

León Felipe, 4 – Local 4
28038 – Madrid
(Metro Miguel Hernández)
Telf :91 083 50 94
Fax: 91 291 98 98
www.sindicatosnt.com



COMUNICADO. : 1/2018.1/G

CONCURSO DE ACREEDORES

El concurso de acreedores **podrá ser necesario o voluntario, en función de si lo solicita un acreedor o es la propia empresa** la que, a la vista de su situación económica, decide anticiparse a un acreedor. Cualquier acreedor de la empresa está legitimado para solicitar el concurso de acreedores, y en este sentido, aquellos trabajadores a los que se les adeuda alguna nómina también podrán hacerlo. Esta solicitud puede ser una medida preventiva cuando se considere que “se está dejando morir la empresa”, para poder recuperar la mayor cuantía posible de las nóminas. En caso de que la empresa quiera oponerse a la solicitud del trabajador, ésta deberá consignar en el juzgado el importe de las nóminas atrasadas.

En cualquier caso, también será obligatoria la declaración de concurso, aunque no lo solicite un acreedor, dentro de los dos meses siguientes a la fecha en que el administrador de la sociedad hubiera conocido o debido conocer su estado de insolvencia. Con el perjuicio añadido de que si, el administrador no solicita el concurso de acreedores cuando está obligado a ello, podrá responder con su patrimonio personal de todas las deudas generadas a partir de dicho momento.

La posición del administrador de la empresa concursada es diferente en función de si la declaración del concurso ha sido voluntaria o necesario.

Nombramiento de un administrador concursal

Con la declaración de concurso, el juez de lo mercantil nombrará a un administrador concursal, normalmente un abogado o economista con al menos cinco años de experiencia. Este administrador concursal sustituirá al administrador de la sociedad cuando el concurso sea de carácter obligatorio, o sin llegar a sustituirlo, lo acompañará en el procedimiento cuando el concurso hubiese sido voluntario.

El **administrador concursal debe de emitir un informe analizando la situación financiera y patrimonial de la empresa**, y por tanto, la viabilidad o inviabilidad de la sociedad. En dicho informe se deberá recoger la prelación de los créditos ordenándolos en función de su categoría, que más adelante analizaremos, y **propondrá o la liquidación de la sociedad** en caso de que sea inviable, **o en caso de que considere que la sociedad es viable, elaborará un plan de viabilidad de la sociedad**, que normalmente incluye quitas de la deuda y/o aplazamientos.

Privilegios de los salarios e indemnizaciones

El informe del administrador concursal debe recoger tanto la masa activa, los bienes de la empresa; como la masa pasiva, todos los acreedores de la sociedad. Sin embargo, **no todos los acreedores**, entre los que se incluyen los trabajadores si la empresa le adeuda alguna cantidad, **tienen la misma preferencia de cobro y gozan del mismo privilegio**.

El artículo 84 de la Ley Concursal **distingue entre créditos concursales y créditos contra la masa**. Las deudas calificadas como créditos contra la masa deberán de ir abonándose conforme vayan devengándose, es decir, la empresa tiene que ir pagando estas deudas según vayan surgiendo la obligatoriedad de abono. Por lo tanto, estos créditos serán cobrados, siempre que la empresa tenga dinero, antes que los créditos concursales y sin la necesidad de esperar al informe concursal.

1. En el ámbito laboral son créditos contra la masa los siguientes:
 - a. **Los créditos por salarios por los últimos treinta días de trabajo efectivo anteriores a la declaración de concurso** y en cuantía que no supere el doble del salario mínimo interprofesional, que se deberán abonar en el momento de la declaración de concurso. Para entender mejor este punto, pondré un ejemplo; si un trabajador finaliza la relación laboral dos meses antes de la declaración del concurso, y se le adeudan las nóminas de los últimos tres meses, se le deberá abonar inmediatamente con la declaración del concurso el salario de los últimos 30 días trabajados.
 - b. Todos los salarios e indemnizaciones de despido y de extinción de contratos producidos con posterioridad a la declaración de concurso.
2. **Todos los demás créditos, serán considerados como créditos concursales**. Dentro de estos créditos concursales también se deben de clasificar según la prioridad de cobro. Dentro de éstos, y sólo

indicando aquellos que nos interesan en el ámbito laboral podemos distinguir:

3. Créditos con privilegio especial: Los créditos refaccionarios, sobre los bienes refaccionarios, incluidos los de los trabajadores sobre los objetos por ellos elaborados mientras sean propiedad o estén en posesión del concursado. Este privilegio abarca los créditos salariales de carácter refaccionario, regulados en el artículo 32 del Estatuto. Por tanto, los créditos salariales gozarán de un privilegio especial en relación con los objetos elaborados por los trabajadores mientras sean propiedad o estén en posesión de los trabajadores. Además, a diferencia de los restantes créditos de carácter refaccionario, los créditos salariales no deberán figurar inscritos en ningún registro para gozar de este privilegio especial.

4. Crédito con privilegio general:

- a. Salarios que no tengan reconocido privilegio especial, con el límite de multiplicar el triple del salario mínimo interprofesional por el número de días de salario pendientes de pago.
- b. Indemnizaciones derivadas de la extinción de los contratos, en la cuantía correspondiente al mínimo legal calculada sobre una base que no supere el triple del salario mínimo interprofesional.

5. Crédito ordinario: El resto de los salarios e indemnizaciones que sobrepasen los límites anteriormente indicados.

6. Créditos subordinados: Los salarios e indemnizaciones que se hayan notificado fuera de plazo al administrador concursal.

Derechos de los trabajadores una vez iniciado el concurso de acreedores

La declaración de concurso no paraliza el funcionamiento de la empresa, por lo que hasta que no se indique lo contrario, los trabajadores deben acudir a su puesto de trabajo. Excepcionalmente, en algunas ocasiones el

administrador concursal les permite no acudir al puesto de trabajo otorgándoles permisos retribuidos.

Los trabajadores, a la vista de la situación económica de la empresa, podrán solicitar un ERE temporal de suspensión de contrato, o un ERE de extinción, en otras palabras, un despido colectivo. En este último caso, la indemnización que les corresponde a los trabajadores es, como mínimo, de 20 días por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades. Esta solicitud se podrá realizar una vez que el juez del concurso emita el informe concursal. No obstante, si la demora en la presentación del informe puede comprometer gravemente la viabilidad futura de la empresa o causar un grave perjuicio a los trabajadores, podrá realizarse la petición en cualquier momento procesal desde la declaración del concurso.

La empresa procede a una modificación sustancial o a un traslado colectivo

Si se acuerda una modificación sustancial de carácter colectivo los trabajadores no tendrán el derecho de rescisión de contrato para tales supuestos. Hay que recordar, que se considera modificación sustancial de las condiciones de trabajo; cambios de turno, reducciones de salario, reducciones de jornadas...

Además en caso de traslado, también se suspende el derecho a solicitar la extinción con derecho a indemnización cuando el traslado del centro de trabajo se encuentre en la misma provincia y a menos de 60 kilómetros de distancia.

Pago de los salarios e indemnizaciones

En relación con la preferencia de créditos indicada anteriormente, en el concurso de acreedores se abonará las diferentes deudas con el siguiente orden:

1. En primer lugar los créditos contra la masa, sin afectar en su caso, a los bienes y derechos afectos al pago de créditos con privilegio especial.
2. En segundo lugar, se realizará el pago de los créditos con privilegio especial con cargo a los bienes y derechos afectos, ya sean objeto de ejecución separada o colectiva.

3. Una vez abonados los créditos anteriores, se atenderá al pago de aquellos que gozan de privilegio general.
4. Si todavía queda algo, se abonarán los créditos ordinarios, y con el remanente final el pago de los créditos subordinados.

Es muy probable, que el trabajador no perciba el cobro íntegro de sus créditos. No obstante, el FOGASA, una vez el administrador concursal emita el informe en el que se incluya las deudas del trabajador y sus cuantías, abonará parte de los salarios o indemnizaciones adeudados con unos límites.

Cobro de salarios y/o indemnizaciones por FOGASA

Con el informe del administrador concursal en el que se incluyan las diferentes deudas, y la prelación de créditos, podrá cobrar las deudas reconocidas a los trabajadores, sin esperar a que el procedimiento concursal finalice. Para ello, **el administrador concursal tiene que emitir un informe** personal para cada trabajador en el que la cuantifique la deuda. De no expedirse dicho certificado por el administrador concursal, el trabajador deberá solicitarlo al Juez. En cualquier caso, FOGASA responde con los siguientes límites.

- i. La **cantidad máxima a abonar respecto a los salarios**, es la que resulta de multiplicar el doble del salario mínimo interprofesional diario, incluyendo pagas extras, por el número de días pendientes de pago, con un máximo de ciento veinte días.
- ii. **Respecto a las indemnizaciones**, la cantidad máxima a abonar por el FOGASA es de una anualidad, sin que el salario diario base del cálculo, incluyendo las pagas extras, pueda exceder del doble del salario mínimo interprofesional.