin masa y el deudor fuera empleador el auto deberá notificarse a la RLPT.
- Art. 220 LC: En aquellas 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.
- Art. 697 quater LC: En los supuestos en los que el deudor sea empleador, la RLPT ,cuando así lo prevea la legislación laboral, tiene derecho a ser informada y consultada sobre el contenido del plan de continuación con carácter previo a su aprobación u homologación (Proceso especial para “microempresas”).
- Art. 710.1.5º LC: Ante la existencia de varias ofertas de adquisición de empresa o UPA, debe oírse a la RLPT (Proceso especial para “microempresas”).

5.- Novedades laborales clave

f.- Protección del crédito laboral: Créditos contra la masa (art. 242.1.1º LC)

1ª.- Los créditos anteriores a la declaración de concurso por responsabilidad civil extracontractual por muerte o daños personales, **así como los créditos anteriores o posteriores a la declaración del concurso por indemnizaciones derivadas de accidente de trabajo y enfermedad profesional, cualquiera que sea la fecha de la resolución que los declare.** Si los daños estuvieran asegurados, el crédito del asegurador por subrogación, regreso o reembolso tendrá la consideración de crédito concursal ordinario.

- ¿Y recargo de prestaciones?
- ¿Indemnizaciones por daños y perjuicios derivadas de vulneración de derechos fundamentales?

2ª.- Se suprime la restricción que introdujo el TRLC 2020 respecto de la consideración como CCM de las indemnizaciones derivadas únicamente de la extinción de contratos producidas desde la fecha de declaración del concurso. **Hito relevante:** la fecha de la resolución u ejercicio de la opción es la determinante a los efectos de la calificación de la indemnización como CCM.

3ª Pago créditos contra la masa en caso de insuficiencia de la masa activa. (art. 250 LC): Nuevo esquema de pago de créditos contra la masa en casos de insuficiencia de la masa. Se remite a ordenación art. 242 LC que altera (ligeramente) la lista en favor de los créditos laborales).

4ª Supuestos de reestructuración de la deuda que evite la declaración de concurso:

- › Protección créditos laborales (imposibilidad de afectación por acuerdos) (art. 616 LC).
 - Continuidad de las ejecuciones laborales singulares para el cobro de créditos de las personas trabajadoras.
 - Nuevos procesos de ejecución de deudas contraídas con trabajadores .
- › Plan de reestructuración no puede reducir importe de créditos de Seguridad Social (art. 616 bis LC).
- › Comunicación de negociaciones al Juez del concurso no tiene efectos sobre facultades de administración y disposición del deudor = posibilidad de llevar a cabo reestructuración de plantilla que se tramitará según normativa laboral (art. 628 bis LC).

5.- Novedades laborales clave

g.- Fase de convenio (318 LC)

- Propuesta de convenio no puede suponer cambio de ley aplicable para los créditos laborales.
- Imposibilidad de pacto de quitas o esperas sobre cuotas de la Seguridad Social correspondientes a las contingencias comunes y profesionales.
- Créditos laborales no pueden llegar a convertirse en acciones, participaciones, etc.

h.- Afectación planes de reestructuración (Título III LC) a contratos alta dirección

- Posibilidad de suspensión o extinción contratos de consejeros ejecutivos o alta dirección por el buen fin de la reestructuración.
- Facultad de moderar la indemnización con límite 20/12 días.
- ¿Competencia Juez concurso o laboral?.

i.- Aplicación legislación laboral para modificación o extinción relación laboral en contexto de planes de reestructuración

- Cualquier modificación o extinción de la relación laboral que tenga lugar en el contexto del plan de reestructuración, se llevará a cabo de acuerdo con la legislación laboral aplicable incluyendo, en particular, las normas de información y consulta de las personas trabajadoras.

5.- Novedades laborales clave

j.- Imposibilidad resolución plan pensiones concursado

DF 6ª LC “El concurso de acreedores no podrá dar lugar a la resolución judicial del plan de pensiones del concursado”

- Capitalización prestación desempleo para adquisición condición sociedad laboral o transformación en cooperativa por sociedades mercantiles en concurso.
- DF 8ª Modifica Ley 5/2011 de 29 de marzo, de economía social.
- Capitalización prestación contributiva desempleo.
- Sin necesidad acreditar situación legal de desempleo.
- Para adquirir acciones o participaciones sociales de empresa en que prestan servicios.
- Para subvencionar cuotas de seguridad Social cuando no se obtenga prestación por importe total (¿importe total a que tiene derecho el trabajador? ¿duración máxima prestación?).
- Cuando los servicios se hayan prestado con contrato indefinido (¿por qué no los trabajadores con contratos temporales? ¿Posible discriminación?).
- Para adquirir condición de sociedad laboral o cooperativa.
- Cuando empresa haya sido declarado en concurso y el Juez de lo Mercantil haya acordado la transformación de la sociedad en cooperativa o sociedad laboral.

6.- Proceso especial microempresas

Entrada en vigor a partir 01-01-2023

➤ **Ámbito subjetivo (art. 685 LC)**

Deudores	Personas naturales o jurídicas	<ul style="list-style-type: none"> • Que lleven a cabo actividad empresarial o profesional. • Hayan empleado durante año anterior a solicitud una media de menos de 10 trabajadores (se entiende cumplido el requisito cuando nº horas trabajo conjunto plantilla = o inferior al que hubiera correspondido a menos de 10 trabajadores a tiempo completo) • Volumen de negocio anual inferior a 700.000 euros o pasivo inferior a 350.000 euros (conforme a cuentas cerradas en ejercicio anterior a presentación solicitud)
Acreedores	Todos	<ul style="list-style-type: none"> • Independientemente del origen y naturaleza de la deuda
Bienes y derechos	<ul style="list-style-type: none"> • Los integrados en patrimonio deudor en fecha apertura procedimiento especial • Los que se integren durante el procedimiento 	<ul style="list-style-type: none"> • Menos aquellos bienes y derechos legalmente inembargables

➤ **Procedimiento más ágil y diferenciado**

➤ **Art. 691 LC: Asistido por abogado (art. 691 LC)**

¿Y Graduado Social?

Conclusiones

- 1a** Mayor seguridad jurídica para potenciar el mantenimiento del tejido empresarial (adquirentes de UPA).
- 2a** Mayor intervención de los distintos interlocutores sociales durante el proceso (obligaciones de información, emisión de informes, etc., por parte de la RLPT, UTSS, TGSS, etc.).
- 3a** Un procedimiento independiente y diferenciado para microempresas.

Deudores

Contacto

Para más información, contáctenos:

Labormatters Abogados

T +34 913 535 030 | F +34 911 038 036

www.labormatters.com

Linkedin: Labormatters Abogados

Alfredo Aspra

alfredo.aspra@labormatters.com

Labormatters Abogados

www.labormatters.com