



CONCURSO DE ACREEDORES EFECTOS SOBRE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

Grado en Administración y Dirección de Empresas

Curso Académico 2018/2019

Alumna: María Damián García

Tutor: Marcos García Gallego



AGRADECIMIENTOS

A Elgor, por apoyarme y estar siempre a mi lado



ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. INTRODUCCIÓN	10
1.1 RESUMEN	11
1.2 OBJETIVOS	12
1.3 METODOLOGÍA.....	13
2. EL CONCURSO DE ACREEDORES	14
2.1 OBJETIVO Y PROCEDIMIENTO DEL CONCURSO DE ACREEDORES.....	15
2.2 PARTES QUE INTERVIENEN.....	17
2.2.1 El juez del concurso	17
2.2.2 La administración concursal	17
2.2.3 El deudor.....	18
2.2.4 Los acreedores	19
2.3. MASA ACTIVA Y MASA PASIVA.....	21
2.3.1 Identificación de la masa activa.....	22
2.3.2 Identificación de la masa pasiva	24
2.4.1 Fase de propuesta anticipada de convenio.....	31
2.4.2 Fase de convenio	32
2.4.3 Fase de liquidación	36
2.4.4 Fase de calificación	38
3. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.....	40
3.1. EL SALARIO	41
3.1.1 Concepto y características.....	41
3.1.2 Estructura del salario	43
3.1.3 Percepciones extra-salariales	46
3.1.4 Salario mínimo interprofesional (SMI)	48

3.2 EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	48
3.2.1.1 Extinción sin causa justificada	
3.2.1.2 Extinción con causa justificada	
3.2.1 Extinción del contrato por iniciativa del trabajador.....	49
3.2.2 Extinción por iniciativa del empresario. El despido.....	53
3.2.2.1 Despido disciplinario	
3.2.2.2 Despido por causas objetivas	
3.2.2.3 Despido por fuerza mayor	
3.2.2.4 Despido colectivo	
3.3. EL FONDO DE GARANTÍA SALARIAL (FOGASA).....	78

4. SUPUESTOS PRÁCTICOS APLICABLES A LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN LOS CONCURSOS DE ACREEDORES 80

4.1. PLANTEAMIENTO DE HIPÓTESIS	81
4.2. COMPARACIÓN ENTRE CONCURSOS QUE AFECTAN A TRABAJADORES CON DIFERENTES NIVELES DE SALARIO.	82
4.2.1. Supuesto de hecho Nº1. Trabajadores con salario de 1500 Euros al mes.....	82
4.2.1.1 Hipótesis del supuesto de hecho Nº1	
4.2.1.2 Enunciado del supuesto de hecho Nº 1	
4.2.1.3 Soluciones al supuesto de hecho nº1	
4.2.1.4 Conclusiones al supuesto de hecho nº1	
4.2.2. Supuesto de hecho Nº2. Trabajadores con salario de 3000 Euros al mes.....	88
4.2.2.1 Hipótesis del supuesto de hecho Nº2	
4.2.2.2 Enunciado del supuesto de hecho Nº 2	
4.2.2.3 Soluciones al supuesto de hecho nº2	
4.2.2.4 Conclusiones al supuesto de hecho nº2	



4.3. COMPARACIÓN ENTRE CONCURSOS QUE AFECTAN A TRABAJADORES DESPEDIDOS ANTES Y DESPUÉS DE LA DECLARACIÓN CONCURSAL.....	98
4.3.1 Supuesto de hecho Nº3. Trabajadores despedidos antes de la declaración de concurso	98
4.3.1.1 <i>Hipótesis del supuesto de hecho Nº3</i>	
4.3.1.2 <i>Enunciado del supuesto de hecho Nº 3</i>	
4.3.1.3 <i>Solución al supuesto de hecho Nº3</i>	
4.3.1.4 <i>Conclusiones del supuesto de hecho Nº 3</i>	
4.3.2. Trabajadores despedidos después de la declaración de concurso. Comparación con el supuesto de hecho Nº 2.	105
4.4. CONCLUSIONES EXTRAÍDAS DE LOS DIFERENTES SUPUESTOS PLANTEADOS.	106
5. CONCLUSIONES.....	109
BIBLIOGRAFÍA	116

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Procedimiento del concurso.....	16
Figura 2. Fase común del concurso.....	20
Figura 3. Localización del Informe de la Administración Concursal.....	21
Figura 4. La masa activa.....	23
Figura 5. Localización del inventario de bienes.....	24
Figura 6. Localización del listado de acreedores.....	25
Figura 7. Créditos contra la masa.....	27
Figura 8. Créditos concursales.....	29
Figura 9. Informe de la administración concursal.....	30
Figura 10. Localización de la propuesta anticipada de convenio.....	31
Figura 11. Localización de la fase de convenio.....	33
Figura 12. Contenido y efectos del convenio.....	35
Figura 13. Localización de la fase de liquidación.....	36
Figura 14. Orden de pago de lo créditos en fase de liquidación.....	37
Figura 15. Estructura Salarial.....	45
Figura 16. Percepciones extra-salariales.....	47
Figura 17. Ventajas empresariales de carácter no salarial.....	47
Figura 18. Extinción del contrato por parte del trabajador.....	51
Figura 19. Extinción del contrato por parte del trabajador por causa justificada.....	53
Figura 20. Despido disciplinario.....	56
Figura 21. Reclamación del despido disciplinario.....	60
Figura 22. Despido objetivo.....	66
Figura 23. Forma del despido objetivo.....	68
Figura 24. Reclamación del despido objetivo.....	70



Figura 25. Despido por fuerza mayor.....	74
Figura 26. Esquema hipótesis nº1.....	113
Figura 27. Esquema hipótesis nº2.....	114
Figura 28. Esquema hipótesis nº3.....	114



1. INTRODUCCIÓN

1.1 RESUMEN

Muchos empresarios, afectados en su mayoría por alguna de las crisis que han marcado nuestro país en los últimos años, se encuentran en algún momento de su vida empresarial con la imposibilidad de cumplir regularmente con sus obligaciones exigibles de pago de forma total o parcial. Situación que dará paso a un sinnúmero de demandas por parte de sus acreedores, embargos, denuncias etc. Constituyendo un serio obstáculo en la supervivencia de la empresa.

Ante estas dificultades económicas el empresario puede hacer uso de la figura del concurso de acreedores para que le permita paralizar las ejecuciones y llegar a un acuerdo con sus acreedores; y si no llevar a cabo una liquidación ordenada de los activos de la empresa que permita pagar a la mayoría de los afectados de una forma equitativa y justificada evitando la actitud preferente de unos sobre otros.

La Ley 22/2003, de 9 de julio, concursal es la que regula todos los aspectos que el concurso de acreedores abarca en la cual se define el concurso como: *Situación declarada judicialmente en la que se encuentra quien es insolvente, considerándose insolvente a aquel que no pueda cumplir regularmente con sus obligaciones dinerarias exigibles.*

A diferencia de la normativa anterior, la nueva regulación concursal tiene como principal objetivo la conservación del patrimonio. Destaca la voluntad de evitar en la medida de lo posible la desaparición de los negocios y sus desastrosas consecuencias, a veces a costa de que algunos acreedores no cobren de forma parcial o total sus deudas.

Por otro lado, en la mayoría de los concursos de acreedores aparecen como tales los propios empleados de la empresa en concurso. Dichos trabajadores tienen créditos contra su empleador derivados fundamentalmente de la falta de pago de sus salarios y de las indemnizaciones por despido que se derivan de la más que posible extinción de sus respectivos contratos de trabajo.

Para determinar cuáles son los efectos del concurso de acreedores sobre los propios trabajadores de la empresa será necesario conocer cuáles son los principales derechos de contenido económico que se derivan del contrato de trabajo y que entran en juego al ponerse en marcha el concurso, así como las garantías que establece la ley para que dichos derechos puedan hacerse efectivos por parte de sus legítimos titulares.

En particular conviene tener en cuenta las diferentes normas reguladoras del salario en los contratos de trabajo, así como la regulación de la extinción de los contratos laborales en cualquiera de sus modalidades, sin olvidar el funcionamiento del fondo de garantía Salarial.

Para una mejor comprensión del comportamiento de los derechos laborales de contenido económico derivados del contrato de trabajo, en el marco de un concurso de acreedores, resulta



interesante plantear varios supuestos de hecho basados en diferentes hipótesis que puedan compararse y de los que sacar las correspondientes conclusiones.

1.2 OBJETIVOS

Como se ha indicado, el objetivo principal de este trabajo es tratar de explicar y analizar cómo se ven afectados los derechos de contenido económico de los trabajadores de por cuenta ajena cuando la sociedad en la que trabajan entra en concurso de acreedores.

Para alcanzar este objetivo principal se tratarán previamente varios objetivos secundarios.

Por un lado, se analizará el concepto y funcionamiento del concurso de acreedores de acuerdo con la normativa española vigente. En otras palabras, pero, para poder tratar este tema en detalle será necesario conocer qué es el concurso de acreedores y cuándo y cómo se aplica en el ámbito teórico y real. Por esta razón una primera parte del presente trabajo final de grado estará dedicada a la explicación del mismo y otra a la realización de algunos casos prácticos para verlo plasmado.

Por otro lado, se analizarán los derechos de los trabajadores que pueden verse afectados por el concurso de acreedores. En particular los derechos de contenido económico derivados del contrato laboral, en especial lo relativo al salario y a las indemnizaciones por despido. Los derechos de los trabajadores se ven afectados de diferentes maneras durante la resolución del concurso por lo que uno de los puntos esenciales es conocer las distintas fases del concurso y como se aplican estos derechos a cada una. Así algunas de las cuestiones a tratar en este punto serían despidos, reducción de la jornada laboral, inmediatez de pago, rescisión de contrato etc.

Finalmente, se plantearán varios supuestos prácticos en función de diferentes hipótesis que puedan compararse, de modo que pueda apreciarse el contenido y la aplicación de los diferentes derechos laborales que entran en juego en el concurso de acreedores. Una vez expuestos los diferentes supuestos de hecho se realizará una comparación entre ellos y las correspondientes conclusiones que procedan.

1.3 METODOLOGÍA

Como se ha puntualizado en el sub-apartado anterior, el presente trabajo final de grado se divide principalmente en tres capítulos:

Un primer capítulo en el que se analiza el funcionamiento y principales elementos del concurso de acreedores. Durante este primer capítulo se detalla en qué casos se procede a iniciar concurso de acreedores, de qué manera y qué especificaciones y necesidades encajan en cada fase del concurso. Como era de esperar los trabajadores no son los únicos afectados en esta situación por lo que durante este primer capítulo también se estudiarán las diversas partes competentes. Para ello, ha utilizado básicamente la Ley Concursal vigente y los conocimientos adquiridos mediante la asignatura “Derecho de la Empresa” cursada durante el primer curso del grado en Administración y Dirección de Empresas.

Un segundo capítulo en el que se exponen los principales derechos, de contenido económico, de los trabajadores afectados por el proceso concursal. Para el estudio y análisis de este segundo capítulo se han utilizado los conocimientos y competencias adquiridos mediante la asignatura “Derecho del Trabajo” cursada durante el segundo curso del grado en Administración y Dirección de Empresas. Así mismo, y teniendo en cuenta el contenido de dicha asignatura se ha utilizado la normativa laboral aplicable en materia de salario y de extinción del contrato de trabajo contenida básicamente en el Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Y un tercer capítulo en el que se plantean diferentes supuestos de hecho en el que entran en juego los derechos de los trabajadores en diferentes situaciones relativas al concurso de acreedores. En este capítulo la atención se centra en los trabajadores de la empresa y sus competencias antes, durante y al final del concurso, y en cómo éste afecta tanto al cobro del al salario, y de las indemnizaciones que corresponden en cada caso, según las circunstancias que le afectan. Para el estudio y análisis de este capítulo se han utilizado los conocimientos y competencias de las asignaturas citadas “Derecho de la Empresa” y “Derecho del Trabajo”.



2. EL CONCURSO DE ACREEDORES

En el segundo capítulo de este trabajo se va a proceder a entrar en materia.

Se desarrollará un recorrido por todo el proceso del concurso de acreedores poniendo en conocimiento del lector como nace este procedimiento, qué partes intervienen, cómo actuar ante él. Además de identificar la masa patrimonial de la empresa y cómo se clasifica, en los últimos apartados de este capítulo se exponen los distintos desenlaces en los que puede terminar el concurso de acreedores y sus respectivas consecuencias.

El objetivo que se pretende a la finalización de este capítulo es tener una visión sencilla de este proceso que nada de sencillo tiene para poder completar el motivo principal de este TFG que es estudiar los derechos de los trabajadores dentro del concurso de acreedores

2.1 OBJETIVO Y PROCEDIMIENTO DEL CONCURSO DE ACREEDORES

Se puede decir que la finalidad del concurso es dual, por una parte pretende la satisfacción de los acreedores, y por otra, protegiendo el interés general y del deudor, lograr la supervivencia de empresas que de otro modo se verían destinadas al fracaso, beneficiando la viabilidad del plan empresarial y evitando el embargamiento de bienes que comprometan la continuidad de la actividad.

Aún dicho esto, la Ley concursal no pretende proteger ni salvar la empresa a toda costa, es el propio empresario quien debe, mediante un plan estratégico viable, asegurar y luchar por la continuación de la actividad.

La declaración del concurso debe ser solicitada por el deudor en estado de insolvencia actual o inminente dentro de los dos meses siguientes a conocer su estado de insolvencia, pues todo empresario tiene obligación de conocer la situación de su empresa.

Esto es lo que se llama concurso voluntario, para el cual debe presentar una solicitud o demanda de procedimiento concursal ante el Juzgado acompañado de los documentos necesarios.

Por lo que, de no cumplirse este plazo de dos meses, la ley presume que existe dolo o culpa en la aparición o empeoramiento de la situación de insolvencia (concurso culpable) lo que provoca una serie de graves consecuencias para la persona concursada y /o administradores.

Pero además, uno o varios acreedores del deudor también pueden solicitar la declaración del concurso, al igual que sus socios, miembros o integrantes responsables de las deudas de la persona jurídica, que pasaría a llamarse concurso necesario.

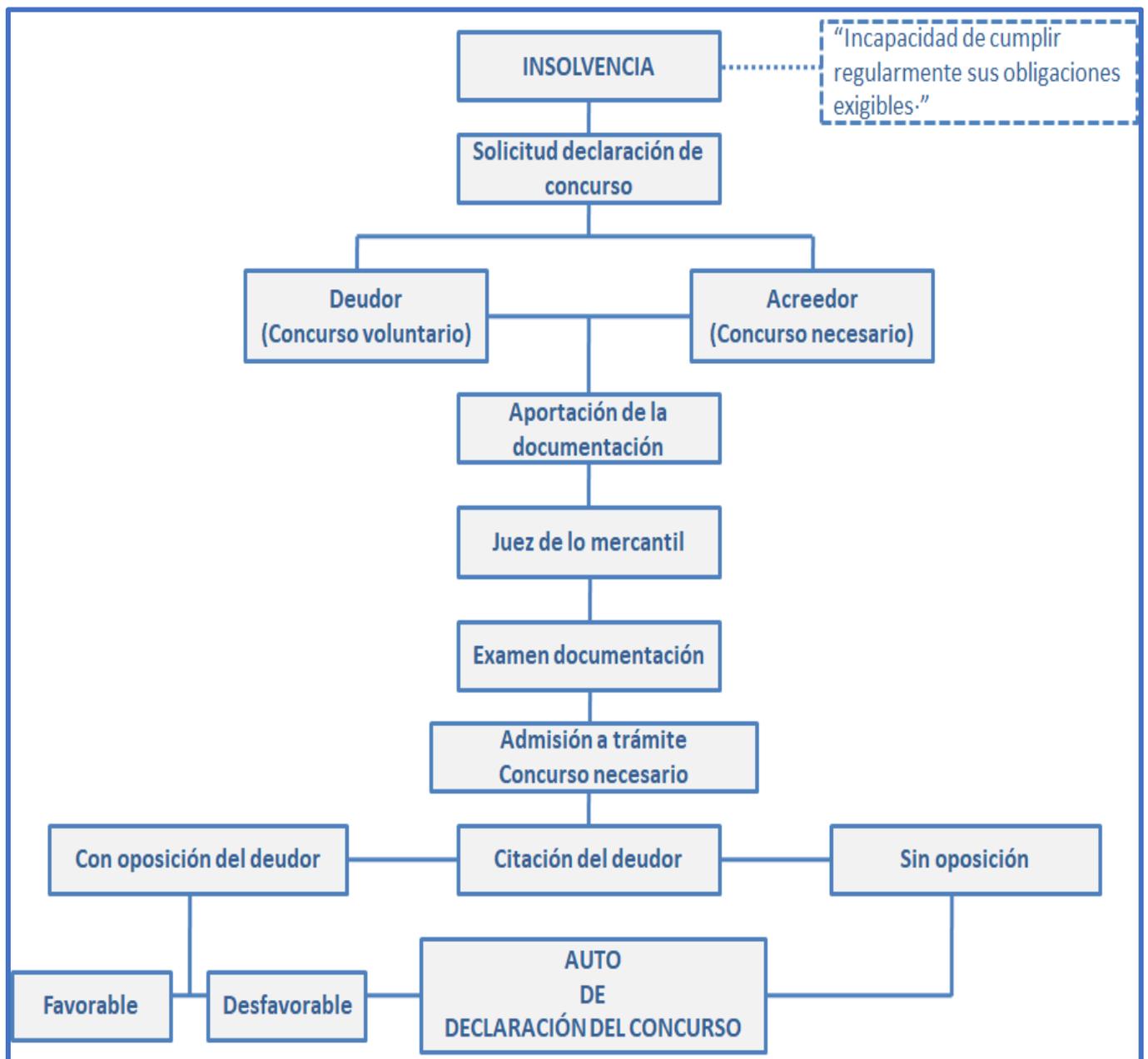
Al acreedor que desee solicitar la declaración de concurso le basta con demostrar signos de insolvencia externa que suponga que sus activos no vayan a ser suficientes para hacer frente a sus deudas.



El propio deudor siempre tiene la posibilidad de oponerse a esta solicitud demostrando que sea solvente y que pueda cumplir regularmente con sus obligaciones aunque anteriormente no lo haya hecho. Si llegase a probar que su situación no es de insolvencia, el concurso sería desestimado.

A continuación, se expone una figura que representa los pasos que sigue el concurso desde que el deudor se encuentra en estado de insolvencia hasta que el auto del concurso es declarado.

FIGURA 1. Procedimiento del concurso



FUENTE: Elaboración propia

2.2 PARTES QUE INTERVIENEN

En el presente sub-apartado se expondrá quiénes son los principales actores que intervienen en un concurso de acreedores y cuáles son sus funciones dentro del mismo. En particular, conviene destacar el papel que desempeñan en cualquier concurso de acreedores los siguientes sujetos:

- El juez del concurso
- El administrador concursal
- El deudor
- Los acreedores

2.2.1 El juez del concurso

El Juez que conocerá del Concurso es el Juez de lo Mercantil. Sus facultades abarcan todos los aspectos relacionados con el concurso, el concursado y los bienes implicados como:

Declaración y calificación del concurso, cese de la actividad, indemnizaciones, autorización de venta de activos, embargos, intervención en la correspondencia del deudor, acordar el deber de residencia o incluso arresto domiciliario etc.

En conclusión, es el Juez del Concurso quién decide el futuro de la empresa en lo que al concurso se refiere.

2.2.2 La administración concursal

La administración concursal viene nombrada por el Juez del concurso y estará generalmente formada por un abogado, un auditor colegiado y un acreedor que no cuente con privilegio especial o crédito garantizado, estos términos serán explicados en el siguiente apartado.

La extensión de las funciones de estos administradores variará según el concurso sea voluntario o necesario, pudiendo simplemente ser una herramienta de control o llegar a llevar las riendas de la empresa íntegramente como haría un administrador de la empresa.

Algunas funciones de los administradores son:

Formular o supervisar las cuentas anuales del deudor, asistir con voz a los consejos de administración y juntas de socios, rehabilitar contratos de bienes que se hayan resuelto en los tres



meses anteriores al concurso, proponer la calificación de concurso fortuito o culpable, la redacción de informes del concurso como el plan de liquidación, conclusión de concurso o actualización en caso de reapertura, son algunas de las funciones de estos.

Además estos administradores harán de puente entre el concursado y el Juez, de forma que son ellos quien pueden solicitar al Juez el cierre total o parcial de la empresa, solicitar la modificación de las condiciones de trabajo, solicitar el embargo de bienes de los administradores de la empresa entre otras.

Por todo ello es obligación del deudor atender de forma inmediata los requerimientos de los administradores concursales, serán ellos quienes asesoren al Juez en la continuidad o no de la empresa.

2.2.3 El deudor

Es la empresa que de forma voluntaria o necesaria ha entrado en concurso debido a su insolvencia actual o inminente. El órgano de la empresa que tiene facultad para decidir sobre la solicitud del concurso voluntario son los administradores.

Una vez iniciado el proceso concursal, las facultades del deudor se ven limitadas donde cabe distinguir dos regímenes de limitación:

- Régimen de suspensión: El aplicado en el caso de concurso necesario (solicitado por los acreedores); supone la suspensión de las facultades de administración de la empresa y la administración concursal sustituye por completo la labor de los administradores.
- Régimen de mera intervención: El aplicado en el caso de concurso voluntario (solicitado por el deudor); en el cual el concursado mantiene sus labores de administración donde la administración concursal se dedica a dar el visto bueno.

Durante la tramitación del concurso el deudor tiene una serie de deberes y derechos como:

- Derecho de ser escuchado y tomado en cuenta en ciertos casos del concurso.
- Deber de colaboración e información con el Juez y la administración concursal.
- Puesta a disposición de libros y documentos.
- Obligación de formular y auditar cuentas anuales en el supuesto de concurso voluntario.

En el supuesto de que el deudor no haya llevado de forma adecuada la tramitación de las cuentas anuales alguno de los tres ejercicios anteriores el concurso se presume como culpable.

Generalizando, el concurso se presume culpable cuando el deudor haya incentivado o agravado la situación de insolvencia, lo que deriva en la inhabilitación del deudor y unas duras consecuencias tales como:

- Imposibilidad entre 2-15 años para administrar bienes ajenos y representar terceras personas.
- Deber de indemnizar por daños y perjuicios.
- Responsabilidad solidaria frente a los créditos que no hayan sido pagados con la liquidación del concurso.

2.2.4 Los acreedores

Los acreedores son parte perjudicada por la insolvencia del deudor.

El concurso significa para ellos la unificación de sus deudas en un solo procedimiento y la ordenación de estos de forma equitativa, para que reciban el pago acordado en convenio o el que alcance con la liquidación.

El auto declarativo del concurso, fase tras la solicitud, entre otras, supone el llamamiento a todos los acreedores para que informen a la administración concursal la existencia de sus créditos y detalles.

Podemos dividir los acreedores en dos tipos:

- Acreedores con créditos contra la masa: Aquellos que permiten la continuidad del propio concurso y de la actividad de la empresa (retribución de la administración concursal, proveedores de materia prima, arrendador del establecimiento donde se realiza la actividad etc.)
- Acreedores con créditos concursales: Todos los demás. Serán explicados más adelante en el presente trabajo final de grado.

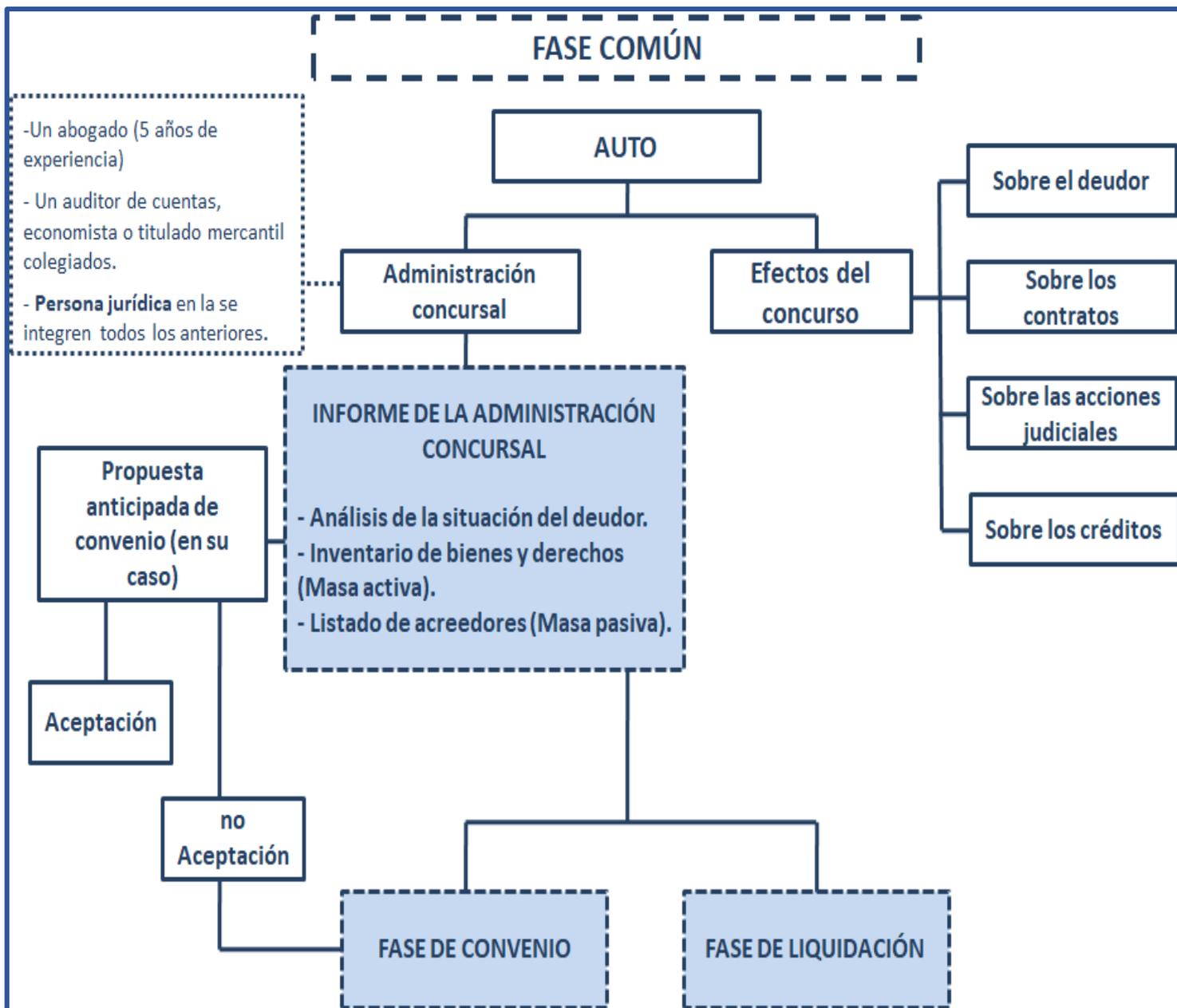
Todos los acreedores pueden interponer una demanda al deudor a través de la administración concursal debido al impago, también serán estos quien aprueben o no el convenio presentado por el deudor.



El convenio es un acuerdo entre deudor y acreedores donde se pone en común qué, cómo, cuántos y cuándo se pagarán los créditos. Si no hubiese adhesión de los acreedores a este convenio, el concurso pasaría a una fase de liquidación.

A continuación se plasma la vista de lo explicado anteriormente, qué partes son afectadas por el concurso, qué lugar le corresponde y cómo se relacionan.

FIGURA 2. Fase común del concurso



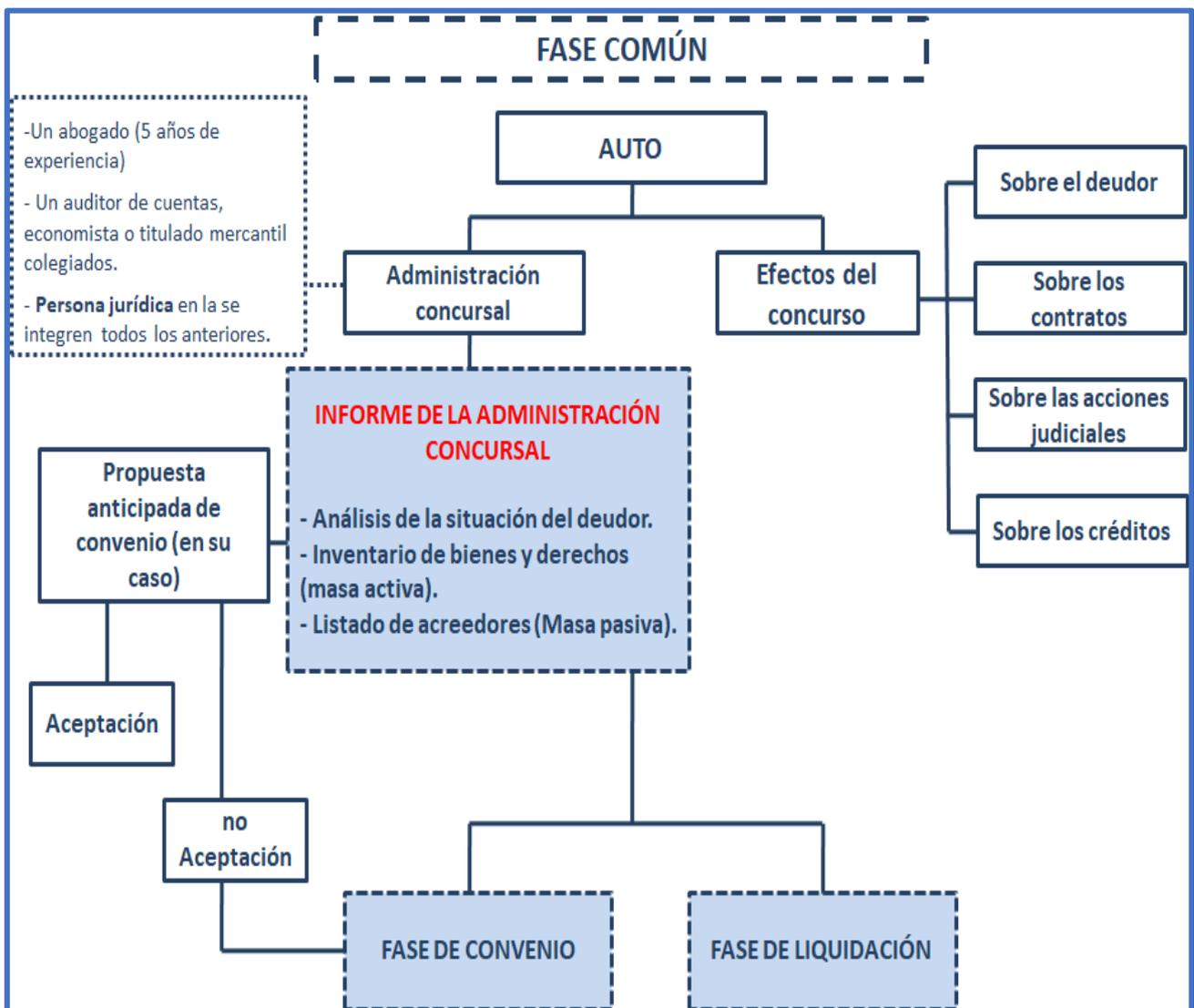
FUENTE: Elaboración propia

2.3. MASA ACTIVA Y MASA PASIVA

En el presente apartado se estudiarán las masas (activa y pasiva) patrimoniales que componen el concurso.

Ambos estudios de estas masas constituyen lo mencionado anteriormente como Informe de la Administración Concursal. De forma visual y para plasmarlo dentro de las fases del concurso de acreedores, se adjunta la siguiente figura, marcado en letras rojas:

FIGURA 3. Localización del Informe de la Administración Concursal



FUENTE: Elaboración propia



Dicha figura será recurrente en los siguientes apartados para ubicar al lector en la fase del concurso que se desarrolla.

2.3.1 Identificación de la masa activa

Expresado de forma sencilla, la masa activa es lo que hay o debería haber en el patrimonio de la empresa.

Esta masa señalará con qué elementos cuenta el concursado para atender sus deudas y conocer sobre qué elementos se deben establecer las acciones de gestión y control por parte de la administración concursal.

Con carácter general, la masa activa del concurso está formada por:

- Bienes y derechos integrados en el patrimonio del deudor a fecha de declaración.
- Elementos reintegrados a ese patrimonio.
- Los que adquiera el concursado hasta que se acabe el proceso.

Los elementos reintegrados son aquellos derivados de una acción de reintegración. Es decir, de una actuación judicial que permite inhabilitar cualquier acto realizado por el deudor 2 años antes a la declaración del concurso que se considere perjudicial para la masa del concurso, de forma que todos los bienes y derechos que hayan abandonado el patrimonio del deudor deberán ser devueltos.

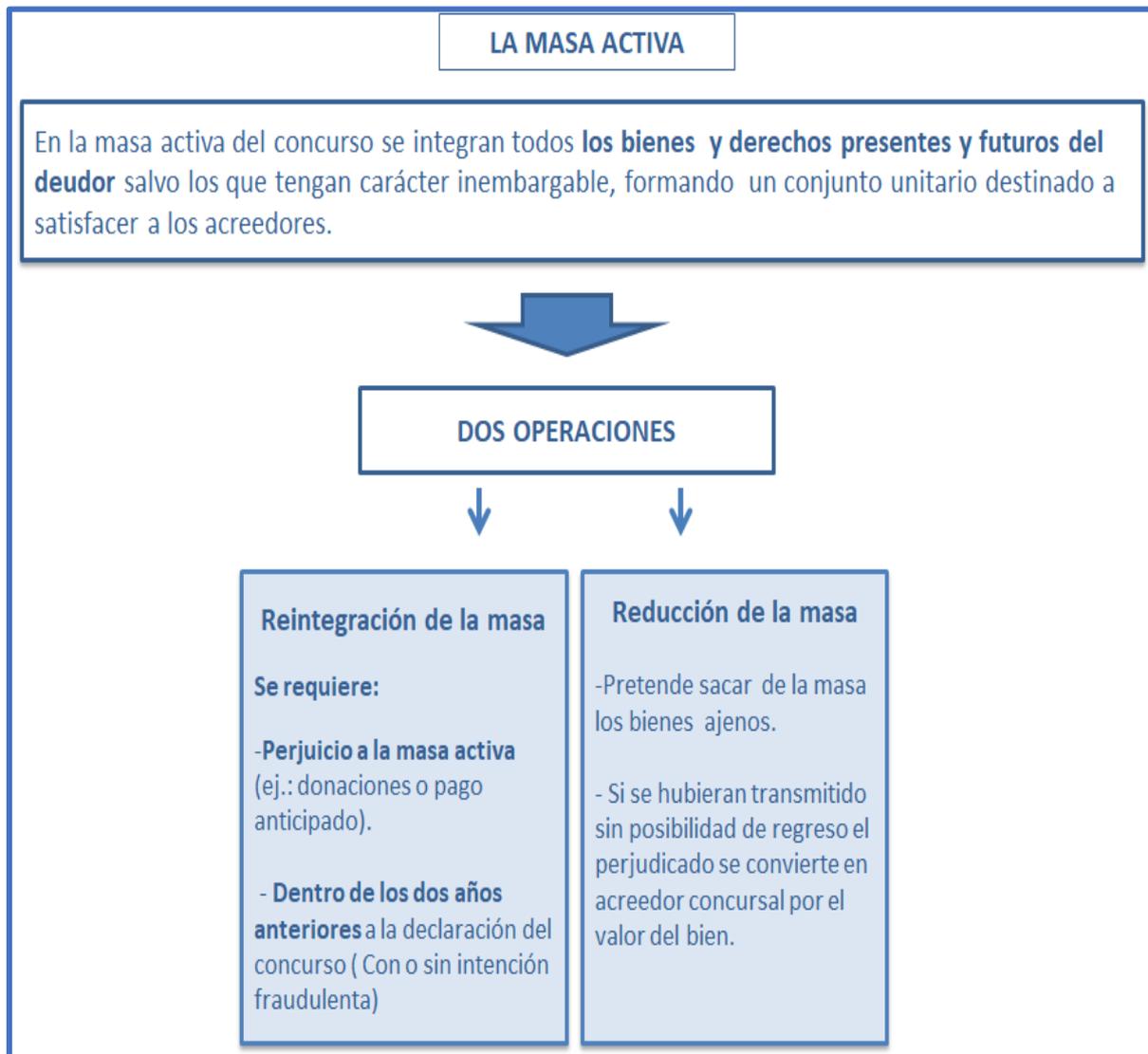
También se entiende como pertenecientes a la masa activa los bienes y derechos que pudiera obtener el deudor y no hace nada para obtenerlo (no ejercitar opción a compra o no reclamar un derecho de pago).

Por lo tanto, como se ha explicado, los efectos del concurso afectan al presente, pasado y futuro de la empresa.

La identificación de los elementos que constituyen la masa activa será determinada por parte de la administración concursal. Elaborará a la mayor brevedad posible, un inventario de todos los derechos y bienes que constituyen la masa activa, así como una tasación de valor de cada uno de ellos.

En la siguiente figura se muestra un esquema de los elementos que configuran la masa activa.

FIGURA 4. La masa activa

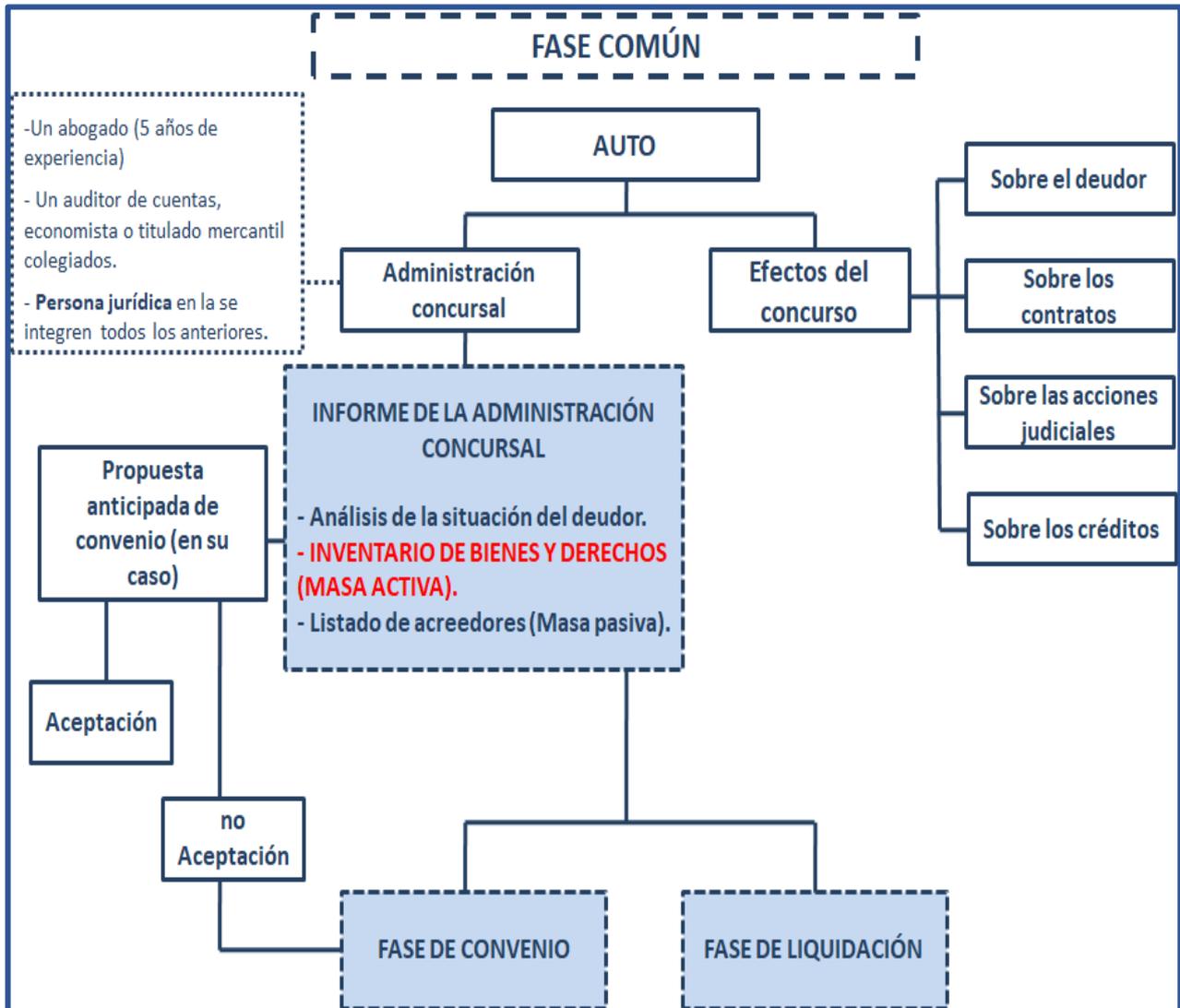


FUENTE: Elaboración propia

En cuanto a la fase del concurso en que se configura la masa activa del concurso, en la siguiente figura puede ser ubicada. Ya que se encuentra marcada en rojo se encuentra la configuración del inventario de bienes y derechos que conforman la citada masa activa tal y como se ha explicado anteriormente.



FIGURA 5. Localización del Inventario de bienes



FUENTE: Elaboración propia

2.3.2 Identificación de la masa pasiva

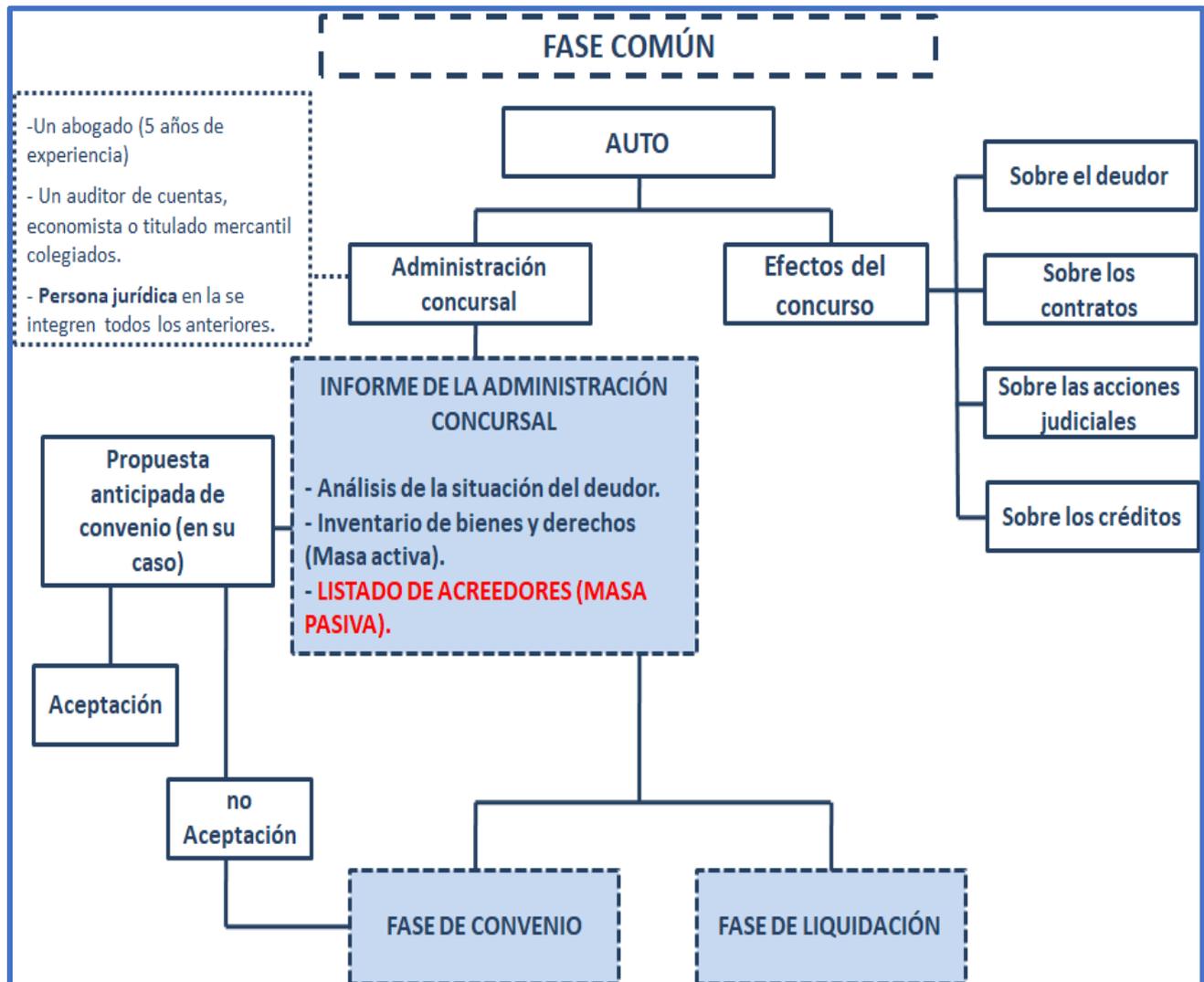
La masa pasiva se compone de todas las deudas de la empresa en concurso, ya sea a proveedores, entidades financieras, trabajadores, Organismos Públicos...

La forma en que se identifican los elementos que componen esta masa es mediante los acreedores, quienes, en un plazo máximo de un mes desde el Auto declarativo deben poner en conocimiento de la administración concursal la existencia de sus créditos, características y calificación que se pretenda.

Tras este plazo, la administración concursal elaborará una lista de acreedores donde estará indicado la calificación del crédito.

De forma equivalente al apartado anterior, se utilizará la Figura 2. Fase Común para ubicar esta fase dentro del concurso.

FIGURA 6. Localización del Listado de Acreedores



FUENTE: Elaboración propia

La calificación del crédito es lo que va a determinar el orden o urgencia de cobro entre los acreedores, seguidamente será explicado con detalle debido a su peso en el concurso.

Los créditos se clasifican de mayor a menor prioridad de acuerdo con los criterios siguientes:



1º.- Créditos contra la masa

Son aquellos con prioridad de cobro sobre todos los demás créditos. A grandes rasgos, se podría decir que los créditos contra la masa son aquellos que permiten el desarrollo del concurso y el de la actividad empresarial.

De forma general, los créditos de calificación de contra la masa son:

- Los créditos salariales, teniendo en cuenta que aquí se incluyen *los últimos 30 días de trabajo efectivo antes de la declaración de concurso hasta el límite del doble del salario mínimo interprofesional (SMI) y el salario devengado de la continuación de la actividad tras la declaración del concurso.*
- Costas y gastos del concurso
- Gastos generados por el ejercicio de la actividad empresarial tras la declaración del concurso (compras, suministro energético, gastos laborales...)
- Indemnizaciones por despidos ejecutados tras la declaración del concurso.

A continuación se expone la siguiente figura resumiendo lo anterior:

FIGURA 7. Créditos contra la masa

Créditos contra la masa

- Se generan **una vez declarado el concurso** y son los **primero en pagarse**, con cargo a los bienes que no estén sometidos a privilegio especial.

Ejemplos:

- Son los generados por el **ejercicio de la actividad** del deudor tras la declaración de concurso (compras de bienes y servicios, salarios, indemnizaciones laborales, alquileres, etc.)
- También **algunos créditos anteriores**, salarios por los últimos 30 días anteriores a la declaración de concurso (hasta doble del SMI),
- Las **costas y gastos judiciales** ocasionados por la solicitud y declaración de concurso.

FUENTE: Elaboración propia

2º.- Créditos concursales

Dentro de estos créditos concursales se encuentran:

a) Créditos con privilegio especial: Estos son los créditos que están asegurados, avalados o garantizados por hipotecas, prendas, bienes, producción...

Ejemplos:

Una entidad financiera tiene privilegio especial sobre un inmueble propiedad de la empresa cuando esta está hipotecada por la entidad.

Los trabajadores de la empresa tienen privilegio especial sobre la producción elaborada por ellos mismos.

Cabe decir que, el pago de los créditos con privilegio especial se hará cargo a los bienes y derechos afectos a dicho acreedor.



b) Créditos con privilegio general:

- 1.- Créditos por salarios que no tengan condición de privilegio especial, en la cantidad que resulte de multiplicar el triple del SMI por los días de salario pendientes de pago. Indemnizaciones debidas a la extinción de contrato en la cuantía correspondiente al mínimo legal calculada sobre una base que no supere el triple del salario mínimo interprofesional.
- 2.- Cantidades correspondientes a retenciones tributarias y de la Seguridad Social.
- 3.- Créditos de terceros no dependientes (Abogados, agentes...)
- 4.- Los créditos tributarios y de Seguridad Social que no cuenten con privilegio especial, hasta el 50% de su importe.
- 5.- Los créditos por responsabilidad civil extracontractual
- 6.- Créditos por aportaciones de tesorería de acuerdos de refinanciación
- 7.- Créditos del acreedor que hubiese solicitado el concurso, si no tuvieran la calidad de subordinados, hasta el 50% de su importe.

c) Créditos ordinarios:

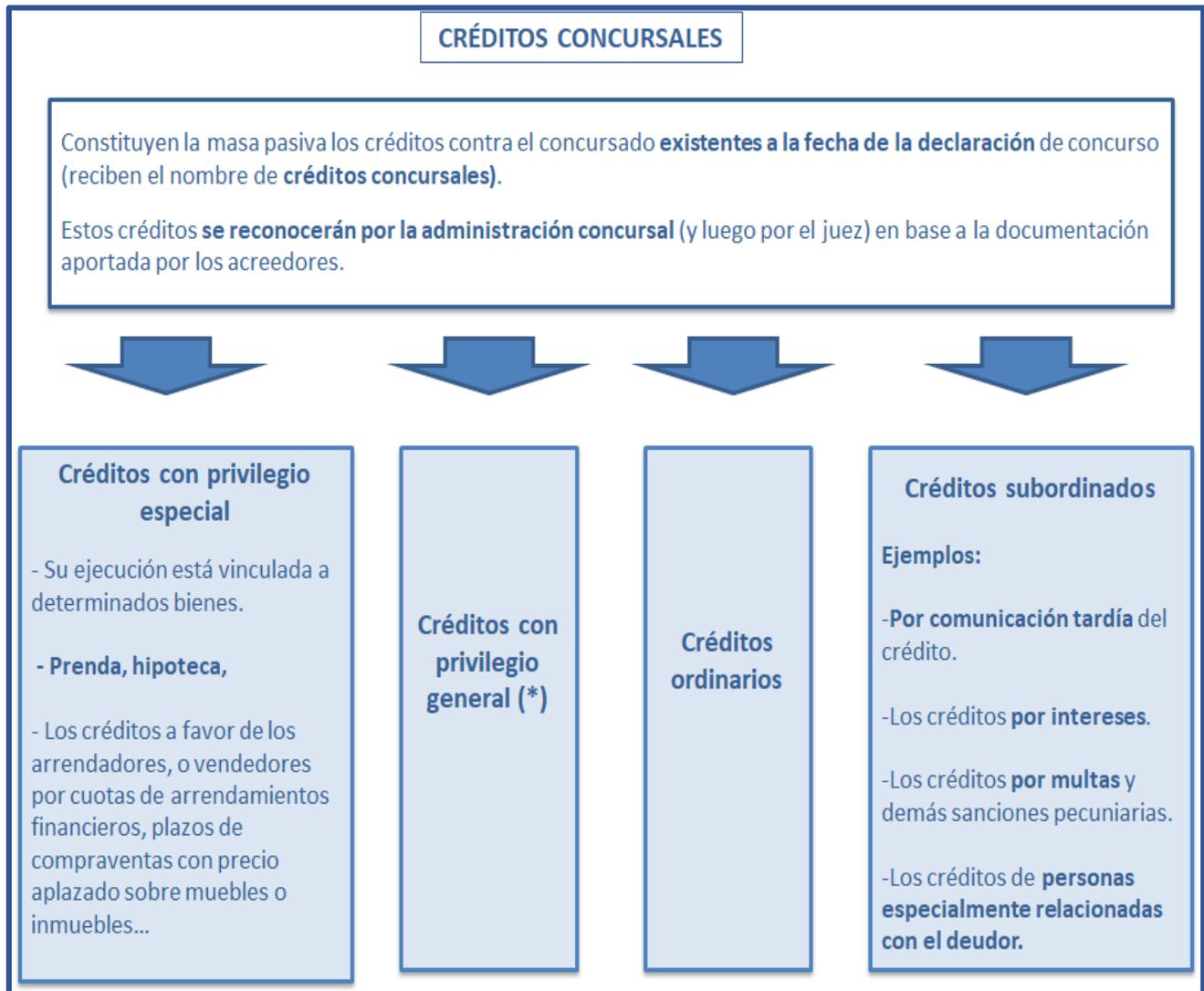
Los créditos ordinarios se satisfacen una vez hayan sido liquidados los créditos contra la masa y lo que gozan de cualquier tipo de privilegio. El criterio que se sigue es el de la satisfacción da prorata.

d) Créditos subordinados:

- 1.- Moratorios: Créditos comunicados fuera de plazo a la administración concursal
- 2.- Créditos por intereses
- 3.- Créditos por multas y demás sanciones monetarias
- 4.- Créditos de personas especialmente relacionadas con el deudor (socios, sociedades del grupo...)
- 5.- Créditos por consecuencia de una reintegración declarada de mala fe
- 6.- Créditos subordinados por pacto contractual

Para finalizar y tener una visión más clara de qué créditos conforman estas categorías, se incluye la siguiente figura

FIGURA 8. Créditos concursales

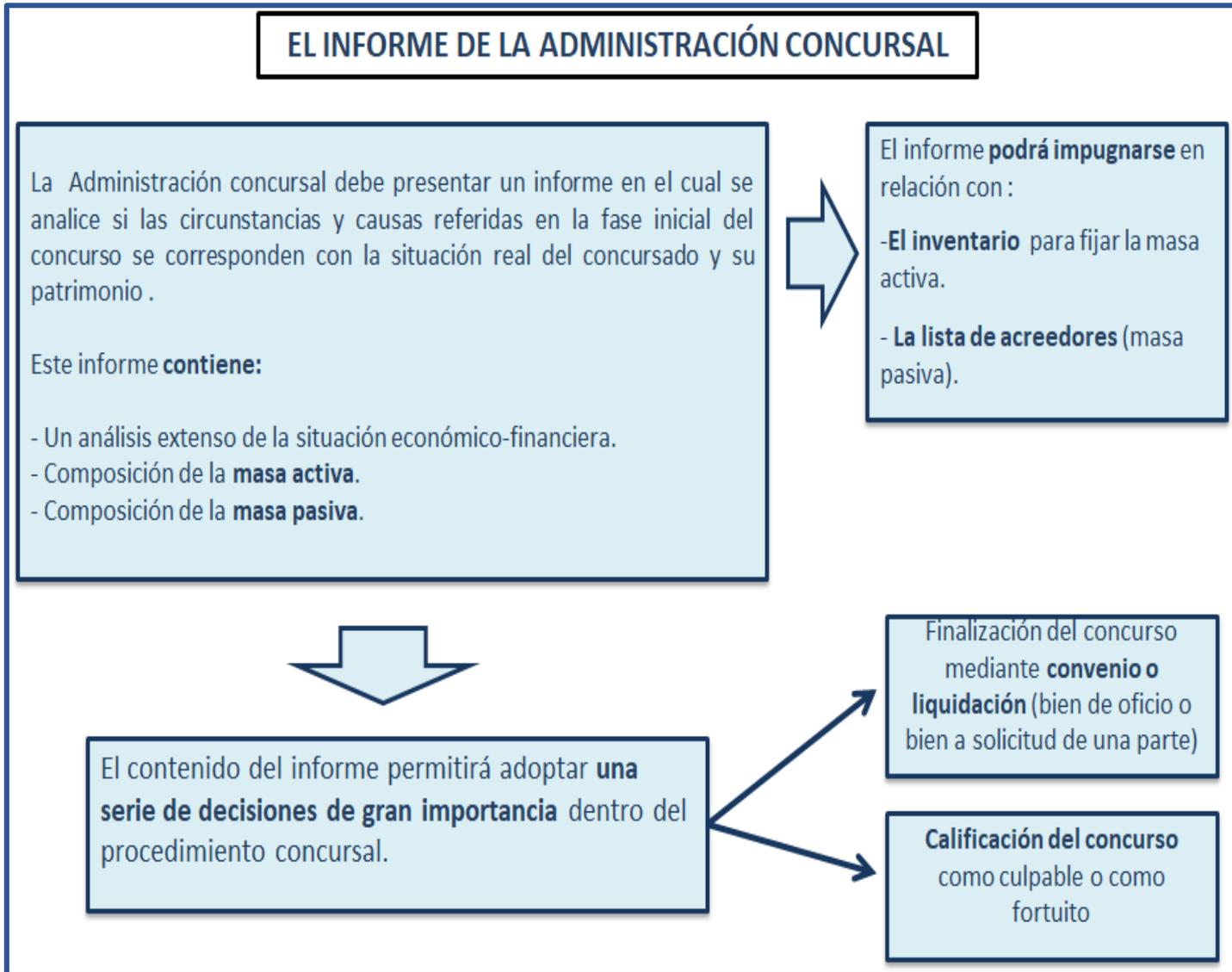


FUENTE: Elaboración propia

Para concluir el anterior apartado, se va a incluir una figura que resume los contenidos del Informe de la Administración concursal de forma gráfica.



FIGURA 9. Informe de la Administración concursal



FUENTE: Elaboración propia

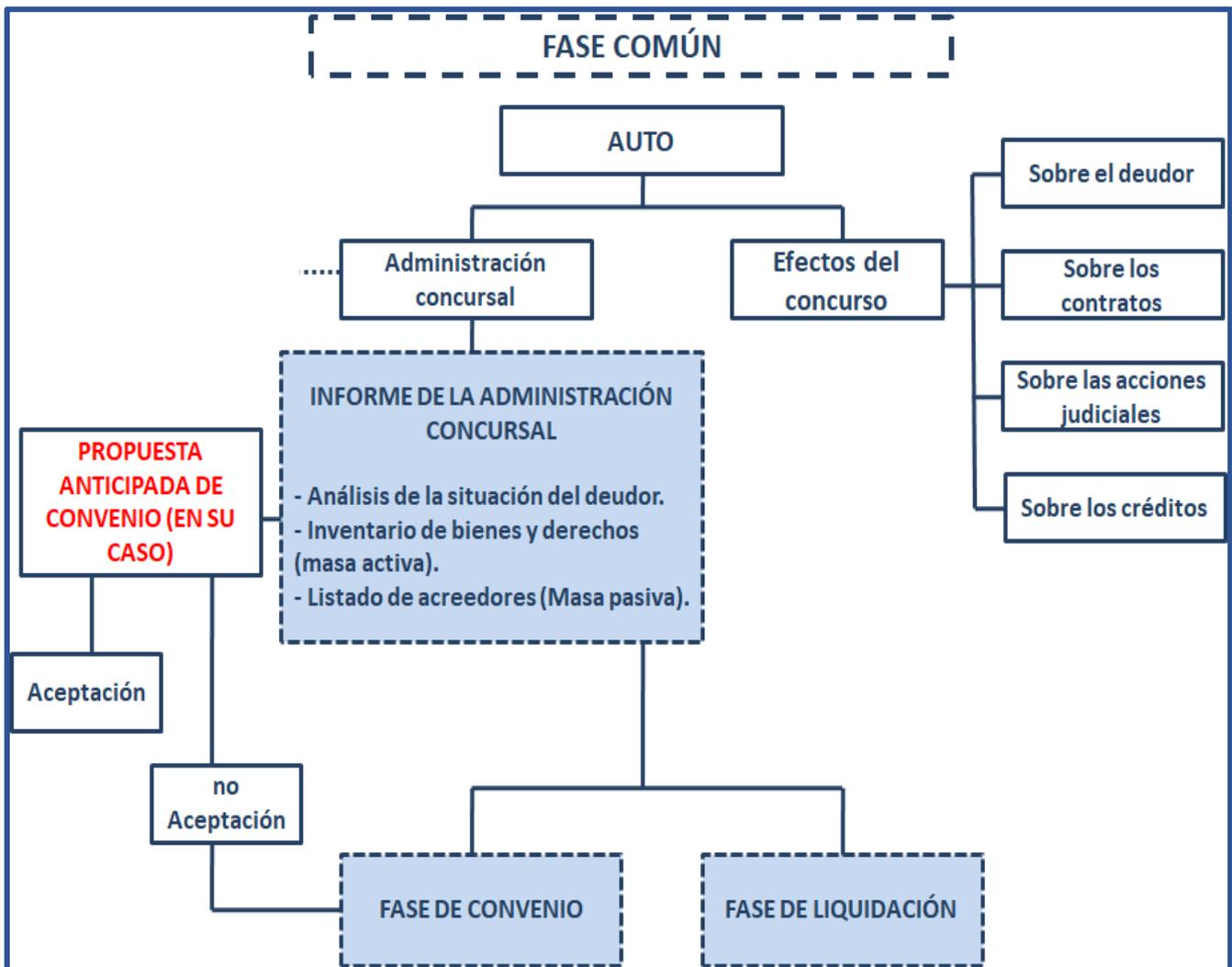
2.4. DESENLACE DEL CONCURSO

Una vez cerrado el informe de la administración concursal indicando el análisis de la situación del deudor, el inventario de bienes y derechos (masa activa) y el listado de acreedores (masa pasiva), el concurso pasa a resolverse.

2.4.1 Fase de propuesta anticipada de convenio

Antes de comenzar el desarrollo del apartado, se ha de incluir una vez más la ya conocida figura, marcado en rojo la fase del concurso en la que se encuentra

FIGURA 10. Localización de la propuesta anticipada de convenio



FUENTE: Elaboración propia

Generalmente, el final del concurso acaba en convenio o ya bien, liquidación. Pero existe otra herramienta llamada propuesta de convenio anticipada. Esta herramienta pretende ahorrar tiempo y gastos a todas las partes que intervienen en el concurso.



La propuesta anticipada de convenio es un acuerdo que ofrece el deudor a sus acreedores; este acuerdo deberá contener las condiciones de quita (rebaja en la deuda) y de espera (aplazamiento de la deuda) y, en el caso de que se pretenda ejercer este plan con los frutos de la continuación de la actividad de la empresa deberá presentarse un plan de pagos y un plan de viabilidad.

El deudor puede ejercer su derecho de presentar la propuesta anticipada de convenio desde la declaración de este hasta la expiración del plazo de comunicación de créditos, siempre y cuando, no hubiese solicitado ya la liquidación del patrimonio.

Para poder ejercer este derecho, dicha propuesta debe ir acompañada del visto bueno de la administración concursal y la adhesión de los acreedores que posean al mínimo la quinta parte de los créditos o la décima cuando la propuesta se presente con la solicitud de concurso voluntario.

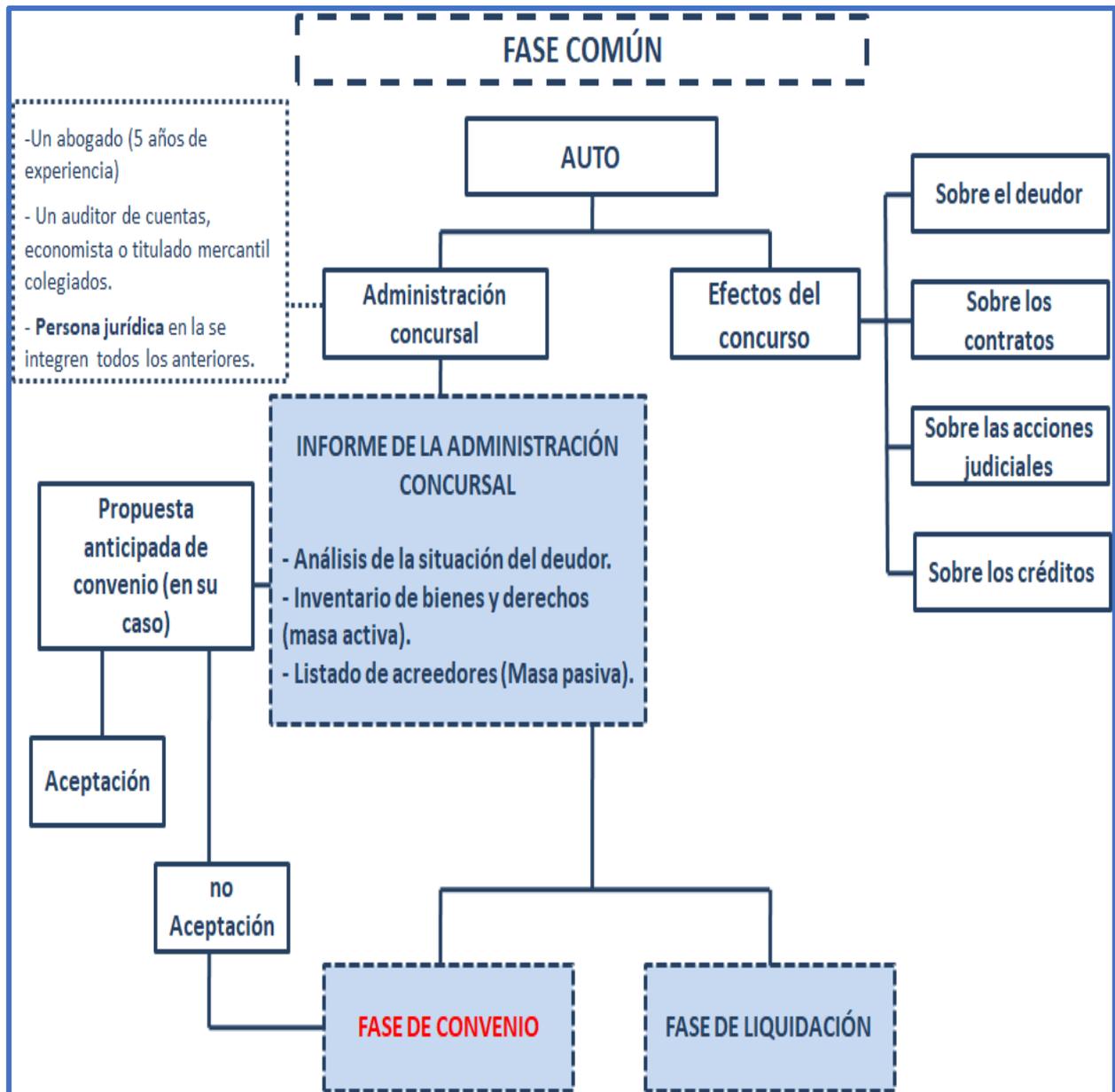
Desde la aceptación al trámite hasta la finalización del plazo de comunicación de créditos, cualquier acreedor puede adherirse al convenio sin caso a negociación.

Explicado esto, si no procediera la aprobación anticipada del convenio, el juez requerirá de inmediato al deudor para que, en plazo de tres días, manifieste si solicita la apertura de la fase de convenio o desea solicitar la liquidación.

2.4.2 Fase de convenio

Como es de habitual, a continuación se incluye la figura correspondiente, con la fase de convenio marcada en rojo para la mejor ubicación del lector en el concurso.

FIGURA 11. Localización de la fase de Convenio



FUENTE: Elaboración propia

El convenio que sigue a la propuesta anticipada de convenio no es tan diferente, seguimos hablando de un acuerdo entre acreedor y deudor, solo que, en este caso, el convenio puede ser presentado tanto por el deudor, siempre que, no hubiese solicitado previamente concurso anticipado o liquidación, como por los acreedores, siempre que representen al menos la quinta parte de los créditos, dando lugar a negociaciones y modificaciones en el plan de pagos para cada uno de los acreedores, de forma grupal o individual.



Como ha sido explicado en el apartado anterior, el contenido del convenio vendrá determinado por:

- Propuestas de quita o espera.

En el caso de los créditos ordinarios, la quita no podrá exceder el 50% de cada uno y la espera no podrá superar los 5 años desde la aprobación de convenio.

- Plan de pagos y acciones a seguir para cumplirlo (enajenaciones de bienes, derechos...).
- Plan de viabilidad si se considera continuar con el ejercicio de la empresa.

Una vez declarada por el Juez la fase de apertura de convenio, concursado y acreedores pueden presentar sus respectivas propuestas.

Tras ser aceptadas por la administración concursal, se presentan ya sea al deudor, si el convenio ha sido propuesto por los acreedores, o a los acreedores, si el convenio ha sido propuesto por el deudor.

En el segundo de los casos la aprobación del convenio se lleva a cabo en la junta de acreedores, donde se exponen las propuestas que hubiera, a continuación los acreedores deliberan y votan sobre la propuesta de convenio presentada por el concursado. Todos los acreedores tienen derecho a voto excepto los dueños de créditos subordinados.

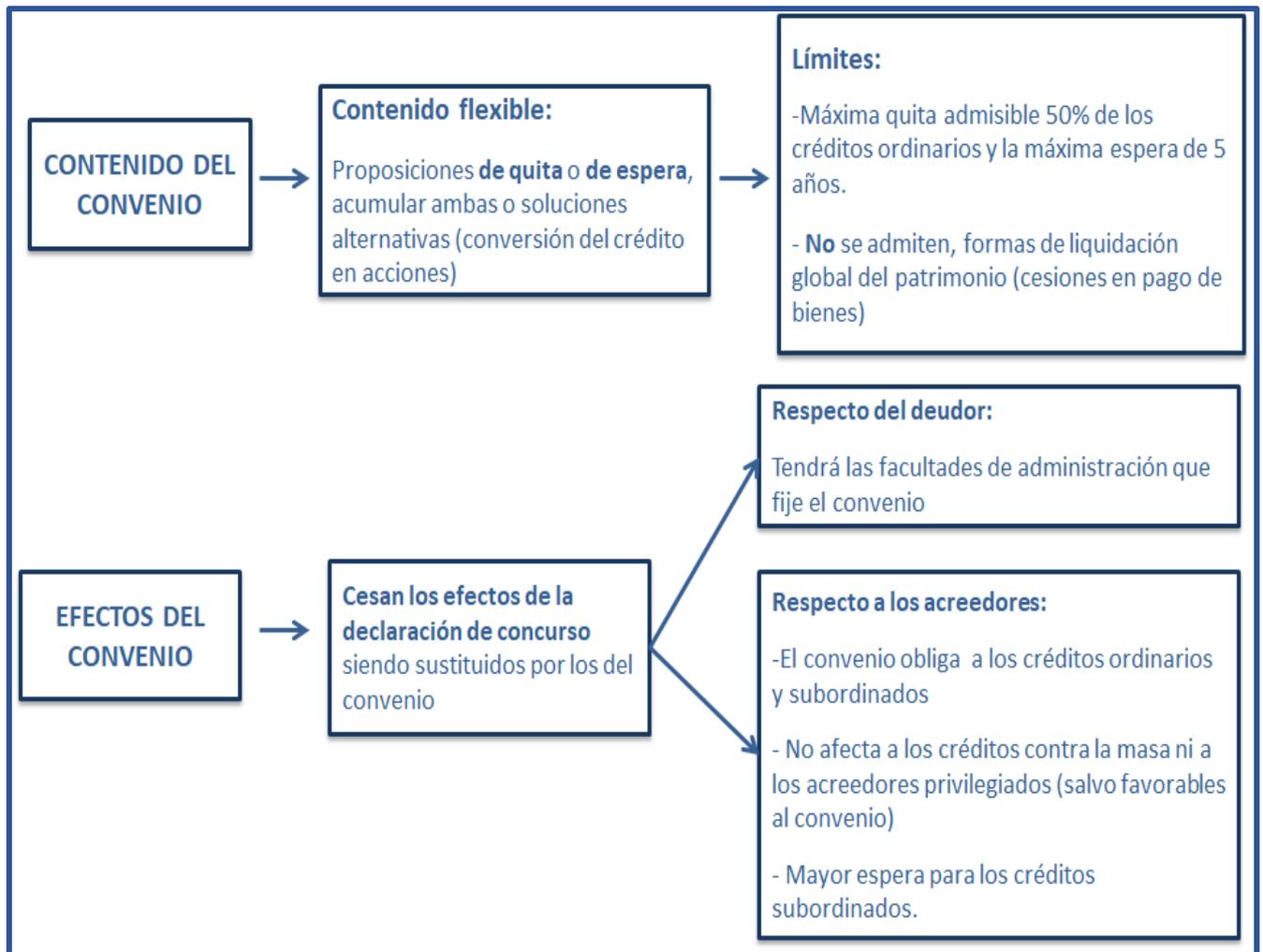
Y finalmente, se aprobará o se desestimaré la propuesta de convenio. Para la aprobación de esta se exige al menos el voto a favor de la mitad de los créditos ordinarios del concurso.

Como es de esperar, el convenio aprobado puede ser objeto de oposición, ya sea por parte de la administración concursal, por los acreedores que no hayan asistido, o los que votaron en contra en la Junta de Acreedores.

Si la oposición prospera, puede desembocar bien en una nueva convocatoria de Junta de acreedores o bien en una nueva presentación de propuesta de convenio, de lo contrario, el convenio prospera, quedará finalmente aprobado.

Del presente apartado, se procede a plasmar en la siguiente figura, el contenido y efectos del convenio, y el procedimiento de este para mejor comprensión. Así pues:

FIGURA 12. Contenido y efectos del convenio



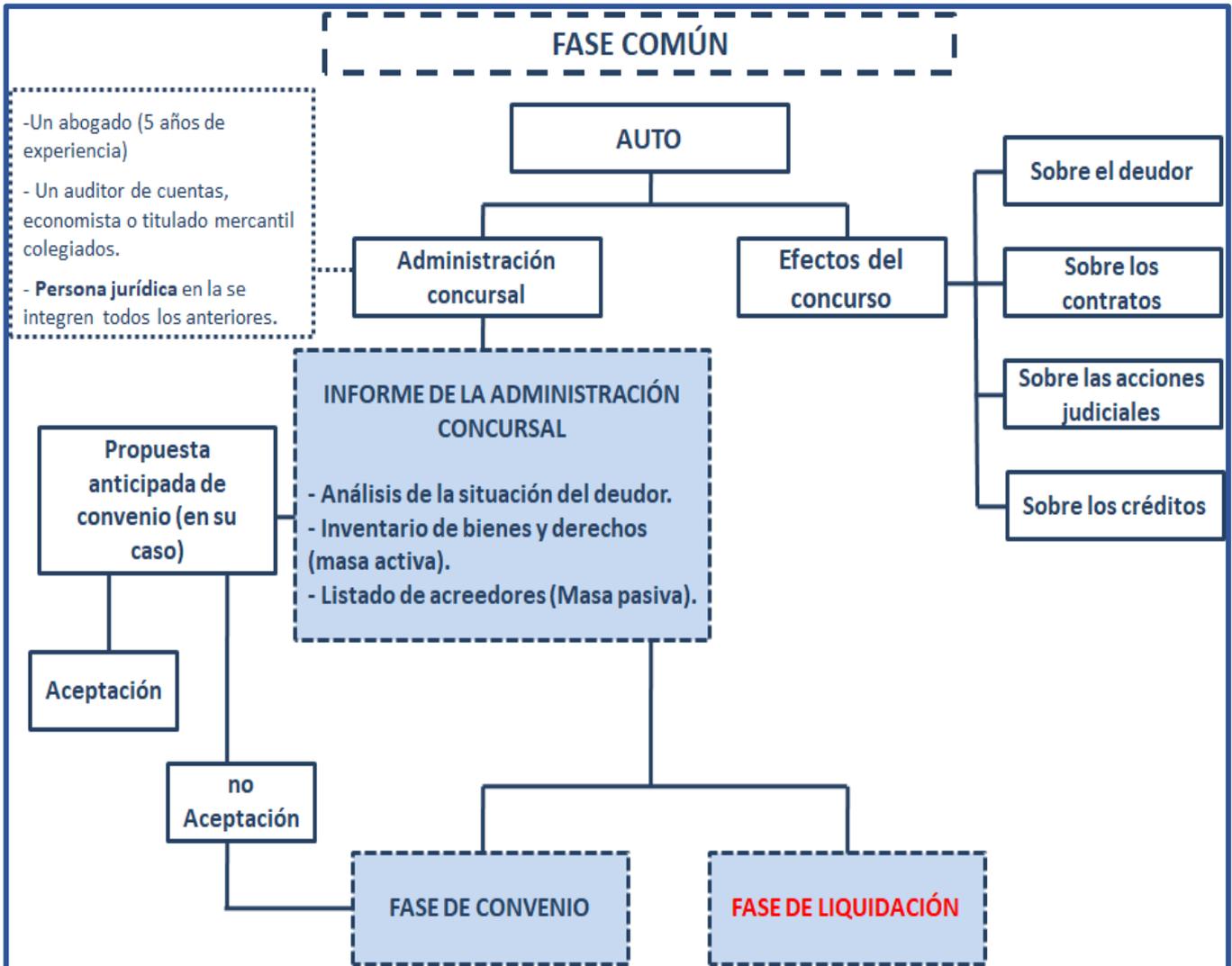
FUENTE: Elaboración propia



2.4.3 Fase de liquidación

Por última vez, se adjunta la figura de situación del concurso para esta última instancia

FIGURA 13. Localización de la fase de liquidación



FUENTE: Elaboración propia

La ley ofrece a deudores y acreedores dos canales por los que resolver la situación de insolvencia: El convenio o la liquidación. La elección de uno u otro dependerá en la gran mayoría de la voluntad del deudor, aunque también dependerá de otros factores. La fase de liquidación se abrirá cuando:

- El deudor así lo solicite (puede ser solicitada desde la declaración de concurso voluntario).

- Cuando el concursado no presente propuesta de Convenio (anticipada o no) y no sea admitida o aprobada (por el deudor, admón. concursal o acreedores).
- Cuando después de haber sido aprobado el Convenio, sea desestimado por la imposibilidad de cumplirlo

Cabe decir que, una vez iniciada la fase de liquidación del patrimonio, los administradores actuales serán sustituidos de forma íntegra por la administración concursal, el patrimonio será liquidado, y con el resultado de la liquidación se comenzará a pagar a los acreedores en orden de preferencia como se ha puntualizado en el apartado 2.2

A continuación, se incluye una figura con lo resumido en el apartado 2.2 en referencia al orden de liquidación

FIGURA 14. Orden de pago de los créditos en fase de liquidación

Realizadas las operaciones de liquidación, el pago a los acreedores se realizará del modo siguiente:

1º.- Créditos contra la masa

Deberán satisfacer **a sus respectivos vencimientos** (sin tener que esperar a la fase de liquidación). Los créditos contra la masa se deducirán de la masa activa respetando los bienes afectos a créditos con privilegio especial.

2º.- Créditos con privilegio especial

La regla general es que estos créditos deben hacerse efectivos con cargo a los bienes o derechos especialmente afectos y sean objeto de ejecución.

3.- Créditos con privilegio general

Estos créditos se satisfacen una vez satisfechos los créditos contra la masa y los créditos con privilegio especial.

Se satisfarán por el orden legalmente establecido y, en su caso, a prorrata dentro de cada número.

4.- Créditos ordinarios

Los créditos ordinarios se satisfacen una vez han sido liquidados los créditos contra la masa y los que gozan de cualquier tipo de privilegio. El criterio que se sigue es el de la satisfacción a prorrata.

5.- Créditos subordinados

Los créditos subordinados no se satisfacen hasta que no quedan íntegramente satisfechos los créditos ordinarios. Se satisfarán por el orden legalmente establecido y, en su caso, a prorrata dentro de cada número.

FUENTE: Elaboración propia



La manera en que se liquida el patrimonio es preferiblemente mediante un plan de liquidación elaborado por la Administración concursal. En general, la ley concursal persigue el objetivo de vender la empresa en su conjunto, así como los activos que la integran, basándose en una serie de normas supletorias que ahora se verán.

Las normas supletorias, además de servir para acordar un Plan de liquidación, entran en juego cuando no se aprobase dicho plan.

1ª Regla: Se debe intentar vender la empresa en concurso “como un todo”

2ª Regla: Si no ha habido suerte aplicando un Plan de Liquidación, ni vendiendo la empresa como una unidad, los activos se venderán como:

- A través de una persona o entidad especializada (intermediario inmobiliario, perito de maquinaria...).
- Mediante un Convenio de ejecución: Ejecutante (acreedor) y ejecutado (deudor) llegan a un acuerdo para vender sin límites.

2.4.4 Fase de calificación

La Ley tiene una serie de herramientas para averiguar si el concursado ha tenido culpa en la generación o agravación de la situación de insolvencia de la empresa, o bien ha sido una situación fortuita que lo ha llevado a una suspensión de pagos.

La calificación del concurso no siempre tiene lugar en este. Procederá en los siguientes casos:

- Cuando se apruebe un convenio con una quita superior a un tercio de los créditos.
- Cuando se apruebe un convenio con una espera superior a tres años

La ley establece unos supuestos para los que el concurso se calificará como culpable:

- 1.- Cuando el concursado no cumpla su obligación de llevar la contabilidad y de que sea correcta y transparente.
- 2.- Cuando el concursado elabore con grave error algunos de los documentos en la solicitud de concurso o presente documentos falsos.
- 3.- Cuando se haya dado paso a la liquidación debido a un incumplimiento en el convenio.

- 4.- Cuando el concursado interponga dificultad en la liquidación y/o embargo de sus bienes.
- 5.- Cuando en los dos años anteriores a la declaración salgan del patrimonio del concursado bienes o derechos de mala fe.
- 6.- Cuando, intentando evitar el concurso, el deudor simule una situación patrimonial irreal.
- 7.- Cuando el deudor no haya solicitado el concurso en una situación de insolvencia continuada.
- 8.- Cuando el deudor no haya colaborado de forma positiva con el Juez y la administración concursal.

La calificación del concurso como culpable provoca una serie de efectos en los sujetos que han intervenido en esa situación de insolvencia tales como:

- Incapacidad para ejercer ninguna actividad empresarial y para administrar bienes ajenos (2-15 años)
- Pérdida de cualquier derecho que tuviera frente al concurso
- Si ha cabido fase de liquidación, se podrá responsabilizar de forma solidaria por el déficit del resultado de la liquidación, a los administradores de la sociedad y los de los dos años anteriores a la apertura de concurso.

Tras meses y meses de trabajo, negociaciones y decepciones para la mayoría de las partes implicadas, el concurso concluye bien con el cumplimiento íntegro del convenio, bien con la liquidación y pago de los créditos.

También hay otras causas que marcan el final del concurso, no tan comunes como las anteriores pero que también se dan como:

- Revocación de la declaración de concurso
- Pago íntegro de todos los créditos
- Solvencia sobrevenida
- Desistimiento y renuncia de todos los acreedores
- Insuficiencia de bienes y derechos

En esta última instancia, existe la posibilidad de reapertura del concurso, además, el deudor persona física, seguirá siendo responsable de los créditos restantes.



3. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

Una vez expuestas, en el capítulo anterior las líneas básicas del procedimiento concursal y analizados los elementos que lo conforman, procede en el presente capítulo determinar cuáles son los principales derechos de los trabajadores por cuenta ajena que pueden verse afectados por la puesta en marcha de un concurso de acreedores en la empresa para la que prestan sus servicios.

En especial, se pondrá la atención sobre los principales derechos de contenido económico que se derivan de cualquier relación laboral. Es decir, los principales objetos de estudio de este capítulo serán dos.

Por un lado, el salario de los trabajadores, teniendo en cuenta sus características y su distinción de otros créditos no salariales, y por otro lado, las indemnizaciones por despido que pudieran corresponder a los trabajadores, distinguiendo a su vez entre las diferentes formas de extinción del contrato que dan derecho a las citadas indemnizaciones.

Finalmente, tiene especial importancia un análisis del concepto y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) por la función que desempeña en los concursos de acreedores a la hora de garantizar, en ciertos casos y con ciertos límites, el pago de los créditos salariales y las indemnizaciones de los trabajadores.

3.1. EL SALARIO

3.1.1 Concepto y características

El salario es la totalidad de las percepciones económicas, en dinero o en especie, que percibe el trabajador por los servicios que presta por cuenta ajena, tanto si retribuye el trabajo efectivo como los periodos de descanso computables como trabajo.

Características:

a).- El salario es la retribución del trabajo efectivo, por lo tanto no se consideran salario las cantidades económicas o los derechos que reciba el trabajador por otras razones.

Ejemplo: cantidades que se reciben para compensar gastos que tenga el trabajador como consecuencia de su trabajo: dietas, reembolso por herramientas de trabajo...

b).- El salario puede pagarse en dinero o en especie. El salario se paga en especie cuando consiste en la entrega de un bien distinto del dinero.

El Estatuto de los trabajadores establece que, como máximo, se puede pagar en especie, el 30% de la totalidad del salario.



Hay que distinguir entre el salario en especie y la entrega de herramientas de trabajo. Cuando se entrega el bien al trabajador para que lo use exclusivamente para trabajar no se trata de salario en especie, sino de una herramienta de trabajo. Si el mismo bien se entrega para uso particular del trabajador, será un salario en especie.

Por lo tanto, lo que distingue el salario en especie y la entrega de herramientas de trabajo, no es el bien en sí que se entrega al trabajador, sino el uso que el empresario permite que se haga de dicho bien.

c).- El salario incluye tanto la retribución del trabajo efectivo como de los periodos de descanso computables como trabajo.

Durante los periodos de descanso considerados como de trabajo el empleado recibe su salario como si se tratara de trabajo efectivo. Estos periodos son: las vacaciones, los festivos, los días de descanso semanal, y los permisos retribuidos.

d).- Momento del pago del salario y retrasos en el pago del salario.

El momento del pago del salario será el que establezca en cada caso el Convenio Colectivo.

Por otro lado, si el empresario retrasa el pago del salario, puede ocurrir lo siguiente:

- El trabajador podrá reclamar ante el juzgado de lo social el salario que se le debe, incrementado en un 10% anual en concepto de intereses. Hay que tener en cuenta que la reclamación para exigir el pago del salario prescribe al año.

De modo que el trabajador sólo puede reclamar lo que se le deba desde los doce meses anteriores al momento de la reclamación. Lo que no entre en este plazo lo habrá perdido definitivamente.

- Si el retraso en el pago del salario se considera permanente o habitual, el trabajador podrá, además, reclamar ante el juzgado de lo social que se extinga el contrato de trabajo recibiendo una indemnización equivalente a la del despido improcedente (33 días de salario por año de servicio).

3.1.2 Estructura del salario

El salario se compone de tres partes: salario base, complementos salariales y gratificaciones extraordinarias.

a).- Salario base: Es la parte del salario que recibe el trabajador de forma fija o permanente por el simple hecho de prestar sus servicios para la empresa, perteneciendo a un determinado grupo profesional. El salario base (o sueldo base) se percibe siempre sin que dependa de otras circunstancias que pudieran concurrir en el trabajador o en el puesto de trabajo.

b).- Complementos salariales: Son cantidades que se añaden al salario base y que sólo se perciben cuando concorra alguna de las causas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores. Así, al contrario de lo que ocurre con el salario base, los complementos no tienen carácter fijo o permanente sino que dependen de que existan determinadas circunstancias que justifiquen su percepción por el trabajador.

El Estatuto de los Trabajadores solo contempla tres tipos de complementos salariales (de modo que no pueden existir otros distintos). Los complementos salariales son los siguientes (ver figura 15):

- Complementos salariales personales: dependen de las circunstancias personales de cada trabajador.
- Complemento por la forma de realizar el trabajo: se pagan por la cantidad y la calidad del trabajo y Complemento por el puesto de trabajo: se paga por las especiales circunstancias del puesto de trabajo.
- Por los resultados de la empresa: se paga cuando la empresa obtiene un determinado nivel de beneficio.

c).- Pagas o gratificaciones extraordinarias: Son cantidades que percibe el trabajador que retribuyen sus servicios en la empresa pero que tienen un periodo de vencimiento superior al mes (normalmente un año). Esto significa que, para tener derecho a la paga extraordinaria completa es necesario trabajar durante el año entero (o desde las fechas que marque en cada caso el convenio colectivo). Las pagas extraordinarias se perciben con carácter permanente, igual que el salario base.

Los trabajadores tienen derecho anualmente, al menos, a dos pagas extraordinarias, aunque el convenio colectivo puede establecer más pagas extraordinarias.



La cuantía será la pactada por convenio colectivo o por acuerdo entre empresario y representante de los trabajadores. Se hacen efectivas, una por Navidad y otra en el mes que se fije por convenio colectivo o por acuerdo entre empresario y representante de los trabajadores.

Si se acuerda en convenio, se podrá prorratear su importe mensualmente, es decir, dividir las pagas por doce meses y pagarse cada mes.

A modo de resumen pueden realizarse las siguientes consideraciones sobre la estructura del salario:

- La estructura del salario (salario base, complementos y pagas extraordinarias) es la que establece el Estatuto de los trabajadores, no puede modificarse ni por convenio ni por contrato.
- Lo mismo ocurre con los complementos salariales, son los que están previstos en el Estatuto de los Trabajadores sin que esa clasificación pueda modificarse ni por convenio ni por contrato (Los complementos salariales personales, los complementos por la forma de realizar el trabajo y por el puesto de trabajo, y los complementos por los resultados de la empresa).
- El trabajador tendrá derecho a exigir los complementos salariales que en cada caso prevea el convenio colectivo correspondiente o se pacten en el contrato de trabajo. Lo que no figure en el convenio o no se pacte por acuerdo individual no podrá exigirse por el trabajador.
- Los complementos personales son consolidables sin necesidad de pacto expreso. El resto de los complementos no son consolidables, necesitan pacto expreso para que lo sean. Es decir, el trabajador percibirá los complementos de puesto de trabajo solo mientras trabaje en el puesto, pero no será un derecho adquirido si la empresa lo suprime y le asigna otras funciones, salvo que se pacte lo contrario.
- Las cantidades que perciba el trabajador y no puedan enmarcarse en alguna de las categorías de complementos salariales tendrán el carácter de salario base. Dicho de otro modo, las cantidades que reciba el trabajador, ante la duda de en qué categoría deben encuadrarse, se consideran salario base.
- Para alcanzar una mayor productividad y un mayor rendimiento de los trabajadores se introduce en el salario un mayor número de elementos variables en función de los resultados de la empresa o del trabajador. Incluir todos los conceptos en el salario base

implica para el empresario un riesgo productivo ya que no cumplirá con el objetivo de mantener al trabajador involucrado con la marcha de la empresa.

A continuación se incluye una figura donde se plasman las partes que forman parte del salario de un trabajador.

FIGURA 15. Estructura salarial

PARTE DEL SALARIO	DEFINICIÓN Y CLASES
Salario base	Son cantidades que percibe el trabajador con carácter permanente por prestar sus servicios, encuadrado dentro de una categoría profesional de las establecidas en el convenio colectivo correspondiente.
Complementos salariales	<p>Cantidades que se añaden al salario base y que sólo se perciben cuando concurra alguna de las causas establecidas en el E.T</p> <p>Complementos personales: retribuyen una cualificación personal o profesional del trabajador que repercute en el trabajo realizado y no se contempló en el momento de contratar. Ej: Antigüedad, plus de idiomas, Complemento de titulación, de informática...</p>
	<p>Complementos por el trabajo realizado: retribuyen las características especiales de un determinado puesto de trabajo. Ej: plus de toxicidad, penosidad, peligrosidad, plus de disponibilidad, de nocturnidad, de turnicidad...</p>
	<p>Complemento por mayor cantidad o calidad de trabajo: Plus de productividad, de asiduidad, puntualidad, horas extraordinarias...</p>
	<p>Complemento por los resultados de la empresa: Se conceden por las empresas cuando alcanzan un determinado nivel de beneficios en un ejercicio económico.</p>
Gratificaciones extraordinarias	Cantidades que percibe el trabajador que retribuyen sus servicios en la empresa pero que tienen un periodo de vencimiento superior al mes. Se perciben con carácter permanente, igual que el salario base.

FUENTE: Elaboración propia



3.1.3 Percepciones extra-salariales

Las percepciones extra-salariales son cantidades que percibe el trabajador de su empresario, que no se consideran salario, ya que no retribuyen el trabajo efectivo sino que suelen consistir en indemnizaciones por gastos que tenga el empleado como consecuencia del trabajo que realiza por cuenta ajena.

A modo de resumen pueden realizarse las siguientes consideraciones sobre las percepciones extra-salariales:

- Las cantidades que no forman parte del salario son las que vienen establecidas en el Estatuto de los Trabajadores. No pueden añadirse más, ni por convenio ni por contrato.

Es decir, no existen más categorías de percepciones extra-salariales que las que establece la ley.

- El trabajador sólo tendrá derecho a exigir las percepciones extra-salariales que en cada caso prevea el convenio colectivo correspondiente o se pacten en el contrato de trabajo.

Lo que no figure en el convenio o no se pacte por acuerdo individual no podrá exigirse por el trabajador.

- Las cantidades que perciba el trabajador y no puedan enmarcarse en alguna de las categorías de percepciones extra-salariales se presumen pertenecientes al salario base.

Dicho de otro modo, las cantidades que reciba el trabajador, ante la duda de si son salario o no, se presumen salario base.

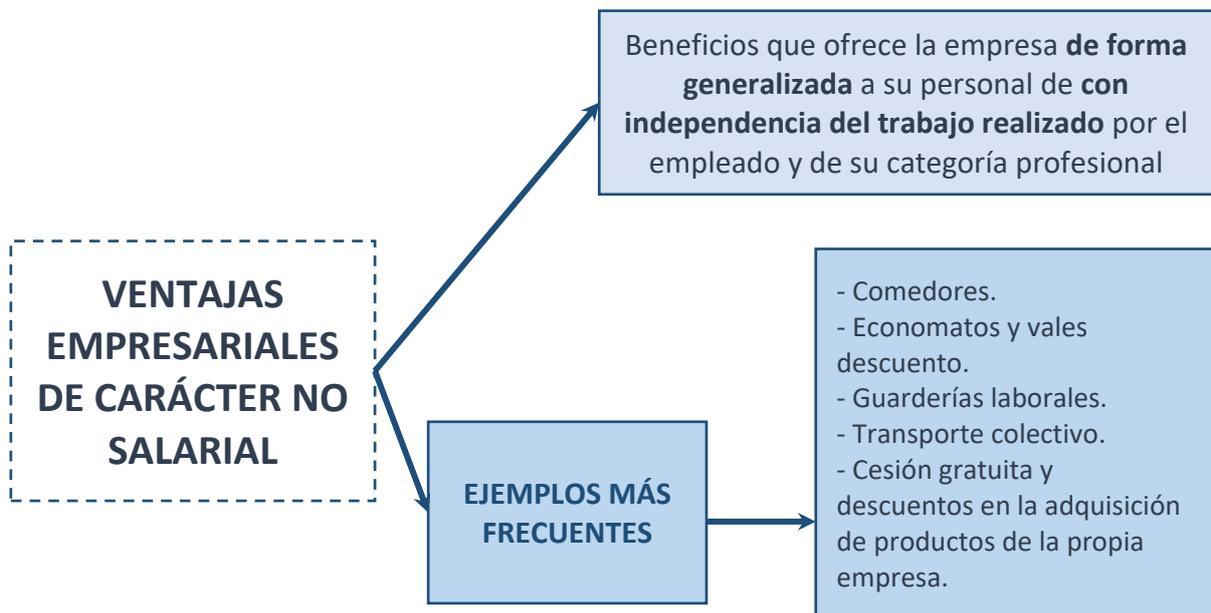
Se incluye en este momento, dos figuras que definen las partes que no forman parte del salario pero sí de las percepciones y ventajas del trabajador.

FIGURA 16. Percepciones extra-salariales



FUENTE: Elaboración propia

FIGURA 17. Ventajas empresariales de carácter no salarial



FUENTE: Elaboración propia



3.1.4 Salario mínimo interprofesional (SMI)

El salario mínimo interprofesional es el salario que, como mínimo, debe cobrar cualquier trabajador por cuenta ajena sea cual sea la actividad a la que se dedique, por una jornada de 8 horas diarias o por la jornada completa.

El SMI se establece todos los años por el gobierno previa consulta con los agentes sociales y basándose fundamentalmente en el IPC y en la renta nacional.

Para 2019 el SMI es de:

- 900 €/mes
- 1050 €/mes (con prorrata de pagas)
- 30 €/día (sin prorrata de pagas extra)
- 35 €/día (con prorrata de pagas)
- 12 600 €/año (se consideran 14 pagas)

3.2 EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

En el siguiente sub-apartado se van a enumerar y desarrollar las distintas situaciones en las que un contrato de trabajo puede ser extinguido. Se pueden distinguir según la decisión de quién sea la extinción y la situación que preceda. Cada una de estas clasificaciones es susceptible de reclamación, por lo que caben varios escenarios.

El motivo de este sub-apartado es principalmente conocer qué cantidad de indemnización le corresponde a los trabajadores en cada escenario y así poder desarrollar los casos prácticos que concluyen el trabajo. Ya que estas situaciones se dan tanto dentro como fuera del concurso de acreedores.

3.2.1 Extinción del contrato por iniciativa del trabajador

El trabajador puede extinguir unilateralmente el contrato de trabajo en cualquier momento sin necesidad de que exista una causa legal que lo justifique, al contrario de lo que ocurre, como más adelante se verá, cuando es el empresario quien decide en exclusiva la extinción

Además, cualquier trabajador por cuenta ajena puede extinguir la relación laboral, exigiendo al mismo tiempo una indemnización económica, cuando el empresario incumpla de forma grave y culpable con sus obligaciones derivadas del contrato de trabajo.

3.2.1.1 Extinción sin causa justificada

El trabajador puede extinguir el contrato de trabajo en cualquier momento, sin necesidad de alegar una razón objetiva que justifique su decisión, sólo se le exige que avise al empresario con cierto tiempo de antelación (preaviso).

Así, el trabajador que decide dimitir puede actuar de dos formas:

a).- Dimisión con preaviso.

Es decir, avisando con un tiempo de antelación suficiente establecido en el convenio colectivo (normalmente 15 días) para que el empresario pueda organizar con tiempo suficiente la sustitución del trabajador o adoptar las medidas al respecto que estime convenientes.

Esos días de preaviso son días de trabajo a todos los efectos, de modo que el trabajador seguirá prestando sus servicios y el empresario deberá abonarle los salarios correspondientes a los mismos. La decisión del trabajador de dimitir con preaviso es irrevocable, es decir, la empresa no estaría obligada a mantener al trabajador si éste se arrepintiese de su decisión.

El trabajador que dimite no tiene derecho a indemnización, únicamente deberá percibir lo que se le deba hasta ese momento (básicamente, el salario del mes en curso, la parte proporcional pagas extraordinarias si es que no se perciben de forma prorrateada, y la parte de las vacaciones no disfrutadas).

b) Dimisión sin preaviso.

Se produce cuando el trabajador extingue el contrato sin causa justificada y sin avisar con la antelación suficiente establecida en el convenio colectivo. En estos casos el contrato se extingue, pero al no haber cumplido el trabajador con su obligación de aviso previo, el empresario puede pedirle una indemnización que normalmente consistirá en una cantidad de dinero equivalente al salario correspondiente a los días dejados de avisar por el trabajador (15 días sin avisar = 15 días de salario en concepto de indemnización).



Cuando el trabajador no comunica nada y además de su actitud se deduce claramente su voluntad de extinguir el contrato se habla de abandono del puesto de trabajo. De no deducirse claramente esta intención se trataría simplemente de un supuesto de faltas de asistencia al trabajo que la empresa podrá sancionar.

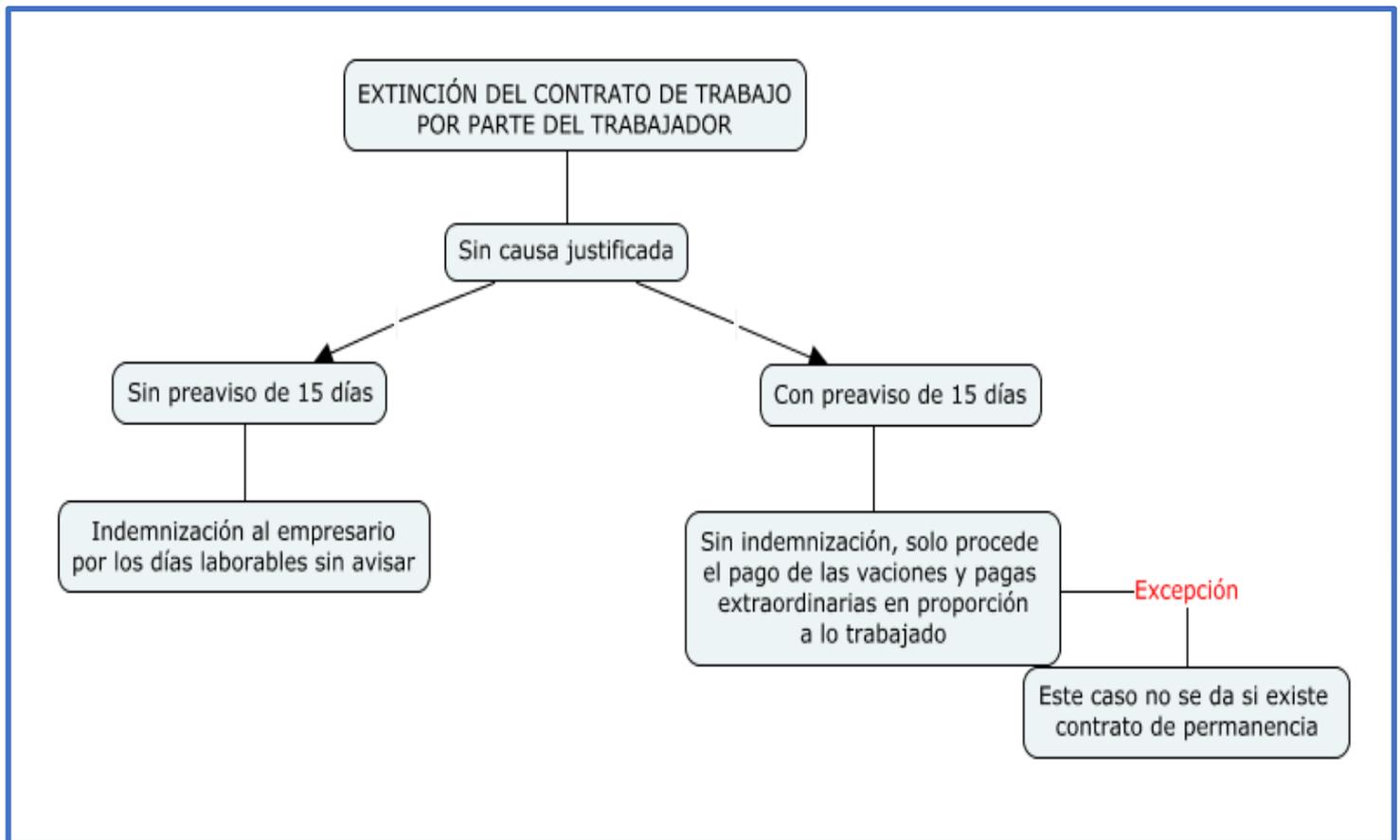
En definitiva, sólo puede hablarse de abandono si de la actitud del trabajador se deduce claramente que hay intención de extinguir el contrato. Dado que es más difícil de demostrar el abandono, lo razonable para el empresario sería, en caso de ausencias prolongadas e injustificadas del trabajador, proceder a su despido disciplinario y no considerar directamente el abandono del puesto de trabajo, salvo supuestos en los que sea evidente la voluntad del trabajador de extinguir el contrato.

Hay que tener en cuenta que en ocasiones el trabajador no puede dimitir libremente. En particular esto se produce cuando el trabajador haya estipulado un pacto de permanencia en la empresa.

Este pacto de permanencia se celebra cuando el trabajador haya recibido una especialización profesional con cargo a la empresa para poner en marcha proyectos determinados o realizar un trabajo específico y le obliga a permanecer en la empresa durante un tiempo máximo de dos años. Si el trabajador cesase antes de la finalización del plazo pactado, por decisión propia, el empresario tendrá derecho recibir una indemnización por los daños y perjuicios que se hubiera producido.

Para tener una visión más clara de los tipos de extinción de trabajo que existen en el marco laboral de España, se incluye a continuación una figura resumen de la extinción del contrato por parte del trabajador sin causa justificada.

FIGURA 18. Extinción del contrato por parte del trabajador



FUENTE: Elaboración propia

3.2.1.2 Extinción con causa justificada

El trabajador puede extinguir unilateralmente el contrato de trabajo cuando exista una causa objetiva y justificada basada en un incumplimiento grave del contrato por parte del empresario.

Estas causas objetivas que permiten extinguir el contrato al empleado deben estar previamente establecidas en la ley.

Así, el Estatuto de los Trabajadores prevé que el trabajador pueda extinguir el contrato de trabajo de forma justificada en los casos siguientes:

- En caso de modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que no sigan el procedimiento del Estatuto de los Trabajadores y vulneren la dignidad de estos.
- Cuando se produzca la falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado.



No se exige en este caso, que el empresario sea responsable personalmente por falta de voluntad de pago pues basta con que se produzca sea cual sea la causa, por lo que procederá aunque el empresario no pague los salarios por dificultades económicas, o por falta de liquidez.

- La negativa del empresario a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo en los supuestos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo o de traslado, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados.
- Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor. En este supuesto se incluyen los fenómenos de acoso moral (mobbing).

En cuanto al Procedimiento para la extinción del contrato, el trabajador que se encuentre en alguno de los casos anteriores no podrá por sí mismo extinguir el contrato de trabajo sino que debe solicitar, ante el juzgado de lo social, la extinción probando el incumplimiento empresarial.

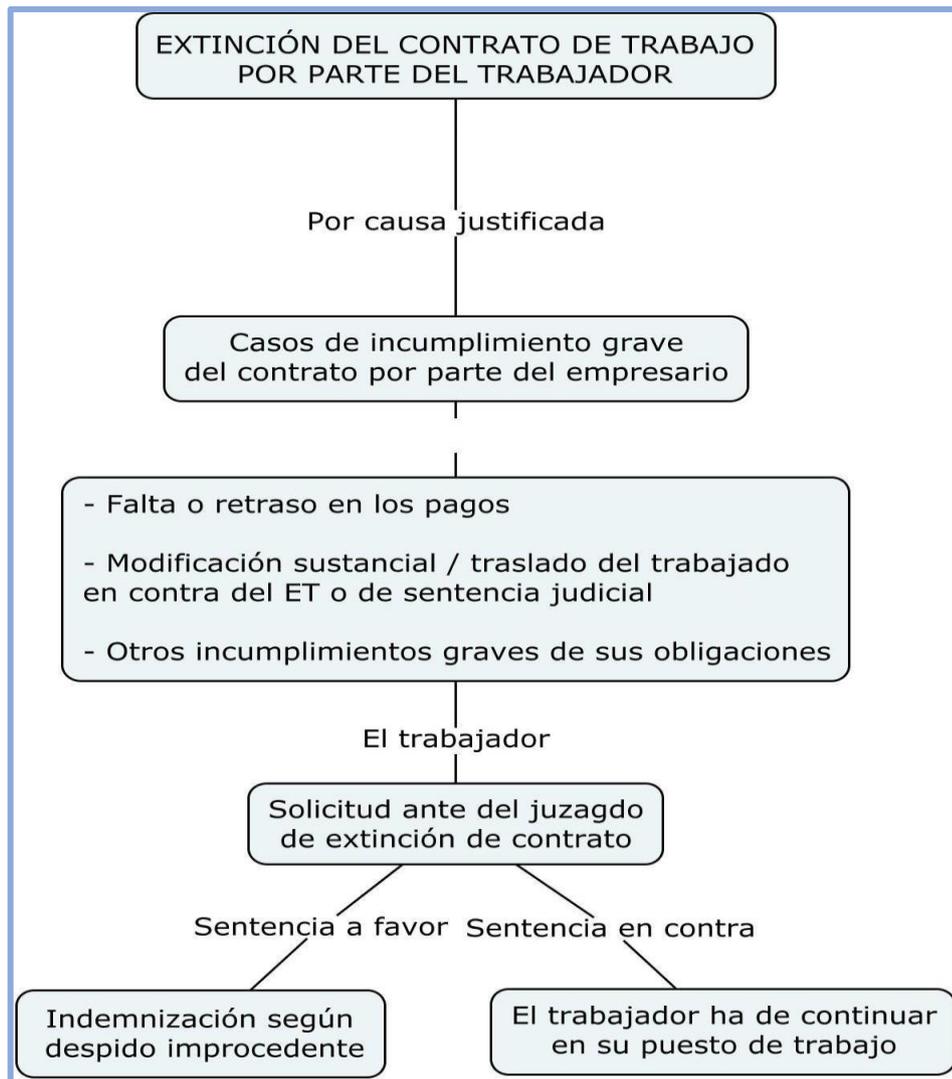
Durante el tiempo en que dure el proceso, el empleado deberá mantenerse en su puesto de trabajo hasta que el juez dicte sentencia, salvo que corra peligro su vida, salud integridad física o su dignidad.

Una vez transcurrido el juicio correspondiente, el juez dictará sentencia en la que podrá decir dos cosas:

- a) Se declara extinguido el contrato con derecho a una indemnización para el trabajador, equivalente a la del despido improcedente.
- b) Se concede la razón al empresario, entendiéndose que los motivos alegados por el trabajador o bien, no fueron demostrados, o bien no eran suficientes para extinguir el contrato. El contrato de trabajo no se extingue y el trabajador debe permanecer en su puesto de trabajo.

A continuación, se incluye la figura-resumen de la extinción del contrato por parte del trabajador por causa justificada.

FIGURA 19. Extinción del contrato por parte del trabajador por causa justificada



FUENTE: Elaboración propia

3.2.2 Extinción por iniciativa del empresario. El despido

La extinción del contrato por decisión unilateral del empresario recibe el nombre de despido. El despido exige siempre que exista una causa objetiva, prevista en la ley, que lo justifique.

El Estatuto de los trabajadores, establece las causas que justifican el despido, regulando varias clases de despido en función de las distintas causas que los justifican. De este modo, se distinguen los tipos de despido:

1. El despido disciplinario.
2. El despido por causas objetivas o despido objetivo (que puede, a su vez, ser individual o colectivo).
3. El despido por fuerza mayor.



3.2.2.1 Despido Disciplinario.

El despido disciplinario consiste en la extinción del contrato por decisión unilateral del empresario, basándose en un incumplimiento del contrato de trabajo, grave y culpable por parte del empleado. El despido disciplinario, consiste en la extinción del contrato como sanción al trabajador.

Es, además, la máxima sanción que puede imponer un empresario a sus trabajadores, de modo que los jueces y tribunal sólo lo suelen admitir cuando realmente esté justificado y no se trate de una decisión desproporcionada por parte de la empresa.

Como ya se ha dicho el empresario solo puede extinguir el contrato cuando exista un motivo legal que lo justifique.

En el caso de sancionar con el despido disciplinario será necesario demostrar que el trabajador ha cometido alguna conducta que el Estatuto de los Trabajadores considera motivo o causa legal de despido.

Dicho de otro modo, sólo se puede intentar un despido disciplinario por las siguientes causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores:

- a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
- b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- c) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- d) La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- e) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercuten negativamente en el trabajo.
- g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

Todas estas causas deben alegarse por el empresario para proceder al despido, teniendo en cuenta que la conducta del trabajador debe valorarse en cada momento en función de las circunstancias concretas de cada caso.

Además como el despido se considera la máxima sanción, debe aplicarse en circunstancias que se consideren extremas; es decir, cuando razonablemente no sea posible aplicar una sanción distinta.

Del mismo modo, las causas de despido aparecen descritas de forma genérica en el Estatuto de los Trabajadores, por lo que hay que acudir en cada caso al convenio colectivo para una mayor concreción.

En cuanto a los requisitos de Forma del despido disciplinario, éste debe realizarse siguiendo la forma o el procedimiento establecido en el Estatuto de los Trabajadores, aunque por convenio colectivo pueden añadirse otros requisitos distintos.

La regla general es que el despido debe comunicarse por escrito al trabajador mediante la denominada carta de despido. La carta de despido debe contener los siguientes aspectos:

- Los hechos que motivan el despido. Estos hechos deben figurar de forma clara y concreta.
- La fecha de efectos del despido. Es decir, la fecha en que el trabajador deberá cesar en sus funciones.

La carta de despido es una garantía que tiene el trabajador para poder defenderse posteriormente ante el juzgado, por tanto es un requisito que debe cumplirse estrictamente por la empresa.

Es importante porque el trabajador debe conocer con exactitud los hechos que se imputan para poder defenderse en un eventual juicio de despido.

Además, se le concederán 20 días hábiles para reclamar contra el despido, desde la fecha de efectos del mismo, de modo que sin conocer esta fecha no podrá reclamar correctamente.

Junto con este procedimiento general, existen otros 2 procedimientos especiales para el despido disciplinario:

- Los representantes de los trabajadores y los miembros del comité de empresa tienen derecho a un expediente contradictorio antes de ser despedidos. Esto supone que deberá darse audiencia al interesado y a los restantes miembros de la representación a que perteneciera, si los hubiese y existe la posibilidad de defenderse en ese mismo momento.
- Los trabajadores afiliados a un sindicato tienen derecho a que sus delegados sindicales o sus secciones sindicales sean oídas antes de procederse al despido.

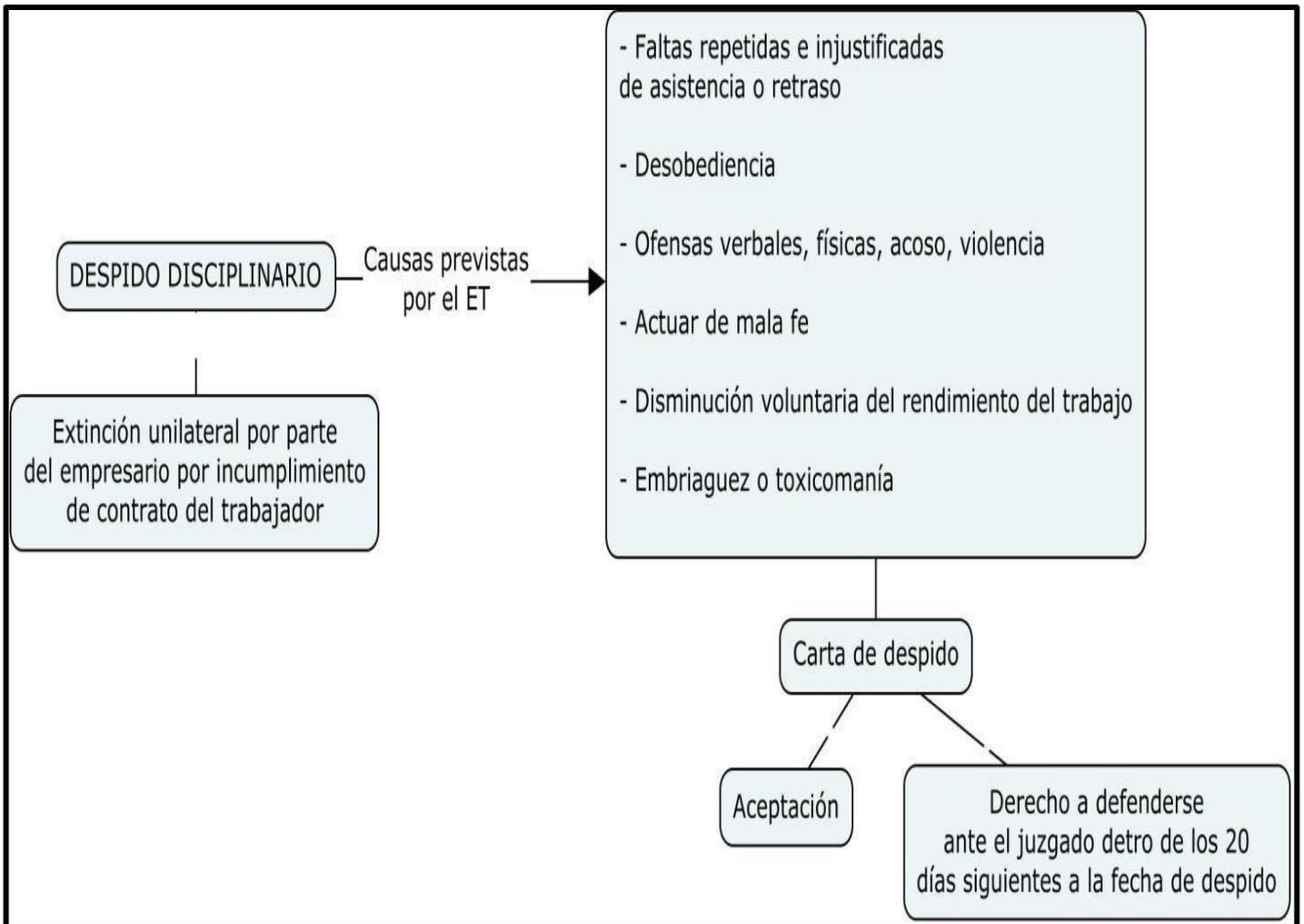
Antes de que el trabajador presente la demanda por despido tiene el empresario la posibilidad de subsanar errores formales por inobservancia de los requisitos formales legalmente establecidos.

En tal caso, y dentro del plazo de veinte días a contar desde el siguiente al del primer despido, el empresario puede realizar un nuevo despido cumpliendo los requisitos omitidos en el precedente, con base en las mismas causas de despido, pero con efectos desde su fecha.



En forma de resumen del apartado, se incluye la siguiente figura referente al despido disciplinario.

FIGURA 20. Despido disciplinario



FUENTE: Elaboración propia

Cuando el trabajador reciba la carta de despido deberá dejar su puesto de trabajo y a partir de entonces podrá hacer 2 cosas:

- Aceptar el despido. De modo que se extingue el contrato sin indemnización para el trabajador.
- Oponerse al despido y reclamar siguiendo los pasos establecidos por la ley.

La reclamación por despido sigue las siguientes etapas:

1ª ETAPA. En primer lugar, el trabajador está obligado a intentar un acuerdo con el empresario ante el SMAC (Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación).

El intento de acuerdo deberá solicitarse por escrito (papeleta de conciliación) en el plazo de 20 días hábiles (no cuentan los sábados, ni domingos, ni festivos, pero sí el mes de agosto) desde la fecha de efectos del despido.

Si el trabajador no solicita ante el SMAC la conciliación, y acude directamente al juzgado, el juez declarará que no podrá juzgarse esa situación de despido por falta de intento de conciliación previa, de modo que el trabajador habrá perdido un tiempo que puede ser importante para reclamar.

En caso de acuerdo entre empresario y trabajador ante el SMAC, terminará el procedimiento en los términos expresados en dicho acuerdo mismo. En caso de que no haya acuerdo, el trabajador tendrá que reclamar por escrito ante el juzgado de lo social.

2ª ETAPA. El trabajador debe presentar un escrito ante el Juzgado de lo Social correspondiente indicando los argumentos por los que cree que el despido es injusto. Este escrito recibe el nombre de demanda (de despido).

3ª. ETAPA. La demanda de despido se comunica al empresario por el Juzgado citándose a ambas partes para la celebración del juicio en la fecha que corresponda.

Este juicio termina con una sentencia del Juez, que puede calificar el despido de 3 formas distintas:

- Despido procedente
- Despido improcedente
- Despido nulo

1.- Despido procedente:

El despido se califica, por la sentencia, como procedente cuando quede acreditada la causa del despido. Es decir, cuando el empresario demuestre los hechos de la carta de despido y además dichos hechos son suficientes para despedir.

El despido procedente convalida la extinción del contrato de trabajo, sin derecho a indemnización para el trabajador ni a salarios de tramitación, aunque sí a prestaciones de desempleo.



2.- Despido improcedente.

El despido disciplinario se calificará por el juez correspondiente como improcedente cuando se produzcan alguna de las circunstancias siguientes:

- Cuando no se cumpla los requisitos de forma. Es decir, cuando el procedimiento de despido haya sido incorrecto (por ejemplo, por inexistencia de la carta de despido o falta de concreción de los hechos que figuran en la carta)
- O bien, cuando no hubiera quedado acreditado que el trabajador hubiera incumplido el contrato por o la causa alegada por el empresario, o no reviste la gravedad suficiente para despedir.

En caso de despido improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, tiene 2 opciones:

- La readmisión del trabajador, con abono de los salarios de tramitación. Estos equivaldrán a una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia que declarase la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo, si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación.
- No readmitir al trabajador y pagarle de una indemnización de 33 días de salario, por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de 24 mensualidades.

En cuanto al concepto de salario es aquel que correspondía al trabajador en el momento del despido. Para trabajadores con relación laboral especial la cuantía será, en su caso, la establecida en su normativa específica.

Cuando la sentencia que declare la improcedencia del despido se dicte transcurridos más de sesenta días hábiles desde la fecha en que se presentó la demanda, el empresario podrá reclamar del Estado el abono de los salarios de tramitación, correspondiente al tiempo que exceda de dichos sesenta días.

La indemnización por despido improcedente de los contratos formalizados con anterioridad al 12 de febrero de 2012 (entrada en vigor de la reforma de 2012) se calculará a razón de 45 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anterior a dicha fecha y a razón de 33 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios posterior.

En caso de que el trabajador despedido de forma improcedente fuese representante legal de los trabajadores, la opción entre la readmisión o la indemnización corresponderá al trabajador y siempre con abono de los salarios de tramitación.

En caso de despido durante la vigencia de un contrato temporal vencido antes de la declaración de improcedencia, al no ser posible la readmisión sólo cabe la indemnización.

Si el despido se declara improcedente por defecto de forma (falta la carta de despido o está mal hecha, por ejemplo), el empresario tendrá la opción de volver a intentar ese mismo despido en un plazo de 7 días después de la sentencia.

3.- Despido nulo:

Se considera nulo cuando se produce por discriminación o por vulneración de otros derechos fundamentales, si hay indicios o sospechas de que el empresario ha despedido por esta causa. En estos casos el trabajador, para alegar la nulidad, debe aportar indicios de que el despido, aunque basado en otras causas, tiene por motivo tal vulneración.

En determinados casos la vulneración de derechos fundamentales o discriminación se presumen:

Así por ejemplo, el despido de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, o durante la lactancia, adopción o acogimiento, o el de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos o reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares.

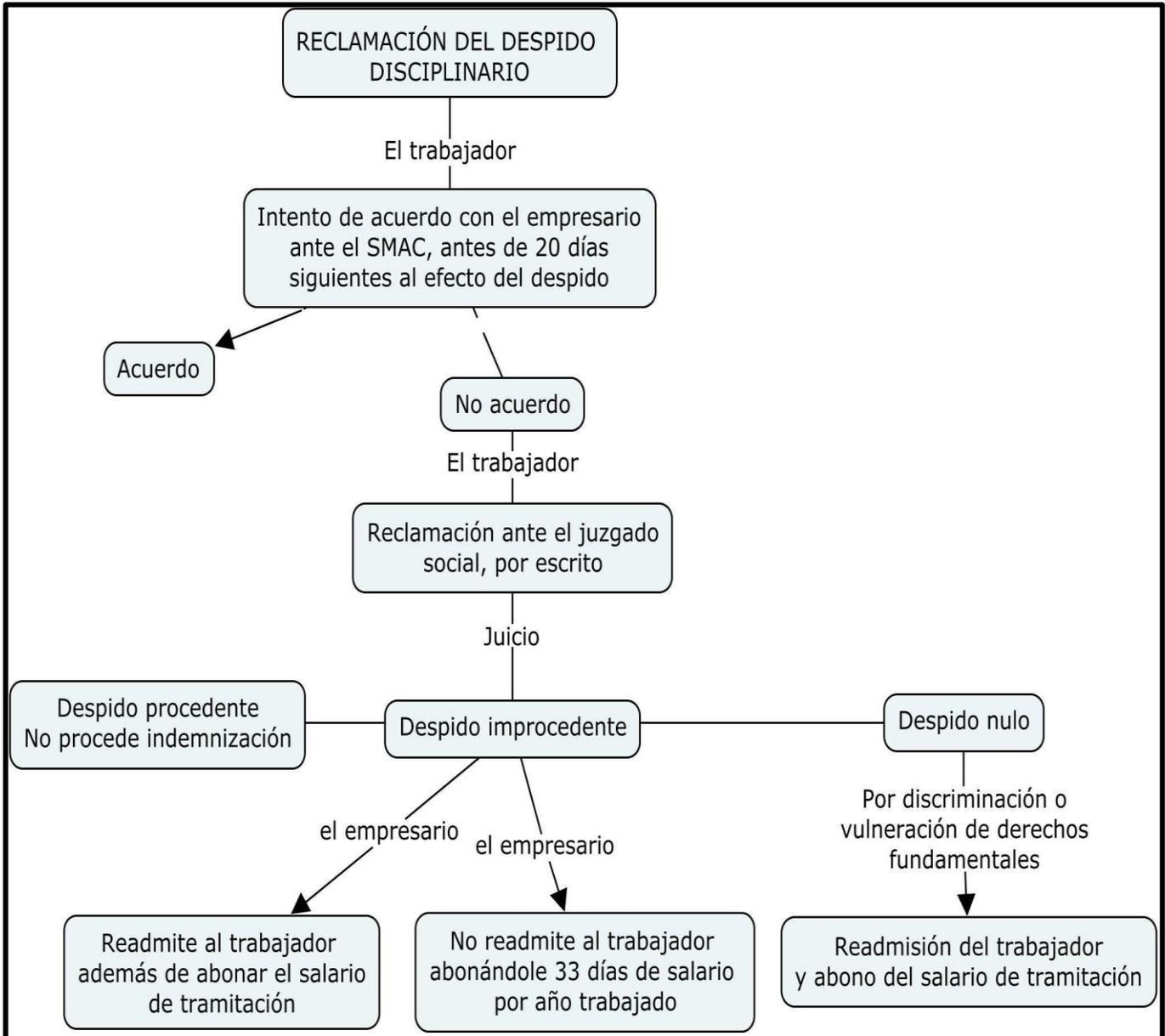
Siempre, claro está, que no se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

En caso de que el despido se califique como nulo, el empresario deberá obligatoriamente reincorporar al trabajador abonándole los correspondientes salarios de tramitación.

Al igual que en los apartados anteriores, se adjunta la figura explicativa sobre la reclamación ante un despido disciplinario.



FIGURA 21. Reclamación del despido disciplinario



FUENTE: Elaboración propia

Para comprender mejor las situaciones de extinción de contrato explicadas en anteriores apartados y los efectos que estas conllevan, se procederá a incluir un caso práctico que aclare de forma visual y económica estos supuestos.

Antes de proceder a exponer el caso, cabe decir que es totalmente ficticio y además supondremos que el contrato del trabajador es posterior a la reforma de 2012, en la que, por despido improcedente correspondían 45 días de salario por año frente a los 33 días actuales.

Así pues, tenemos un trabajador que trabaja en la empresa X desde el 01/07/2015 que cobra un salario de 1400 euros mensuales, además, percibe dos pagas extraordinarias al año de 1400 euros también.

El empresario de la empresa X despide de forma disciplinaria a dicho trabajador mediante una carta de despido, que el trabajador recibe el 01/10/2018, éste, disconforme con la decisión decide intentar llegar a un acuerdo con el empresario ante el SMAC en los 20 días consecutivos.

Ante la negativa del empresario por conciliar un acuerdo, el trabajador interpone una demanda de despido alegando las razones por las que este le parece injusto. Una vez celebrado el juicio, la resolución resulta favorable para el trabajador, ya que el despido es declarado improcedente.

Tras la resolución, el empresario decide aún así que el trabajador abandone la empresa.

A partir de estos datos, podemos calcular el salario a efectos de determinar la cuantía de indemnización, en el cual, se incluye de forma prorrateada las pagas extraordinarias.

La cuantía mensual de las pagas prorrateadas resultaría de dividir el total percibido en concepto de pagas extraordinarias por 12 meses:

$$1400 \times 2 / 12 = 233,33 \text{ € mensuales}$$

Esta cantidad, es sumada al salario mensual y posteriormente dividida entre 30 días, ya que el derecho de indemnización viene contabilizado en días.

$$\text{Salario a efectos de indemnización} = 1400 + 233,33 = 1633,33 \text{ € mensuales}$$

$$\text{Salario diario a efectos de indemnización} = 1633,33 / 30 = 54,44 \text{ € diarios}$$

Cincuenta y cuatro euros con cuarenta y cuatro céntimos será la cantidad que se le abone al trabajador por día de indemnización que le corresponda.

En este caso, el despido ha sido calificado como improcedente, por lo que le corresponde 33 días de salario por año trabajado, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año.

Es decir, el trabajador percibirá 33 días de salario diario de 54,44 euros por cada 12 meses trabajados, así pues, para poder calcular esta cuantía, necesitamos saber cuántos meses ha prestado servicio a la empresa.

Así pues, el periodo prestado comprende entre 01/07/2015 y 01/10/2018. Entre el 01/07/2015 y el 01/10/2018 hay 3 años naturales y 4 meses.

$$\text{En meses sería:} \quad 3 \times 12 + 4 = 40 \text{ meses}$$



Mediante una simple regla de tres podemos obtener los días de indemnización (D) que le corresponden al trabajador:

$$D = (40 \times 33) / 12 = 110 \text{ días}$$

Una vez determinados los días, solo resta aplicar el salario diario de 54,44 euros a 110 días. Por lo que, la indemnización que le corresponde a dicho trabajador por despido improcedente sería de:

$$54,44 \times 110 = 5.952,1 \text{ euros}$$

3.2.2.2 Despido por causas objetivas

El despido por causas objetivas (o despido objetivo) constituye una decisión unilateral del empresario dirigida a la extinción del contrato de trabajo por circunstancias que afectan a la organización o el funcionamiento de la empresa.

Así, se utiliza este tipo de despido ante la imposibilidad del trabajador de continuar prestando un servicio, cuando la continuidad del trabajador es excesivamente onerosa para la empresa, en caso de la crisis de la empresa o de necesidad de proceder a la reestructuración o reorganización de la misma.

El despido objetivo debe justificarse (como todos los despidos) en alguna de las causas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores. Son las siguientes:

a). La ineptitud del trabajador sobrevenida o conocida con posterioridad a su contratación.

La ineptitud implica que el trabajador carece de las condiciones necesarias para desempeñar el trabajo que le corresponde. Puede producirse por pérdida de habilidad, carencia de facultades profesionales o por deterioro de condiciones personales ligadas al trabajo (rapidez, percepción, destreza, capacidad de concentración, etc.), siempre por motivos distintos del incumplimiento laboral.

Debe tener su origen en el trabajador no en la organización empresarial, debe ser continuada y no circunstancial, debe afectar a tareas relevantes del puesto de trabajo, debe afectar al desarrollo de la actividad o rendimiento de manera significativa, y debe ser probada por el empresario.

La ineptitud debe ser sobrevenida, lo que implica que el trabajador tenía inicialmente unas capacidades que a lo largo de la vida del contrato ha perdido, Sin embargo, la ineptitud puede ser originaria, siempre que sea conocida por el empresario con posterioridad a la colocación efectiva del trabajador en la empresa, aunque no puede ser causa de despido la ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento del período de prueba, pues ya tuvo oportunidad el empresario de

valorar dicha circunstancia, salvo cuando no ha sido posible conocerla durante el desarrollo del mismo.

b). La falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas de su puesto de trabajo.

La falta de adaptación se valora desde el punto de vista laboral o profesional, pero puede tener su origen tanto en motivos profesionales (falta de formación, dificultades técnicas de aprendizaje, etc.) como en motivos personales (falta de ánimo o disposición hacia el aprendizaje, conformismo, etc.).

Ha de examinarse, en todo caso, en relación con el puesto de trabajo asignado al trabajador, no con otro puesto que eventualmente pudiera desempeñar; en especial, no puede utilizarse esta causa de despido cuando se realicen funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Para que la decisión empresarial se entienda justificada se exige que los cambios introducidos sean razonables, que el empresario ofrezca al trabajador un curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones operadas y que hayan transcurrido como mínimo dos meses desde que se introdujo la modificación, o desde que finalizara la formación dirigida a la adaptación.

c). Faltas de asistencia, aun justificadas, pero intermitentes.

Se puede despedir al trabajador por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas, pero intermitentes. Para que pueda utilizarse esta causa de despido se requiere que las faltas de asistencia del trabajador alcancen el 20% al menos de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un período de doce meses.

Con esta causa se trata de proteger al empresario frente al excesivo perjuicio que suponen las faltas de asistencia intermitentes por razón de enfermedad del trabajador que están justificadas y que son de difícil control, y que limitan o impiden el normal funcionamiento de la empresa.

No son faltas de asistencia a estos efectos las ausencias debidas a los siguientes motivos: huelga legal, ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad y situaciones asimiladas, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral cuando la baja tenga una duración de más de veinte días consecutivos.

d).- Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.



Se trata de unos supuestos que permiten cierta flexibilidad y libertad en la empresa para reducir las plantillas, no ya sólo por pérdidas o dificultades económicas, sino también por necesidades organizativas y como una vía de prevenir futuras situaciones.

Para que la empresa pueda alegar válidamente estas causas de despido objetivo deben cumplirse ciertos requisitos: la situación de la empresa debe ser objetiva (no una mera alegación, declaración u opinión de la empresa), debe ser real y actual (no vale una expectativa o sospecha de crisis futura, ni tampoco las circunstancias adversas ya superadas), debe ser suficiente (desde el punto de vista de su entidad, volumen o envergadura), y debe ser continuada o prolongada en el tiempo, no coyuntural ni pasajera (en cuyo caso podría bastar la suspensión de los contratos).

Además, las decisiones que adopte la empresa para hacer frente a la situación han de ser razonables y adecuadas, motivadas por razones de rentabilidad y viabilidad de la empresa.

- Causas económicas.

Las causas económicas hacen referencia a una situación de dificultad económica de la empresa, de modo que el despido se adopta precisamente para superar dicha situación.

Aunque no es preciso que el despido objetivo adoptado sea por sí solo medida suficiente e ineludible para la superación de la crisis, basta que contribuya a la mejoría de la empresa, siempre que sea una contribución directa y adecuada al objetivo que se persigue (y no una contribución ocasional, tangencial o remota).

La situación económica negativa debe valorarse atendiendo a la empresa en su conjunto o globalidad, no por centros o secciones.

Para demostrar una situación económica negativa la empresa deberá acreditar la existencia de pérdidas actuales o previstas o la disminución persistente de su nivel de ingresos. Se considera disminución persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos. También puede acreditarse la causa económica mediante otras circunstancias que puedan afectar a la viabilidad de la empresa o a su capacidad de mantener el volumen de empleo. La declaración de concurso no es por sí sola causa suficiente para el despido, pero puede utilizarse como prueba de una situación económica negativa.

- Causas técnicas.

Las causas técnicas se refieren a los medios o instrumentos de producción, y en particular a la vejez o inutilidad total o parcial de los mismos. Manifiestan una innovación en los medios de producción y presuponen una inversión en la renovación de los bienes de capital que

utiliza la empresa, y que repercuten en los puestos de trabajo directamente vinculados a tales medios.

- Causas organizativas.

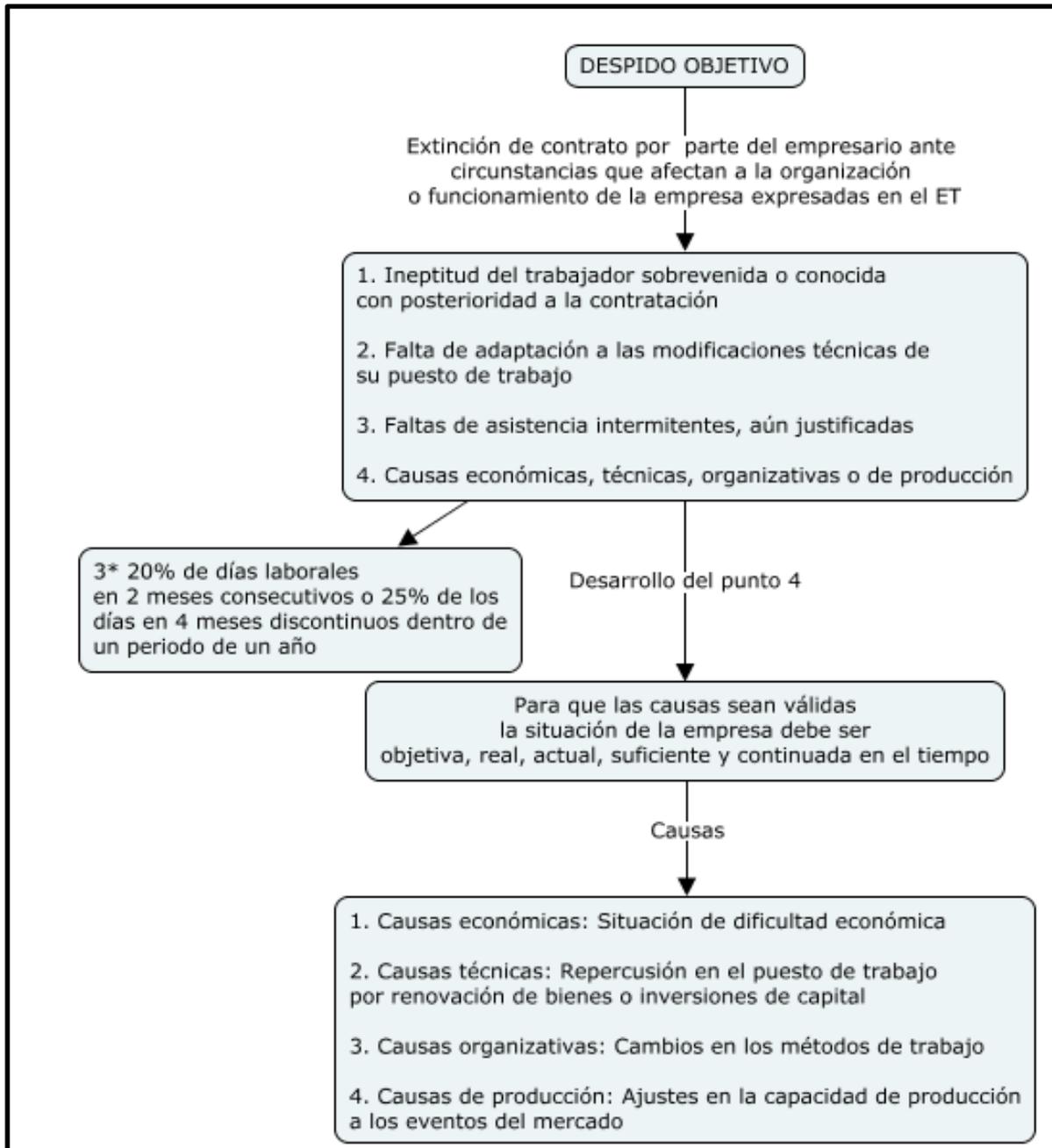
Las causas organizativas se refieren al ámbito de los sistemas y métodos de trabajo que configuran la estructura de la empresa en una organización racional de las mismas. También afectan al modo de organizar la producción y pueden tener como contenido la introducción de nuevos criterios de racionalización del trabajo dentro de la organización productiva, no requiriendo inversión alguna en medios productivos.

- Causas de producción.

Las causas productivas se refieren a los productos o servicios que la empresa pretender colocar en el mercado, a la capacidad de producción de la empresa para ajustarla a los eventos del mercado, que puede imponer la transformación o reducción de aquélla. Dicho de otro modo, las causas productivas se refieren al resultado del proceso de trabajo, a la configuración del bien o servicio producido por la empresa.

Para concluir con lo relativo a las causas del despido por causas objetivas, se añade a continuación la figura esquema resumen sobre el despido objetivo.

FIGURA 22. Despido objetivo



FUENTE: Elaboración propia

En cuanto a la forma del despido objetivo, al igual que en el despido disciplinario, el despido debe comunicarse por escrito al trabajador en una carta de despido. Esta carta debe incluir con concreción los hechos que justifican el despido, y la fecha de efectos del despido.

Junto con la carta de despido se exigen los requisitos siguientes:

- Es necesario poner a disposición del trabajador afectado junto con la carta de despido la indemnización de 20 días por año con el tope de 12 mensualidades. No será exigible este

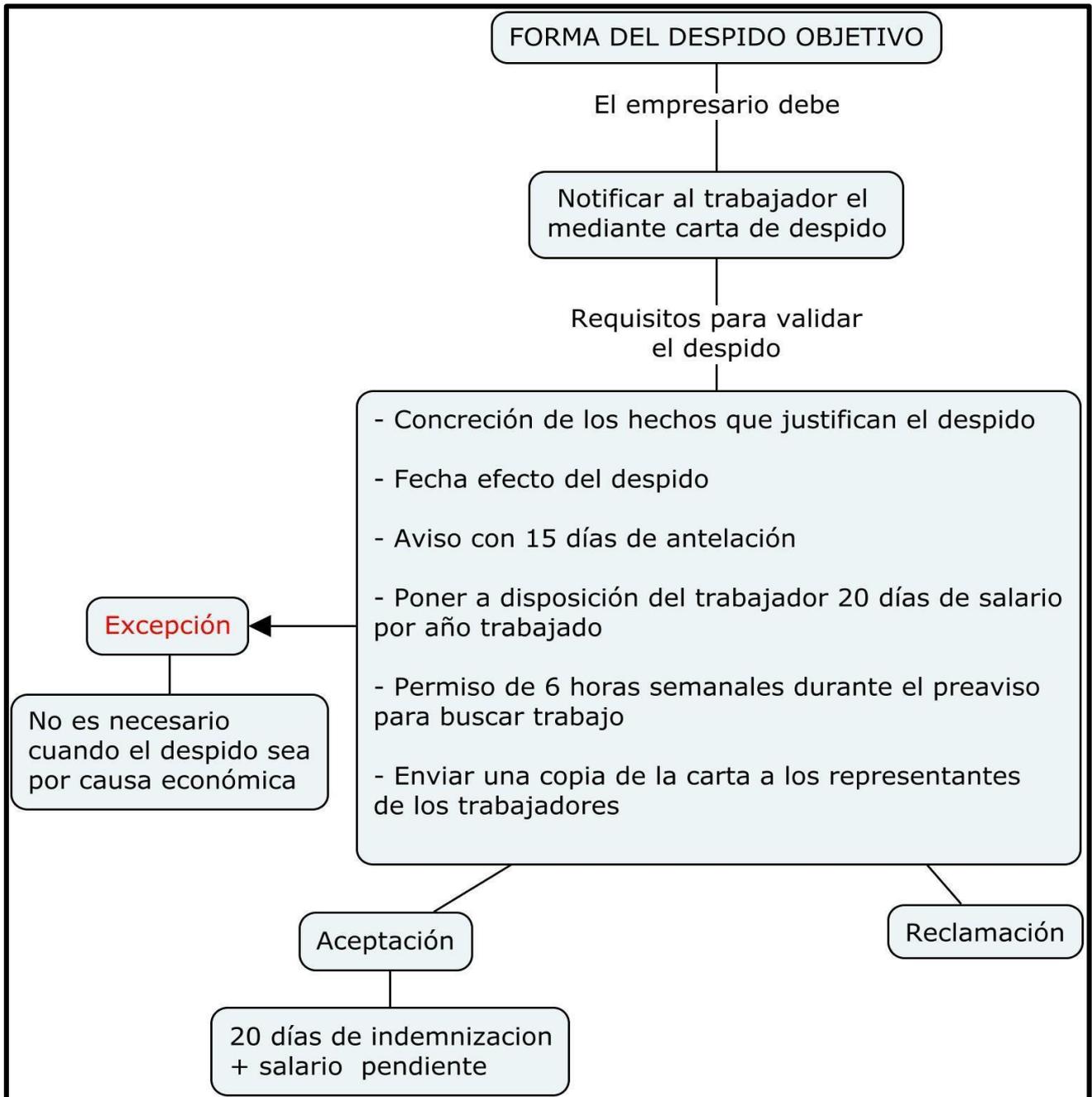
requisito cuando la causa alegada sea económica y no se pudiera hacer efectiva en ese momento haciéndolo constar en la carta.

- Es necesario avisar del despido al trabajador con 15 días de antelación.
- Durante los 15 días el empresario debe conceder un permiso retribuido al trabajador de seis horas semanales para que pueda buscar otro empleo.
- Se exige enviar copia de la carta a los representantes de los trabajadores para que puedan conocer y controlar el despido (las causas y el número de trabajadores afectados).

A continuación, se incluye una figura donde define la forma que debe seguir el despido objetivo



FIGURA 23. Forma del despido objetivo



FUENTE: Elaboración propia

Al igual de lo que ocurre en el despido disciplinario, el trabajador afectado por el despido objetivo podrá aceptar el despido (junto con la indemnización en este caso), o bien podrá reaccionar contra el mismo impugnando la decisión empresarial. En este segundo caso, se sigue el mismo procedimiento que el previsto para el despido disciplinario.

Así, el trabajador cuenta con un plazo de veinte días hábiles desde el día siguiente a la fecha del despido. La demanda de despido debe ir precedida de conciliación previa.

Finalmente, la demanda por despido objetivo pone en marcha el correspondiente proceso judicial, cuya resolución deberá declarar el despido como procedente, improcedente o nulo.

1.- Despido procedente:

El despido objetivo es procedente cuando se observen los requisitos formales y se demuestren los hechos de la carta de despido y estos son suficientes para despedir.

La calificación del despido como procedente confirma la extinción del contrato de trabajo y da derecho al trabajador a percibir o consolidar la indemnización de 20 días de salario por año de servicio, así como los salarios que pudieran estar pendientes de pago, entre ellos los correspondientes al periodo de preaviso no respetado.

2. Despido improcedente:

El despido objetivo es improcedente cuando no se acredita la causa alegada por el empresario o se incumple alguno de los requisitos formales, incluido el de puesta a disposición del trabajador de la indemnización pertinente.

La improcedencia conlleva la condena al empresario en los mismos términos que en el despido disciplinario: opción del empresario entre readmisión (con salarios de tramitación) o abono de indemnización de 33 días de salario por año de servicio con un máximo de 24 mensualidades, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año (de la indemnización por improcedencia se deduce la ya percibida por el solo hecho del despido).

Si el trabajador es representante de los trabajadores, la opción le corresponderá a él, percibiendo en cualquier caso (tanto si opta por la readmisión como si lo hace por la indemnización) los salarios de tramitación.

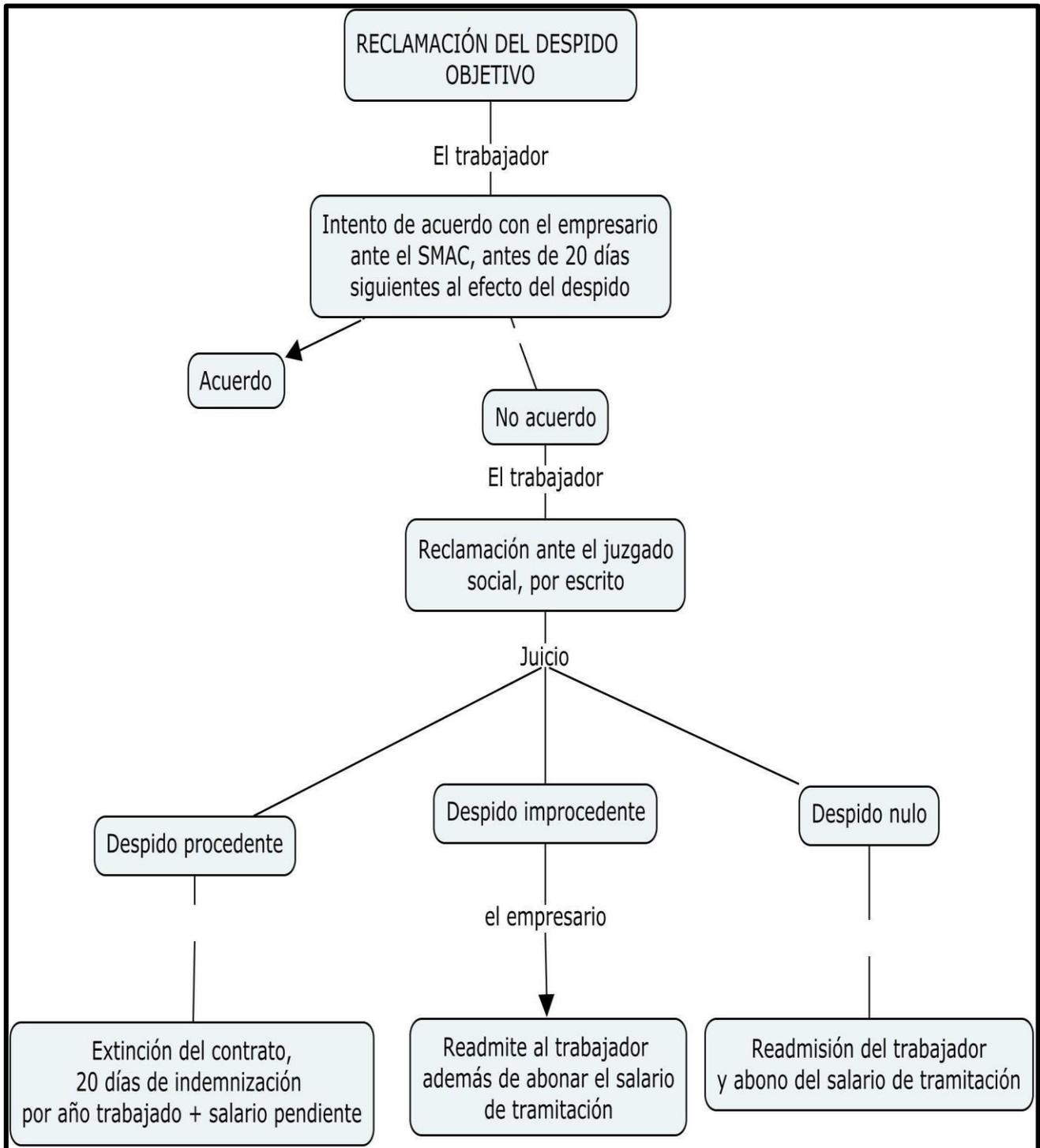
3.- Despido nulo:

La calificación del despido objetivo como nulo se produce en los mismos casos y con los mismos efectos que en el despido disciplinario.

Al igual en el anterior tipo de despido, se explica en la siguiente figura la manera de optar por la reclamación de este.



Figura 24. Reclamación del despido objetivo



Fuente: Elaboración propia

Para comprender mejor las situaciones de extinción de contrato explicadas en anteriores apartados y los efectos que estas conllevan, se procederá a incluir otro caso práctico que aclare de forma visual y económica el siguiente supuesto.

Antes de proceder a exponer el caso, cabe decir que es totalmente ficticio y además supondremos que el contrato del trabajador es posterior a la reforma de 2012, en la que, por despido improcedente correspondían 45 días de salario por año frente a los 33 días actuales.

La forma de proceder en cuanto a cálculos es muy similar a la del caso anterior, por lo que las cifras y fechas se mantendrán, modificando la situación del trabajador, empresario y empresa.

Así pues, tenemos un trabajador que trabaja en la empresa X desde el 01/07/2015 que cobra un salario de 1400 euros mensuales, además, percibe dos pagas extraordinarias al año de 1400 euros también. El empresario de la empresa X despide de forma objetiva por razones técnicas a dicho trabajador mediante una carta de despido, que el trabajador recibe el 01/10/2018 junto con una indemnización de 20 días por año trabajado, éste, disconforme con la decisión decide intentar llegar a un acuerdo con el empresario ante el SMAC en los 20 días consecutivos.

Ante la negativa del empresario por conciliar un acuerdo, el trabajador interpone una demanda de despido alegando las razones por las que este le parece injusto. Una vez celebrado el juicio, la resolución resulta favorable para el empresario, ya que el despido es declarado procedente.

Tras la resolución, el empresario finalmente puede ejercer su derecho a la extinción del contrato, habiendo abonado ya la indemnización que le corresponde al trabajador.

A partir de estos datos, podemos calcular el salario a efectos de determinar la cuantía de indemnización, en el cual, se incluye de forma prorrateada las pagas extraordinarias.

La cuantía mensual de las pagas prorrateadas resultaría de dividir el total percibido en concepto de pagas extraordinarias por 12 meses:

$$1400 \times 2 / 12 = 233,33 \text{ € mensuales}$$

Esta cantidad, es sumada al salario mensual y posteriormente dividida entre 30 días, ya que el derecho de indemnización viene contabilizado en días.

$$\text{Salario a efectos de indemnización} = 1400 + 233,33 = 1633,33 \text{ € mensuales}$$

$$\text{Salario diario a efectos de indemnización} = 1633,33 / 30 = 54,44 \text{ € diarios}$$

Cincuenta y cuatro euros con cuarenta y cuatro céntimos será la cantidad que se le abone al trabajador por día de indemnización que le corresponda.



En este caso, el despido ha sido calificado como objetivo procedente, por lo que le corresponde 20 días de salario por año trabajado, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, además del salario que pudiese quedar pendiente, el cual, en este caso es nulo.

Es decir, el trabajador percibirá 20 días de salario diario de 54,44 euros por cada 12 meses trabajados, así pues, para poder calcular esta cuantía, necesitamos saber cuántos meses ha prestado servicio a la empresa.

Así pues, el periodo prestado comprende entre 01/07/2015 y 01/10/2018. Entre el 01/07/2015 y el 01/10/2018 hay 3 años naturales y 4 meses.

En meses sería: $3 \times 12 + 4 = 40$ meses

Mediante una simple regla de tres podemos obtener los días de indemnización (D) que le corresponden al trabajador:

$$D = (40 \times 20) / 12 = 66,67 \text{ días}$$

Una vez determinados los días, solo resta aplicar el salario diario de 54,44 euros a 66,67 días. Por lo que, la indemnización que le corresponde a dicho trabajador por despido improcedente sería de:

$$\text{Indemnización} = 54,44 \times 66,67 = 3.629,33 \text{ euros}$$

3.2.2.3 Despido por fuerza mayor

El despido por fuerza mayor consiste en la extinción de los contratos de trabajo por decisión unilateral del empresario justificada en la existencia de un acontecimiento inevitable e imprevisible que causa una serie de daños en las instalaciones de la empresa, que impiden razonablemente la continuación de la actividad empresarial. La fuerza mayor se asocia normalmente a fenómenos naturales de tipo catastrófico (por ejemplo, terremotos, inundaciones, huracanes, rayos, etc.).

La extinción por fuerza mayor tiene las siguientes características:

1. La fuerza mayor debe impedir definitivamente la realización de los trabajos.

Así, para que puedan extinguirse los contratos, la fuerza mayor debe producir unos daños que objetivamente deben considerarse definitivos. De entenderse que la actividad de la empresa puede, razonablemente, reanudarse una vez reparados dichos daños, no se trataría de fuerza mayor definitiva sino temporal lo que conlleva la suspensión de los contratos de trabajo y no su extinción.

2. La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de la extinción de los contratos de trabajo, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de los trabajadores afectados, siguiendo el procedimiento previsto en el Estatuto de los trabajadores.

Así, el empresario no es quien decide si existe o no la fuerza mayor y si puede calificarse como definitiva o sólo como temporal. Al contrario, la empresa afectada deberá solicitar a la autoridad laboral que califique la fuerza mayor como definitiva para poder proceder a despedir por esta causa.

3. La resolución de la autoridad laboral deberá limitarse, en su caso, a constatar la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa, correspondiendo a ésta la decisión sobre la extinción de los contratos, que surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

Dicho de otro modo, una vez constatada la fuerza mayor por la autoridad laboral, los contratos no se extinguen de forma automática sino que el empresario deberá iniciar el correspondiente procedimiento de despido. La empresa deberá dar traslado de dicha decisión a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral.

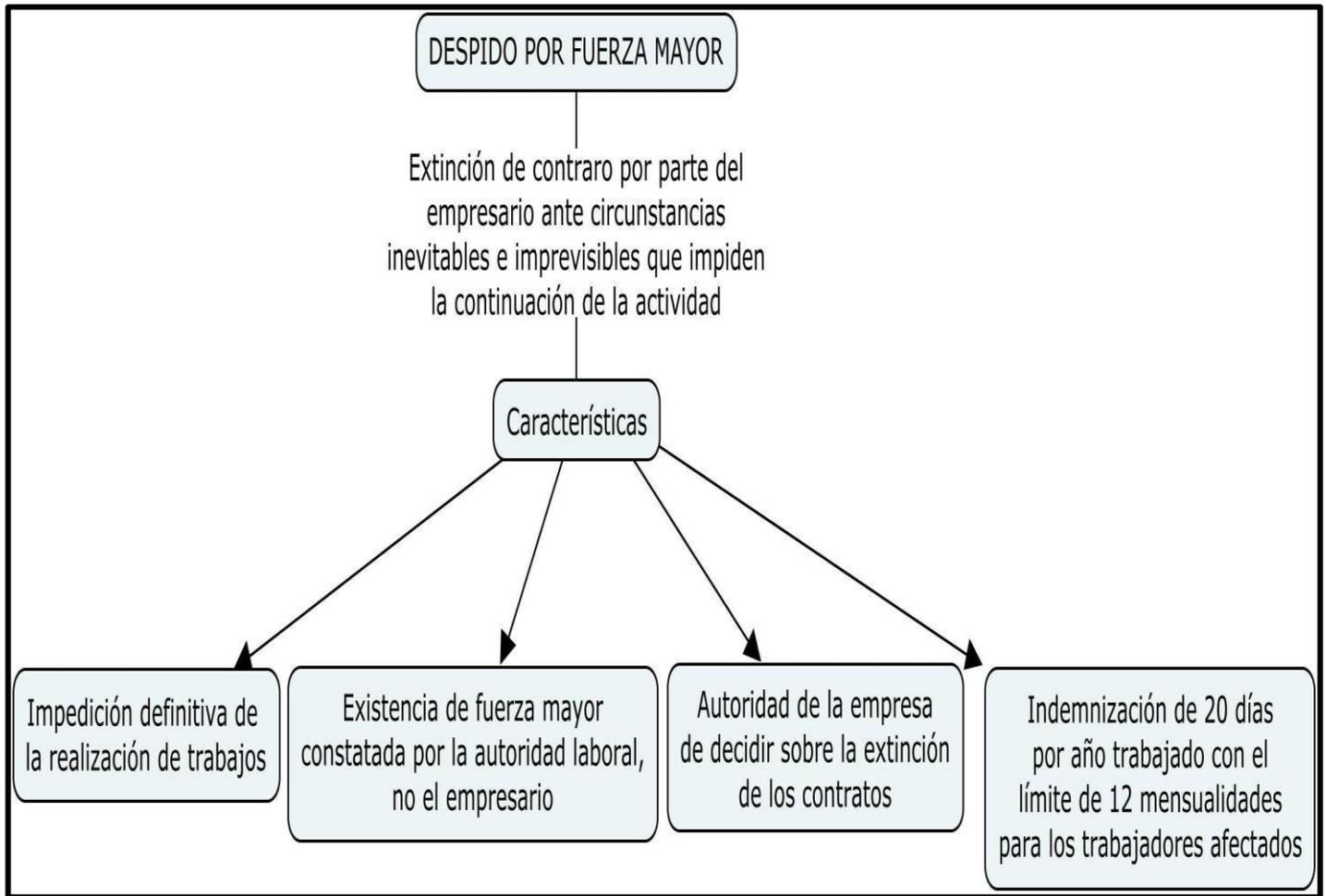
4. Los trabajadores afectados por el despido por fuerza mayor tendrán derecho a la misma indemnización que la que corresponde a los despidos por causas objetivas, es decir, a 20 días de salario por año de servicio, con un máximo 12 mensualidades.

La autoridad laboral que constate la fuerza mayor podrá acordar que la totalidad o una parte de la indemnización que corresponda a los trabajadores afectados por la extinción de sus contratos sean satisfechas por el Fondo de Garantía Salarial.

Incluida a continuación se encuentra la figura aclaratoria del despido por fuerza mayor.



FIGURA 25. Despido por fuerza mayor



FUENTE: Elaboración propia

3.2.2.4 Despido colectivo

Se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un período de noventa días, la extinción afecte al menos a:

- Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

Se entenderá como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquél se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.

Cuando el despido se considere colectivo debe realizarse según un procedimiento específico que establece la ley. Este procedimiento recibe el nombre de Expediente de Regulación de Empleo.

El despido colectivo deberá ir precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación para el período de consultas a una comisión designada al efecto.

La consulta con los representantes legales de los trabajadores deberá versar, como mínimo, sobre la posibilidad de reducir los efectos, atenuar las consecuencias y posibilitar la viabilidad y continuidad del proyecto empresarial.

Para atenuar los efectos del despido puede recurrirse a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional.

La apertura del período de consultas deberá comunicarse por escrito dirigido por el empresario a los representantes legales de los trabajadores, una copia del cual se hará llegar a la autoridad laboral.

Esta comunicación deberá ir acompañada de una memoria explicativa en la que deberá figurar lo siguiente:

- Las causas que justifican el despido colectivo.
- El número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido.
- El número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año.
- El periodo previsto para la realización de los despidos.
- Los criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos. Teniendo en cuenta que los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa.



Recibida la comunicación, la autoridad laboral dará traslado de la misma al Servicio Público de Empleo, y pedirá un informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para supervisar que el periodo de consultas se realiza conforme a la normativa. La autoridad laboral procurará que el periodo de consultas termine con acuerdo pudiendo remitir, advertencias y recomendaciones a las partes.

Durante la fase de consultas, la empresa está obligada a negociar de buena fe con los representantes legales de los trabajadores con vistas a llegar a un acuerdo. Así, como mínimo se exige que la empresa se reúna con dichos representantes. Ambas partes pueden solicitar asesores externos.

El período de consultas finaliza con una notificación por parte del empresario a la autoridad laboral indicando el resultado de las consultas (con acuerdo o sin acuerdo).

Si se hubiera alcanzado un acuerdo, se entregará una copia del mismo a la autoridad laboral. En caso contrario, el empresario remitirá a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión final de despido colectivo que haya adoptado y las condiciones del mismo.

Una vez hecha la comunicación anterior, el empresario deberá notificar los despidos individualmente a los trabajadores afectados, entregándoles la correspondiente carta de despido y la indemnización de 20 días de salario por año de servicio, salvo que en la fase de consultas se hubiera pactado una indemnización mayor.

En los contratos de carácter indefinido celebrados por empresas de menos de veinticinco trabajadores, cuando el contrato se extinga por las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, el Fondo de Garantía Salarial abonará al trabajador una parte de la indemnización en cantidad equivalente a ocho días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores al año. El cálculo del importe de este abono se realizará sobre las indemnizaciones ajustadas a los límites previstos en el Estatuto de los trabajadores.

La decisión empresarial podrá impugnarse ante el juzgado de lo social tanto por los representantes de los trabajadores como por la autoridad laboral o individualmente, por cada uno de los trabajadores afectados.

La interposición de la demanda por los representantes de los trabajadores paralizará la tramitación de las reclamaciones individuales, hasta la resolución de aquella.

La demanda podrá fundarse en los siguientes motivos:

- Que no concurre la causa legal indicada en la comunicación escrita.

- Que no se ha realizado el período de consultas o entregado la documentación prevista en el Estatuto de los Trabajadores.
- Que la decisión extintiva se ha adoptado con fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.
- Que la decisión extintiva se ha efectuado vulnerando derechos fundamentales y libertades públicas.

La sentencia que resuelva el asunto podrá declarar el procedimiento de despido colectivo conforme a derecho o nulo, debiendo en este caso reiniciarse el procedimiento desde el principio.

Cuando la decisión de extinguir los contratos no se hubiese impugnado ni por los trabajadores ni por la Autoridad Laboral, una vez transcurrido el plazo de veinte días para reclamar por los representantes de los trabajadores, el empresario en el plazo de veinte días desde la finalización del plazo anterior podrá interponer demanda con la finalidad de que se declare ajustada a derecho su decisión extintiva. La sentencia que se dicte tendrá naturaleza declarativa y producirá efectos de cosa juzgada sobre los procesos individuales.



3.3. EL FONDO DE GARANTÍA SALARIAL (FOGASA).

El Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) es un organismo público que depende del Ministerio de Trabajo y cuya función principal consiste en garantizar en determinadas circunstancias y con ciertos límites, que los trabajadores reciban los salarios y las indemnizaciones que les deba el empresario.

El Fondo de Garantía Salarial se financia con las cotizaciones a la Seguridad Social que realizan los empresarios mensualmente por cada uno de sus trabajadores y por este concepto.

El Fondo de Garantía Salarial actúa en dos ocasiones:

- Como responsable subsidiario del empresario, es decir, cuando se demuestra que el empresario es insolvente.
- Como responsable directo, es decir, en algunos casos se puede reclamar la deuda al FOGASA sin reclamarla previamente a la empresa.

a) El FOGASA como responsable subsidiario.

En algunos casos en que el empresario adeuda al trabajador el salario y/o las indemnizaciones por despido, éste deberá reclamar previamente estas cantidades a su empresa y cuando se demuestre que ésta es insolvente, podrá reclamar esas cantidades al FOGASA.

El FOGASA se hará cargo de los salarios y las indemnizaciones con los límites siguientes:

- Salarios (incluyendo pagas extra): el FOGASA pagará como máximo 120 días sin que pueda superarse en el cálculo del salario diario, el doble del SMI incluyendo la parte proporcional de las pagas extras.
- Indemnizaciones y despido: el FOGASA pagará los 33 días de salario por año de servicio o los 20 días de salario por año de servicio según el despido de que se trate, o también las indemnizaciones por terminación de los contratos temporales en los casos que legalmente procedan. Teniendo en cuenta que pagará como máximo el doble del SMI diario incluyendo la parte proporcional de las pagas extras (PPE).

b) El FOGASA como responsable directo.

En determinadas ocasiones previstas en la ley, el FOGASA actúa como responsable directo, es decir, se le puede reclamar directamente sin necesidad de demostrar la insolvencia del empresario. Existen dos supuestos:

- Cuando se reclamen indemnizaciones por despido objetivo declarado procedente, por causas económicas en empresas de menos de 25 trabajadores, el FOGASA pagará la indemnización en cantidad equivalente a ocho días de salario por año de servicio hasta el límite del doble del SMI incluyendo PPE.
- En indemnizaciones por despido por fuerza mayor, el FOGASA se hace cargo en todo o en parte de dichas indemnizaciones según la responsabilidad de la empresa en cada caso.

c) Indemnizaciones excluidas del ámbito de protección de FOGASA

Se excluyen del ámbito de protección del Fondo de Garantía Salarial: las percepciones extrasalariales, como los pluses de distancia, transporte, vestuario, quebranto de moneda, desgaste de útiles y herramientas, dietas y cualquier otra cantidad de tipo indemnizatorio no contemplado en los supuestos anteriores.

Para poder beneficiarse de la protección del Fondo debe existir un vínculo laboral, una relación por cuenta ajena con el empresario. Están excluidos los socios de cooperativas de trabajo asociado y los empleados de hogar.

El plazo es de 1 año para presentar la solicitud ante el FOGASA contado desde la fecha del acta de conciliación, sentencia, auto o resolución de la autoridad que certifique la existencia de impagos por parte de la empresa., plazo que se interrumpe con el ejercicio de las actuaciones para la declaración judicial de insolvencia empresarial o de reconocimiento del crédito concursal.

Se deberá presentar una solicitud en modelo oficial en la unidad administrativa de FOGASA de la Comunidad Autónoma correspondiente.

Una vez presentada la solicitud la Ley establece un plazo de 3 meses para que el Fondo de Garantía Salarial de una respuesta positiva o negativa en cuanto a hacerse cargo de los pagos. En caso de que no se produzca una respuesta dentro de ese plazo de 3 meses, se entenderá como silencio administrativo. Es decir, FOGASA se hace responsable de los pagos.

En el caso que la respuesta sea negativa contra la Resolución administrativa cabe interponer demanda ante el Juzgado de lo Social en el plazo de un año a partir de la notificación

En el caso de respuesta positiva de la resolución del expediente por FOGASA, se cursa la orden de pago a la entidad financiera colaboradora, quién a su vez cursa las órdenes de transferencia a las entidades bancarias que constan en las solicitudes de las personas beneficiarias. FOGASA se subrogará obligatoriamente en los derechos y acciones laborales frente a la empresa deudora.



4. SUPUESTOS PRÁCTICOS APLICABLES A LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN LOS CONCURSOS DE ACREEDORES

Este último capítulo, a falta de las conclusiones finales del trabajo, recopila toda la información desarrollada durante todo el TFG.

De forma práctica se verán plasmados todos los puntos explicados desde la declaración del concurso, pasando por las identificaciones de masa pasiva y activa haciendo gran hincapié en los créditos salariales y finalizando con la liquidación de la empresa.

Para esto se expondrán cuatro hipótesis. El planteamiento de las dos primeras se centrará en las diferencias entre los créditos laborales de los trabajadores con distintos niveles de salario. Y en las dos últimas se comparará la diferencia entre las extinciones de los contratos antes y después de la declaración del concurso de acreedores.

Tras este desarrollo se procederá a analizar los resultados de los casos prácticos y la comparación de las conclusiones que se extraen de estos.

4.1. PLANTEAMIENTO DE HIPÓTESIS

Se exponen a continuación tres hipótesis (casos) para un supuesto de hecho explicado a continuación.

En todos los casos se presenta un supuesto común ficticio en la que una empresa de muebles entra en concurso de acreedores, dicha empresa cuenta con 8 trabajadores en plantilla desde hace 6 años, además de varios activos de inmovilizado. Durante el desarrollo del concurso no se consigue llegar a ningún convenio con los acreedores por lo que deriva en la liquidación de la empresa para poder saldar las deudas salariales y con demás acreedores.

Así pues, en los casos número 1 y 2 dichos trabajadores son despedidos antes de la declaración de concurso (autorizado por el juez concursal). El elemento del momento del despido es constante, por lo tanto, para que exista una comparación entre ellos se debe modificar una variable. Entre estos dos primeros casos es el sueldo de los trabajadores, en el primer caso los trabajadores cuentan con un salario de 1500€ al mes más dos pagas extraordinarias, mientras que en el supuesto nº2 reciben 3000€ mensuales en concepto de salario más dos pagas extraordinarias.

Se elige cambiar esta variable para poder estudiar cómo afecta la limitación del SMI en la indemnización que estos reciben, ya sea perjudicando o favoreciendo al trabajador.

En la hipótesis número 3, los 8 trabajadores reciben un salario mensual de 3000€ más PE, este es el elemento que permanece constante para los casos 2 y 3. Por lo tanto la variable a modificar en este tercer y último caso es el momento de despido de estos trabajadores.

Así pues, en este caso los trabajadores son despedidos después de la declaración de concursos.

Con esta modificación se pretende comparar las hipótesis nº 2 y 3 y estudiar cómo afecta el momento de despido en la indemnización que los trabajadores reciben, sobretodo la inmediatez con la que esta se paga dependiendo de si el despido fue antes o después de la declaración de concurso.



4.2. COMPARACIÓN ENTRE CONCURSOS QUE AFECTAN A TRABAJADORES CON DIFERENTES NIVELES DE SALARIO.

4.2.1. Supuesto de hecho Nº1. Trabajadores con salario de 1500 Euros al mes.

4.2.1.1 Hipótesis del supuesto de hecho Nº1

En la primera hipótesis a estudiar se presenta una situación de concurso para una empresa de muebles.

Dicha empresa, se encuentra en dificultades económicas, las cuales han llevado a dejar de pagar a los trabajadores durante 6 meses. Tras 6 meses de impago y una PE y antes de hacer efectiva la declaración de concurso, los trabajadores son despedidos por autorización judicial concursal.

Además, la empresa cuenta con otras deudas bancarias y de proveedores, algunas de ellas garantizadas con patrimonio de la empresa las cuales tiene que suplir aparte del salario adeudado.

Para poder desarrollar este caso, es necesario saber que todos los trabajadores llevan en plantilla desde hace 6 años hasta el momento del despido y que todo ellos tienen un salario de 1500 euros mensuales más dos pagas extraordinarias de 1500 euros cada una.

A continuación se encuentran el enunciado detallado del caso junto con la solución y desenlace de la hipótesis.

4.2.1.2 Enunciado del supuesto de hecho Nº 1

Una empresa que se dedica a la fabricación de muebles y que tiene en su plantilla a ocho trabajadores entra en serias dificultades económicas. A la vista de estos hechos el empresario solicita entrar en concurso.

Antes de la declaración de concurso, los 8 trabajadores habían sido despedidos por causas económicas, despido que fue autorizado por el juez de lo mercantil que conocía del proceso concursal.

Los trabajadores tienen (todos ellos) un salario de 1500 euros mensuales más 2 pagas extraordinarias anuales de 1500 euros cada una. Todos los trabajadores tienen el mismo tiempo de servicio en la empresa, concretamente 6 años exactos en el momento del despido.

A todos los trabajadores se les adeudan los salarios de 6 meses, todos ellos anteriores a la declaración de concurso y una paga extra, por un montante para cada empleado de 10500€ (1500 €/mes, más una paga extra, por cada trabajador). Esto supone una cantidad total en concepto de salarios para el conjunto de los trabajadores de **84.000€**.

A los trabajadores se les adeudan las dietas de los 6 meses anteriores a la declaración de concurso, a razón de 150 euros al mes y trabajador, lo que hace un total, en concepto de dietas, de **7200 €**.

Las indemnizaciones por despido del conjunto de los 8 empleados despedidos se obtienen, tal y como ha quedado expuesto en un apartado anterior, del modo siguiente:

Tratándose de un despido por causas objetivas a cada trabajador le corresponde una indemnización de 20 días de salario por año de servicio.

El salario diario de los trabajadores a efectos de indemnización vendría determinado por la suma del salario mensual de cada uno de ellos (1500€) y la parte proporcional de las pagas extraordinarias (2 x 1500 / 12), dividido por 30. Así serían:

$$1500 + 250 / 30 = 58,33 \text{ €/día}$$

El número de años trabajados es 6 exactos (48 meses), de modo que a efectos de indemnización basta con realizar una simple regla de tres. Según esto:

Por 12 meses corresponden 20 días de salario.

Por 72 meses corresponden 120 días de salario.

Finalmente para hallar la indemnización correspondiente a cada trabajador basta con multiplicar el valor del salario diario por el número de días de indemnización. Esto es:

$$58,33 \times 120 = 7000\text{€}$$

Las indemnizaciones por despido para cada trabajador ascienden a 7000 euros lo que supone para el conjunto de los 8 empleados despedidos un total de **56.000€**.

En total, sumando salarios, indemnizaciones por despido y dietas, a los trabajadores se les adeudan 147.200€. O lo que es lo mismo 18.400€ a cada uno.

Además, esta empresa tiene una deuda hipotecaria con el banco de **150.000€** (garantizada con el edificio que hace de almacén valorado en **180 000€**). También tiene otro préstamo de **120.000€**



garantizado con una hipoteca sobre el edificio de oficinas de la empresa, valorado actualmente en **100.000€**.

Finalmente, la empresa adeuda a sus proveedores una cantidad total de **202.400 euros**.

La empresa dispone, **EN SU ACTIVO**: además del edificio almacén, valorado en **180.000 €**, el edificio de oficinas, valorado en **100.000 €**, cuentas bancarias por un valor total de **40.000 €**, créditos pendientes de cobro por **100.000 €**.

En resumen, la empresa debe **619.600 €** y tiene en su activo **420.000 €**.

Suponiendo que la declaración de concurso conllevara directamente el cese de la actividad y la liquidación del activo para hacer frente a las deudas **¿Qué se cobraría y en qué orden?**

4.2.1.3 Soluciones al supuesto de hecho nº1

1º CRÉDITOS CONTRA LA MASA

En primer lugar, los trabajadores cobrarían el último mes que trabajaron antes de declararse el concurso, hasta el límite del doble del salario mínimo interprofesional (SMI) al tratarse de deudas contra la masa:

Teniendo en cuenta que el salario mínimo interprofesional está establecido en 900€ al mes, el tope serían 1800 euros. Al percibir los trabajadores un salario de 1500€ mensuales, y estar por tanto dentro del límite anterior, tendrán derecho a percibir la totalidad del salario correspondiente a los últimos 30 días antes de la declaración del concurso por el doble del SMI) es decir, 1500€ cada uno.

El Total de salarios contra la masa: sería de $1500 \times 8 = 12.000 \text{ €}$.

De la misma manera cobrarían las indemnizaciones por despido los trabajadores que han visto extinguido su contrato de trabajo por la decisión del juez de lo mercantil, posterior al concurso, como créditos contra la masa. Al haberse extinguido los contratos con anterioridad a dicha declaración, estos créditos se cobrarán, en este caso, como créditos con privilegio general.

Una vez liquidados los créditos contra la masa quedarían en el activo **408.000€** ($420.000 - 12.000$).

2º CRÉDITOS CON PRIVILEGIO ESPECIAL:

A continuación se empezaría abonando los créditos con privilegio especial, es decir, los que tienen algún bien garantizándolos, así:

- De la liquidación del almacén se conseguirían **180000 €** que irían a satisfacer la deuda hipotecaria del mismo de **150000 €**. Los **30.000 €** (180.000 – 150.000) sobrantes irían a integrar la masa activa.

- De la liquidación de las oficinas se obtienen **100000 €** que irían a satisfacer la deuda hipotecaria del mismo de **120.000 €**. Faltan **20.000 €** que no se pueden liquidar como crédito especial y se liquidarán como créditos ordinarios.

Una vez liquidados los créditos con privilegio especial quedarían en el activo **158.000 €** (408.000€ – 150.000 € de la 1ª hipoteca – 100.000 € de la 2ª hipoteca).

3º. CRÉDITOS CON PRIVILEGIO GENERAL.

1.- Créditos laborales

Con carácter prioritario dentro de los créditos con privilegio general se incluyen los salarios anteriores a la declaración de concurso con el límite del triple del salario mínimo interprofesional y las indemnizaciones por despido que corresponda también con el límite de 3 veces el SMI (3 SMI = 2700 €/mes).

En cuanto a los salarios anteriores a la declaración de concurso, quedan por cobrar por este concepto 5 meses de trabajo efectivo más otro mes correspondiente a la paga extraordinaria pendiente de cobro. En total 6 mensualidades por cada trabajador.

Teniendo en cuenta que el salario de los trabajadores (incluida la paga extra) está por debajo del límite del triple del salario mínimo interprofesional, aquéllos tendrán derecho a la totalidad de su deuda.

De modo que, los empleados cobrarán íntegramente las cantidades siguientes:

1500 (Euros mensuales) x 6 (mensualidades pendientes) = 9000€

Así, en concepto de salarios anteriores a la declaración de concurso corresponde por el conjunto de los trabajadores la cantidad de **72.000€**



En lo que respecta a las indemnizaciones por despido, ya se ha calculado en el enunciado del presente supuesto de hecho. De dicho cálculo se desprendería que las indemnizaciones por despido para cada trabajador ascienden a 7000 euros, lo que supone para el conjunto de los 8 empleados despedidos un total de **56.000€**.

En total los créditos salariales con privilegio general, quedarían establecidos en **128.000€** (72.000 + 56.000).

En este punto, puesto que el activo (158.000€) es suficiente para hacer frente a los créditos salariales de los trabajadores (128.000€) quedan satisfechos todos los créditos laborales de los 8 trabajadores de la empresa por lo que el Fondo de Garantía Salarial no tiene que hacerse cargo de salarios pendientes.

No obstante al tratarse de una empresa de menos de 25 trabajadores y al haberse despedido a 8 trabajadores por causas objetivas, el FOGASA se hará cargo de un 40% de las indemnizaciones correspondientes, que en el caso que nos ocupa pasaría a reintegrar la masa activa del concurso. Así, el 40% de las indemnizaciones por despido (56.000€) es decir, 22.400€ pasarían a engrosar la masa activa.

Por lo tanto el activo queda establecido en este punto en **52.400 euros** (158.000 € - 128.000 € + 22.400 €).

2. Créditos de terceros no dependientes.

Una vez liquidados los créditos salariales clasificados como créditos de privilegio general, y a falta de aplicar “cantidades correspondientes a retenciones tributarias y de la Seguridad Social” (nº2 en la prelación de los créditos con privilegio general) procede con el activo restante, pagar los créditos de terceros no dependientes.

En el supuesto de hecho planteado, se incluyen en este apartado los 202.400€ correspondientes a los proveedores.

Teniendo en cuenta que en este punto quedan 52.400 € en el activo, por este concepto quedarán sin cobrar 150.000 € que se liquidarán como créditos ordinarios.

4º CRÉDITOS ORDINARIOS

Los créditos ordinarios suman **177.200 €** (150.000 € proveedores + 20.000 € parte del préstamo hipotecario no liquidada + 7200€ por las dietas que se deben a los trabajadores).

Conviene recordar, como se ha expuesto en un apartado anterior del presente TFG, que las dietas al no ser consideradas jurídicamente como salario, no pueden formar parte de los créditos contra la masa ni con privilegio especial. De modo, que sólo pueden hacerse efectivos en el apartado de créditos ordinarios.

Todos estos créditos ordinarios se cobrarían a prorrata: es decir, en proporción al total de la deuda que aparece representada en el apartado de créditos ordinarios.

En otras palabras, los **177.200 €** representan el 100% del pasivo en el capítulo de créditos ordinarios. De este modo, los créditos con los proveedores representan el 84,7% del pasivo de este capítulo, mientras que la parte del préstamo hipotecario no liquidada es el 11,3% y las dietas representan el 4% de dicho pasivo.

A partir de aquí, cada uno de esos conceptos se vería satisfecho en la misma proporción del activo restante en este punto. No obstante, al no quedar ninguna cantidad en el activo en este punto del procedimiento concursal, todos los conceptos anteriores quedarían sin cobrarse.

En total los trabajadores dejan de cobrar en conjunto 7200 euros en este supuesto de hecho. Lo cual suponen 900€ por cada trabajador, o lo que es lo mismo, un 4,89% del total que se les adeuda.

4.2.1.4 Conclusiones al supuesto de hecho nº1

Una vez desarrollada la hipótesis podemos extraer muchos puntos y conclusiones mencionadas durante el trabajo, dado que el objetivo principal del trabajo se centra en los derechos de los trabajadores en situación de concurso, vamos a detallar los aspectos más destacables del supuesto referente a estos:

Una de las cosas más relevantes del caso es el hecho de que los trabajadores cobran el 100% del salario adeudado. Esto es debido principalmente a que, además de contar con cierta prioridad (los créditos laborales), el salario de los trabajadores está por debajo del doble y del triple del SMI (1500<1800<2700). Este límite impide muchas veces cobrar la totalidad de la deuda a sus trabajadores lo que desemboca en una importante cantidad de deuda impagada.



Lo mismo ocurre con las indemnizaciones. Las indemnizaciones que corresponden a trabajadores despedidos después de la declaración de concurso se pagan de forma íntegra, pero si son despedidos antes, como es el caso, el límite está en el triple del SMI diario. En este caso, los trabajadores no superan el triple del SMI diario por lo que reciben la indemnización de forma completa.

El FOGASA tiene un papel muy importante, aunque en este caso no haya sido necesario su intervención para el pago de los créditos laborales, el reintegro a la masa activa ha supuesto que los proveedores cobren más proporción de deuda de lo previsto.

Como se ha comentado, los trabajadores cobran la totalidad de los créditos salariales, es decir, las dietas que nunca llegan a cobrarse no forman parte del salario, por lo tanto no pueden incluirse en ninguna otra categoría que créditos ordinarios, los cuales difícilmente son pagados ya que son de los últimos en cobrarse.

En este caso, el concurso demuestra una capacidad de protección ante los salarios e indemnizaciones de los trabajadores abrumadora. Aun siendo liquidada la empresa, han conseguido cobrar el 100% de sus créditos (a excepción de las dietas). Como ya se ha comentado, a pesar de haber sido efectivo el despido antes de la declaración de concurso, al estar el salario por debajo del límite, las deudas son saldadas sin crear en la medida de lo posible ningún tipo de desventaja para los trabajadores.

4.2.2. Supuesto de hecho N°2. Trabajadores con salario de 3000 Euros al mes

4.2.2.1 Hipótesis del supuesto de hecho N°2

En la segunda hipótesis a estudiar se presenta una situación de concurso para una empresa de muebles.

Dicha empresa, se encuentra en dificultades económicas, las cuales han llevado a dejar de pagar a los trabajadores durante 6 meses. Tras 6 meses de impago de salario y una PE y antes de hacer efectiva la declaración de concurso, los trabajadores son despedidos por autorización judicial concursal.

Además, la empresa cuenta con otras deudas bancarias y de proveedores, algunas de ellas garantizadas con patrimonio de la empresa las cuales tiene que suplir aparte del salario adeudado.

Para poder desarrollar este caso, es necesario saber que todos los trabajadores llevan en plantilla desde hace 6 años hasta el momento del despido y que todos ellos tienen un salario de 3000 euros mensuales más dos pagas extraordinarias de 3000 euros cada una.

A continuación se encuentran el enunciado detallado del caso junto con la solución y desenlace de la hipótesis.

4.2.2.2 Enunciado del supuesto de hecho Nº 2

Una empresa que se dedica a la fabricación de muebles y que tiene en su plantilla a ocho trabajadores entra en serias dificultades económicas. A la vista de estos hechos el empresario solicita entrar en concurso.

Antes de la declaración de concurso, los 8 trabajadores habían sido despedidos por causas económicas, despido que fue autorizado por el juez de lo mercantil que conocía del proceso concursal.

Los trabajadores tienen (todos ellos) un salario de 3000 euros mensuales más 2 pagas extraordinarias anuales de 3000 euros cada una. Todos los trabajadores tienen el mismo tiempo de servicio en la empresa, concretamente 6 años exactos en el momento del despido.

A todos los trabajadores se les adeudan los salarios de 6 meses, todos ellos anteriores a la declaración de concurso y una paga extra, por un montante para cada empleado de 21.000€ (3000 €/mes, más una paga extra, por cada trabajador). Esto supone una cantidad total en concepto de salarios para el conjunto de los trabajadores de **168.000€**.

A los trabajadores se les adeudan las dietas de los 6 meses anteriores a la declaración de concurso, a razón de 150 euros al mes y trabajador, lo que hace un total, en concepto de dietas, de **7200 €**.

Las indemnizaciones por despido del conjunto de los 8 empleados despedidos se obtienen, tal y como ha quedado expuesto en un apartado anterior, del modo siguiente:

Tratándose de un despido por causas objetivas a cada trabajador le corresponde una indemnización de 20 días de salario por año de servicio.

El salario diario de los trabajadores a efectos de indemnización vendría determinado por la suma del salario mensual de cada uno de ellos (3000€) y la parte proporcional de las pagas extraordinarias ($2 \times 3000 / 12$), dividido por 30. Así serían:



$$3000 + 500 / 30 = 116,67 \text{ €/día}$$

El número de años trabajados es 6 exactos (48 meses), de modo que a efectos de indemnización basta con realizar una simple regla de tres. Según esto:

Por 12 meses corresponden 20 días de salario.

Por 72 meses corresponden 120 días de salario.

Finalmente para hallar la indemnización correspondiente a cada trabajador basta con multiplicar el valor del salario diario por el número de días de indemnización. Esto es:

$$116,67 \times 120 = 14.000\text{€}$$

Las indemnizaciones por despido para cada trabajador ascienden a 14.000 euros lo que supone para el conjunto de los 8 empleados despedidos un total de **112.000€**.

En total, sumando salarios, indemnizaciones por despido y dietas, a los trabajadores se les adeudan 287.200€. O lo que es lo mismo 35.900€ a cada uno.

Además, esta empresa tiene una deuda hipotecaria con el banco de **150.000€** (garantizada con el edificio que hace de almacén valorado en **180 000€**). También tiene otro préstamo de **120.000€** garantizado con una hipoteca sobre el edificio de oficinas de la empresa, valorado actualmente en **100.000€**.

Finalmente, la empresa adeuda a sus proveedores una cantidad total de **202.400€**.

La empresa dispone, **EN SU ACTIVO**: además del edificio almacén, valorado en **180.000 €**, el edificio de oficinas, valorado en **100.000 €**, cuentas bancarias por un valor total de **40.000 €**, créditos pendientes de cobro por **100.000 €**.

En resumen, la empresa debe **759.600 €** y tiene en su activo **420.000 €**.

Suponiendo que la declaración de concurso conllevara directamente el cese de la actividad y la liquidación del activo para hacer frente a las deudas **¿Qué se cobraría y en qué orden?**

4.2.2.3 Soluciones al supuesto de hecho nº2

1º CRÉDITOS CONTRA LA MASA

En primer lugar, los trabajadores cobrarían el último mes que trabajaron antes de declararse el concurso, hasta el límite del doble del salario mínimo interprofesional (SMI) al tratarse de deudas contra la masa:

Teniendo en cuenta que el salario mínimo interprofesional está establecido en 900€ al mes, el tope serían 1800 euros.

Al percibir los trabajadores un salario de 3000€ mensuales, y estar por tanto por encima del límite anterior, no tendrán derecho a percibir la totalidad del salario correspondiente a los últimos 30 días antes de la declaración del concurso sino que se le aplicará el máximo legal (el doble del SMI) es decir, 1800€ cada uno. Esto supone que cada trabajador perderá en este apartado 1200€ que se liquidarán apartado de créditos ordinarios.

El total de salarios contra la masa: sería de $1800 \times 8 = 14.400 \text{ €}$. Por lo que los trabajadores dejan de cobrar, en su conjunto 9.600€ que se liquidarán en el capítulo de créditos ordinarios.

De la misma manera cobrarían las indemnizaciones por despido los trabajadores que han visto extinguido su contrato de trabajo por la decisión del juez de lo mercantil, posterior al concurso, como créditos contra la masa. Al haberse extinguido los contratos con anterioridad a dicha declaración, estos créditos se cobrarán, en este caso, como créditos con privilegio general.

Una vez liquidados los créditos contra la masa quedarían en el activo **405.600€ (420.000 – 14.400)**.

2º CRÉDITOS CON PRIVILEGIO ESPECIAL:

A continuación se empezaría abonando los créditos con privilegio especial, es decir, los que tienen algún bien garantizándolos, así:

- De la liquidación del almacén se conseguirían **180000 €** que irían a satisfacer la deuda hipotecaria del mismo de **150000 €**. Los **30.000 €** ($180.000 - 150.000$) sobrantes irían a integrar la masa activa.

- De la liquidación de las oficinas se obtienen **100.000 €** que irían a satisfacer la deuda hipotecaria del mismo de **120.000 €**. Faltan **20.000 €** que no se pueden liquidar como crédito especial y se liquidarán como crédito ordinario.



Una vez liquidados los créditos con privilegio especial quedarían en el activo **155.600 €** (405.600€ – 150.000 € de la 1ª hipoteca – 100.000 € de la 2ª hipoteca).

3º. CRÉDITOS CON PRIVILEGIO GENERAL.

1.- Créditos laborales

Con carácter prioritario dentro de los créditos con privilegio general se incluyen los salarios anteriores a la declaración de concurso con el límite del triple del salario mínimo interprofesional y las indemnizaciones por despido que corresponda también con el límite de 3 veces el SMI (3 SMI = 2700 €/mes).

En cuanto a los salarios anteriores a la declaración de concurso, quedan por cobrar por este concepto 5 meses de trabajo efectivo más otro mes correspondiente a la paga extraordinaria pendiente de cobro. En total 6 mensualidades por cada trabajador.

Teniendo en cuenta que el salario de los trabajadores (incluida la paga extra) está por encima del límite del triple del salario mínimo interprofesional, aquéllos no tendrán derecho a la totalidad de su deuda sino que habrá que realizar el cálculo en función de dicho límite (2700 euros/mes).

De modo que, los empleados cobrarán las cantidades siguientes: 2700 (Euros mensuales) x 6 (mensualidades pendientes) = 16.200€

Así, en concepto de salarios anteriores a la declaración de concurso corresponde por el conjunto de los trabajadores la cantidad de **129.600€**.

En consecuencia, cada trabajador dejará de cobrar en este apartado 300 euros por mes adeudado (incluida la cantidad correspondiente a la paga extra), lo que supone que por el conjunto de trabajadores quedan pendientes de cobro 14.400€ que se incorporarán a los créditos ordinarios

En lo que respecta a las indemnizaciones por despido, ya se ha calculado en el enunciado del presente supuesto de hecho. De dicho cálculo se desprendía que las indemnizaciones por despido para cada trabajador ascienden, según el cálculo realizado en el enunciado de este supuesto de hecho, a 14.000 euros, lo que supone para el conjunto de los 8 empleados despedidos un total de 112.000€.

No obstante, hay que tener en cuenta que dichas Indemnizaciones deben calcularse sobre una base que no supere el triple del salario mínimo interprofesional.

Es decir, el salario diario de los trabajadores a efectos de indemnización sería de 2700 (y no de 3000€) y la parte proporcional de las pagas extraordinarias ($2 \times 2700 / 12$), dividido por 30. Así serían:

$$2700 + 450 / 30 = 105 \text{ €/día}$$

Este valor multiplicado por el número de días de indemnización (120 días) calculado anteriormente, da lugar a la indemnización siguiente:

$$105 \times 120 = 12.600\text{€}$$

Por lo tanto, a cada trabajador le corresponde en concepto de indemnización como crédito con privilegio general, la cantidad de 12.600€ (frente a los 14000€) que se les adeuda por dicho concepto.

Así, en su conjunto los trabajadores percibirán por la indemnizaciones contempladas como privilegio general la cantidad de **100.800€** (frente a los 112.000€ adeudados). Esto significa que 11.200€ dejan de cobrarse en este apartado y pasarían a engrosar los créditos ordinarios.

En total los créditos laborales (salario e indemnizaciones por despido) con privilegio general, quedarían establecidos en **230.400€** (129.600 + 100.800).

Hay que tener en cuenta que en este punto, el activo del concurso es de 155.600€ por lo que resulta insuficiente para hacer frente a los créditos salariales de los trabajadores (129.600€), y las correspondientes indemnizaciones por despido (100.800€) por lo que el Fondo de Garantía Salarial tendrá que hacerse cargo de dichos créditos.

Conviene recordar que el FOGASA se hará cargo de los créditos laborales con los siguientes límites:

- Respecto de los Salarios pagará como máximo 120 días sin que pueda superarse en el cálculo del salario diario, el doble del SMI incluyendo la parte proporcional de las pagas extras (o lo que es lo mismo 70 Euros).

Esto supone que en nuestro caso serían 8400€ por cada trabajador (120 x 70). Lo que supone para el conjunto de trabajadores, un total de 67200€ (8400 x 8)



- Respecto de las Indemnizaciones por despido, el FOGASA pagará 20 días de salario por año de servicio con mismo límite que el establecido para el salario (2 SMI, o lo que es lo mismo 70 Euros).

Esto supone, según los cálculos sobre el despido realizados en el enunciado del presente supuesto de hecho que el FOGASA cubre para cada trabajador le 8400€ en concepto de despido (120 días de indemnización por 70 euros al día). Lo que implica que para el conjunto de trabajadores el FOGASA cubre por indemnizaciones por despido la cantidad de 67200€ (8400 x 8).

En total el FOGASA aporta a la masa activa del concurso **134400€** (67.200€ para cubrir los salarios dejados de percibir y otros 67200€ para cubrir las indemnizaciones por despido).

Por lo tanto partiendo de que en el activo había 155.600 euros y que ese activo se ha visto incrementado en 134400€ por la intervención del FOGASA, actualmente resulta un activo de **290.000€** (155.600 + 134400).

Por otro lado, con dicha masa activa (290.000€) se haría frente a la totalidad de los crédito con privilegio general de origen laboral que según se ha establecido alcanzaban los 230.400€ y quedarían en el activo **59.600€**

2. Créditos de terceros no dependientes.

Una vez liquidados los créditos laborales clasificados como créditos de privilegio general, procede pagar, con el activo restante, los créditos de terceros no dependientes.

En el supuesto de hecho planteado, se incluyen en este apartado los 202.400€ correspondientes a los proveedores.

Teniendo en cuenta que en este punto quedan **59.600€** en el activo, esa cantidad se repartiría entre los diferentes acreedores (a prorrata) y quedarían sin cobrar **142.800€** (202.400 – 59.600) que se liquidarían como créditos ordinarios (aunque a efectos prácticos ya no tendría trascendencia teniendo en cuenta que el cobro ya no es posible).

4º CRÉDITOS ORDINARIOS

Los créditos ordinarios suman **205.200€** distribuidos del modo siguiente:

- 9600€ de los salarios que no cobrados en el capítulo de créditos contra la masa.
- 14.400€ pendientes de cobro en concepto de salario como créditos con privilegio general.
- 11.200€ pendientes de cobro en concepto de indemnizaciones por despido como crédito con privilegio general
- 7200€ por las dietas que se deben a los trabajadores.
- 20.000 € de la parte del préstamo hipotecario no liquidada.
- 142.800 € de los proveedores.

Dentro de estos créditos ordinarios conviene destacar los créditos derivados de los contratos de los trabajadores de la empresa en concurso, incluyendo salarios, indemnizaciones y dietas, que ascienden a 42400€ (9600 + 14.400 + 11.200 + 72000).

Al igual que el resto de créditos ordinarios, ninguno de los créditos laborales citados calificados como ordinarios van a poder cobrarse debido a que no hay activo suficiente para hacerlos efectivos.

En total los trabajadores dejan de cobrar en conjunto 42.400 euros en este supuesto de hecho. Lo cual supone 5300€ por cada trabajador, o lo que es lo mismo, un 14,76% del total que se les adeuda.



4.2.2.4 Conclusiones al supuesto de hecho nº2

Una vez desarrollada la segunda hipótesis podemos extraer muchos puntos y conclusiones mencionadas durante el trabajo, dado que el objetivo principal del trabajo se centra en los derechos de los trabajadores en situación de concurso, vamos a detallar los aspectos más destacables del supuesto referente a estos:

Una de las cosas más relevantes del caso es el hecho de que los trabajadores no cobran el 100% del salario adeudado. Esto es debido principalmente a dos factores.

El primero, debido a que el despido es efectivo antes de la declaración de concurso, por lo que la totalidad del salario adeudado (a excepción del último mes) es clasificado como crédito con privilegio general y no contra la masa. Al ser clasificado como tal, no se percibe la totalidad del salario debido al tope del triple del SMI (2.700€)

Lo mismo pasa con las indemnizaciones, las cuales están sujetas a los límites de los créditos con privilegio general (el triple del SMI).

Este límite impide muchas veces cobrar la totalidad de la deuda a sus trabajadores lo que desemboca en una importante cantidad de deuda impagada. En el caso actual, este límite impide cobrar con totalidad tanto los créditos contra la masa (doble del SMI) como los créditos con privilegio general (triple del SMI)

El FOGASA tiene un papel crucial en este caso, puesto que, sin su intervención, no se habrían terminado de cobrar los créditos laborales con privilegio general que se encuentran dentro de los límites del triple del SMI.

Además el reintegro a la masa activa del FOGASA ha supuesto que los proveedores cobren más proporción de deuda de lo previsto.

Como se ha comentado, los trabajadores no cobran la totalidad de los créditos salariales debido al límite que el concurso impone, pero, lo que supone una desventaja para los trabajadores supone una ventaja para los acreedores que suceden a los créditos laborales, ya que, el dinero que no se utiliza para pagar lo que supera del límite, se usa para pagar, por ejemplo, la deuda con los proveedores, aunque sea solo una parte.

Comparando el primer caso con el segundo se ve como un simple salario más elevado puede hacer variar el concurso y sobretodo la cantidad de deuda que perciben los trabajadores.

En primer lugar, en cuanto a los créditos contra la masa, todos ellos laborales, se cobran de forma íntegra en la hipótesis nº1, mientras que en la hipótesis nº2 se quedan por pagar 9.600€ que van a engrosar la partida de créditos ordinarios. Esto es debido a que el salario de los trabajadores de la hipótesis nº2 superan el límite del doble de SMI.

En segundo lugar, al igual que en el caso anterior, los créditos laborales con privilegio general (salario e indemnizaciones) de la hipótesis nº1 se cobran completamente con el activo remanente, mientras que los créditos laborales de la hipótesis nº 2 son pagados hasta el límite del triple del SMI dejándose a deber 11.200€ en concepto de créditos ordinarios.

En la hipótesis nº1 se consigue saldar todos los créditos laborales con el activo de la empresa por lo que la intervención del FOGASA no sería necesaria. Aun así al ser una empresa de menos de 25 trabajadores, el FOGASA se hace cargo del 40% del concepto de indemnizaciones por el despido de los 8 trabajadores.

En la hipótesis nº2 es necesaria la intervención del FOGASA para el pago de los créditos generales, así pues, este organismo cubre el salario adeudado hasta el límite de 120 días por el doble del SMI. En el caso de las indemnizaciones cubre 20 días por año trabajado hasta el límite del doble del SMI.

Estas dos situaciones en las que el FOGASA interviene de forma completamente diferente, esto deriva en un aumento mayor de la masa activa en el caso de la hipótesis nº 2 que en la hipótesis nº1.

Este incremento en la masa activa de la empresa hace que la deuda con los proveedores en la hipótesis nº2 sea saldada en mayor parte que en la hipótesis nº1.

En conclusión y lo más relevante para este trabajo, los créditos laborales, en la hipótesis nº1 son pagados a excepción de 7.200€ en concepto de dietas (4,89% del total de créditos laborales) mientras que en la hipótesis nº2 quedan 42.400€ en concepto de créditos ordinarios que nunca llegarán a pagarse, es decir el 14,76% de la deuda inicial con los trabajadores.

Comparando estos porcentajes se puede ver claramente como la diferencia de salario entre unos trabajadores y otros afecta al desenlace del concurso.



4.3. COMPARACIÓN ENTRE CONCURSOS QUE AFECTAN A TRABAJADORES DESPEDIDOS ANTES Y DESPUÉS DE LA DECLARACIÓN CONCURSAL

4.3.1 Supuesto de hecho Nº3. Trabajadores despedidos antes de la declaración de concurso

4.3.1.1 Hipótesis del supuesto de hecho Nº3

En la tercera y última hipótesis a estudiar se presenta una situación de concurso para una empresa de muebles.

Dicha empresa, se encuentra en dificultades económicas, las cuales han llevado a dejar de pagar a los trabajadores durante 4 meses. Tras 4 meses de impago, la declaración del concurso se hace efectiva, aun así, los trabajadores siguen en sus puestos de trabajo hasta que dos meses más tarde de la declaración, son despedidos por causas económicas, adeudando así, 4 meses de salario más una de las dos pagas extraordinarias antes de la declaración del concurso y 2 meses de salario después del auto declarativo.

Además, la empresa cuenta con otras deudas bancarias y de proveedores, algunas de ellas garantizadas con patrimonio de la empresa las cuales tiene que suplir aparte del salario adeudado.

Para poder desarrollar este caso, es necesario saber que todos los trabajadores llevan en plantilla desde hace 6 años hasta el momento del despido y que todo ellos tienen un salario de 3000 euros mensuales más dos pagas extraordinarias de 3000 euros cada una.

A continuación se encuentran el enunciado detallado del caso junto con la solución y desenlace de la hipótesis.

4.3.1.2 Enunciado del supuesto de hecho Nº 3

Una empresa que se dedica a la fabricación de muebles y que tiene en su plantilla a ocho trabajadores entra en serias dificultades económicas. A la vista de estos hechos el empresario solicita entrar en concurso.

Los trabajadores tienen (todos ellos) un salario de 3000 euros mensuales más 2 pagas extraordinarias anuales de 3000 euros cada una.

A todos los trabajadores se les adeudan los salarios de 6 meses y una paga extraordinaria. Cuatro de esos meses son anteriores a la declaración de concurso y dos de esos meses son posteriores a dicha declaración. La paga extra también es anterior al concurso.

Todo ello por un montante para cada empleado de 21.000€ (3000 €/mes, más una paga extra, por cada trabajador). Esto supone una cantidad total en concepto de salarios para el conjunto de los trabajadores de **168.000€**.

Con posterioridad a la declaración de concurso, los 8 trabajadores fueron despedidos por causas económicas, despido que fue autorizado por el juez de lo mercantil que conocía del proceso concursal. Todos los trabajadores tienen el mismo tiempo de servicio en la empresa, concretamente 6 años exactos en el momento del despido.

A los trabajadores se les adeudan las dietas de 6 meses, a razón de 150 euros al mes y trabajador, lo que hace un total, en concepto de dietas, de **7200 €**.

Las indemnizaciones por despido del conjunto de los 8 empleados despedidos se obtienen, tal y como ha quedado expuesto en un apartado anterior, del modo siguiente:

Tratándose de un despido por causas objetivas a cada trabajador le corresponde una indemnización de 20 días de salario por año de servicio.

El salario diario de los trabajadores a efectos de indemnización vendría determinado por la suma del salario mensual de cada uno de ellos (3000€) y la parte proporcional de las pagas extraordinarias (2 x 3000 / 12), dividido por 30. Así serían:

$$3000 + 500 / 30 = 116,67 \text{ €/día}$$

El número de años trabajados es 6 exactos (48 meses), de modo que a efectos de indemnización basta con realizar una simple regla de tres. Según esto:

Por 12 meses corresponden 20 días de salario.

Por 72 meses corresponden 120 días de salario.

Finalmente para hallar la indemnización correspondiente a cada trabajador basta con multiplicar el valor del salario diario por el número de días de indemnización. Esto es:

$$116,67 \times 120 = 14.000€$$



Las indemnizaciones por despido para cada trabajador ascienden a 14.000 euros lo que supone para el conjunto de los 8 empleados despedidos un total de **112.000€**.

Además, esta empresa tiene una deuda hipotecaria con el banco de **150.000€** (garantizada con el edificio que hace de almacén valorado en **180 000€**). También tiene otro préstamo de **120.000€** garantizado con una hipoteca sobre el edificio de oficinas de la empresa, valorado actualmente en **100.000€**.

Finalmente, la empresa adeuda a sus proveedores una cantidad total de **202.400 €**.

La empresa dispone, en su activo, además del edificio almacén, valorado en **180.000 €**, el edificio de oficinas, valorado en **100.000 €**, cuentas bancarias por un valor total de **40.000 €**, créditos pendientes de cobro por **100.000 €**.

En resumen, la empresa debe **759.600 €** y tiene en su activo **420.000 €**.

Suponiendo que la declaración de concurso conllevara directamente el cese de la actividad y la liquidación del activo para hacer frente a las deudas **¿Qué se cobraría y en qué orden?**

4.3.1.3 Solución al supuesto de hecho N°3.

1º CRÉDITOS CONTRA LA MASA

En primer lugar, los trabajadores cobrarían tanto el último mes trabajado antes de declararse el concurso (hasta el límite del doble del SMI (Salario mínimo interprofesional) como los meses trabajados después de la declaración del concurso hasta su despido e indemnización por este.

Teniendo en cuenta que el SMI está establecido en 900 euros al mes, el tope serían 1800 euros.

Al percibir los trabajadores un salario de 3000 euros mensuales, y estar por tanto por encima del límite anterior, no tendrán derecho a percibir la totalidad del salario correspondiente a los últimos 30 días antes de la declaración del concurso sino que se le aplicará el máximo legal (el doble del SMI) es decir, 1800€ cada uno. Esto supone que cada trabajador perderá en este apartado 1200€ que se liquidarán en el apartado de créditos ordinarios.

El total de salarios por el último mes trabajado sería de 14.400€ (1800 x 8). Por lo que dejan de cobrar $1200 \times 8 = 9.600€$.

Dentro de los créditos contra la masa está también salario comprendido entre la declaración del concurso y el despido, es decir, dos meses de salario por trabajador, sería: $3000 \times 8 \times 2 = 48.000\text{€}$

En lo que respecta a las indemnizaciones por despido ya se ha calculado en el enunciado del presente supuesto de hecho. De dicho cálculo se desprende que las indemnizaciones por despido para cada trabajador ascienden, según el cálculo realizado en el enunciado, a 14.000€ , lo que supone para el conjunto de los 8 empleados despedidos un total de 112.000€ .

El total de créditos contra la masa sería de 174.400€ ($14.400 + 48.000 + 112.000$). Una vez liquidados los créditos contra la masa quedarían en el activo 245.600€

2º CRÉDITOS CON PRIVILEGIO ESPECIAL

A continuación se empezaría abonando los créditos con privilegio especial, es decir, los que tienen algún bien garantizándolos.

La suma total de créditos garantizados asciende a 150.000 (1ª hipoteca) + 120.000 (2ª hipoteca) = 270.000€ . Por lo tanto, no se pueden cubrir con el activo disponible que asciende a 245.600€ .

A continuación, se calcula la cantidad que le correspondería cobrar a cada hipoteca.

Con la nueva situación, el total de pasivo que se puede llegar a pagar es de 245.600€ , por lo tanto, se calcula mediante una regla de tres el porcentaje que tendría garantizado cada hipoteca del total inicial a pagar para ambas hipotecas (250.000).

Así pues:

Si 250.000 es el 100%
 150.000 es el 60%

Si 250.000 es el 100%
 100.000 es el 40%

Por lo tanto, respecto de la primera hipoteca se pagaría el 60% del monto disponible, que resulta 147.360€ ($0,6 \times 245.600$). Dejando a deber 2.640€

En cuanto a la segunda hipoteca se cubriría el 40% del monto disponible, que resulta 98.240€ ($0,4 \times 245.600$). Dejando a deber 1.760€ más los 20.000€ no garantizados

Tanto los 2.640€ como los 21.760€ que se han dejado a deber pasarán a la categoría de créditos ordinarios.



3º CRÉDITOS CON PRIVILEGIO GENERAL

1.- Créditos laborales

Con carácter prioritario dentro de los créditos con privilegio general se incluyen los salarios anteriores a la declaración de concurso con el límite del triple del SMI.

Quedan por cobrar en concepto de salarios 3 meses de trabajo efectivo más otro mes correspondiente a la paga extraordinaria pendiente de cobro. En total 4 mensualidades por cada trabajador.

Teniendo en cuenta que el salario de los trabajadores (incluida la paga extra) está por encima del límite del triple del SMI, aquellos no tendrán derecho a la totalidad de su deuda sino que habrá que realizar el cálculo en función de dicho límite (2700 euros /mes).

De modo que, los empleados cobrarán las cantidades siguientes: 2.700 euros mensuales x 4 mensualidades pendientes = 10.800€

Así, en concepto de salarios anteriores a la declaración de concurso corresponde por el conjunto de los trabajadores la cantidad de 86.400€

En consecuencia, cada trabajador dejará de cobrar en este apartado 300 euros por mes adeudado (incluida la cantidad correspondiente a la paga extra), lo que supone que por el conjunto de trabajadores quedan pendientes de cobro 9.600€ (1.200€ por trabajador) que se incorporarán a los créditos ordinarios.

En total los créditos laborales con privilegio general ascienden a 86.400€

Hay que tener en cuenta que en este punto, el activo del concurso es nulo por lo que resulta insuficiente para hacer frente a los créditos salariales de los trabajadores (86.400€) por lo que el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) tendrá que hacerse cargo de dichos créditos.

Conviene recordar que el FOGASA se hará cargo de los créditos laborales con los siguientes límites:

Respecto de los salarios pagará como máximo 120 días sin que pueda superarse en el cálculo del salario, el doble del SMI incluyendo la parte proporcional de las pagas extras (lo que es lo mismo 70 euros).

Esto supone que en nuestro caso serían 8.400€ por cada trabajador (120 x 70). Lo que supone para el conjunto de trabajadores, un total de 67.200 (8.400 x 8)

En total el FOGASA aporta a la masa activa del concurso 67.200€ para cubrir los salarios dejados de percibir. Dicha masa activa (67.200€) es insuficiente para hacer frente a la totalidad de los créditos con privilegio general de origen laboral que según se ha establecido alcanzaban los 86.400€.

En definitiva los trabajadores dejarán de cobrar por este concepto la cantidad de 19.200€ (2.400€ cada uno)

2. Créditos de terceros no dependientes

Una vez liquidados los créditos laborales clasificados como créditos de privilegio general, procede pagar, con el activo restante, los créditos de terceros no dependientes.

En este supuesto de hecho planteado, se incluyen en este apartado los 202.400€ correspondientes a los proveedores.

Teniendo en cuenta que en este punto no queda nada en el activo, todos estos créditos quedarían sin cobrar y se liquidarían como créditos ordinarios (aunque a efectos prácticos ya no tendría trascendencia teniendo en cuenta que el cobro ya no es posible)

4º CRÉDITOS ORDINARIOS

Los créditos ordinarios suman euros distribuidos del modo siguiente:

- 9.600€ de los salarios no cobrados en el capítulo de créditos contra la masa
- 28.800€ pendientes de cobro en concepto de salario como créditos con privilegio general
- 7.200€ por las dietas que se deben a los trabajadores
- 24.340€ de la parte de los préstamos no liquidada
- 202.400€ de los proveedores

Dentro de estos créditos ordinarios conviene destacar los créditos derivados de los contratos de los trabajadores de la empresa en concurso, incluyendo salario y dietas, que ascienden a 45.600 € (9.600 + 28.800 + 7.200).

Al igual que el resto de créditos ordinarios, ninguno de los créditos laborales citados calificados como ordinarios van a poder cobrarse debido a que no hay activo suficiente para hacerlos efectivos.



En total los trabajadores dejan de cobrar en su conjunto 45.600€ en este supuesto de hecho. Lo cual suponen 5.700€ por trabajador, o lo que es lo mismo, un 15,88% del total que se les adeuda.

4.3.1.4 Conclusiones del supuesto de hecho Nº 3

Una vez desarrollada la última hipótesis podemos extraer muchos puntos y conclusiones mencionadas durante el trabajo, dado que el objetivo principal del trabajo se centra en los derechos de los trabajadores en situación de concurso, vamos a detallar los aspectos más destacables del supuesto referente a estos:

Una de las cosas más relevantes del caso es el hecho de que los trabajadores son despedidos después de la declaración del concurso, además de seguir trabajando hasta dos meses después de esta. Esto afecta al desarrollo del concurso de forma crucial, tanto en los créditos laborales como en otros.

En salario devengado después de la declaración del concurso se incluye íntegro en créditos contra la masa; el salario del último mes trabajado antes de la declaración de concurso también lo es pero con el límite del doble del SMI, quedando así 9,600€ a pagar como créditos ordinarios.

Lo mismo ocurre con las indemnizaciones. Las indemnizaciones que corresponden a trabajadores despedidos después de la declaración de concurso se pagan de forma íntegra como créditos contra la masa. Por lo tanto estas y el salario mencionado anteriormente tienen prioridad máxima en el pago de créditos.

Los meses de salarios adeudados pendientes más la paga extra quedan como créditos con privilegio general, siendo pagados hasta el límite del triple del SMI.

En este punto del caso, los fondos son nulos, por lo que la intervención del FOGASA es inminente para cubrir los salarios pendientes (las indemnizaciones ya fueron pagadas anteriormente).

Aun así, el límite del FOGASA está en 120 días de salario hasta el máximo del doble del SMI. Siendo el salario de los trabajadores 3000€, el FOGASA cubre tan solo una parte de la deuda, dejándose a deber 28.800€ de salarios.

Cabe destacar que la intervención del FOGASA puede solicitarse en cualquier momento del concurso, pero para una comparación equitativa se ha querido incluir en todos los casos en el mismo punto del concurso de acreedores.

En este caso, la tardía intervención del FOGASA deriva en una gran cantidad de créditos laborales sin pagar.

Las dietas que nunca llegan a cobrarse no forman parte del salario, por lo tanto no pueden incluirse en ninguna otra categoría que créditos ordinarios, los cuales difícilmente son pagados ya que son de los últimos en cobrarse.

Como se ha comentado al principio de este apartado, el momento de despido de los trabajadores y con ello la clasificación de estos créditos contra la masa afecta directamente a los créditos laborales que no se han cobrado (15,88%) y también a otros créditos, como los hipotecarios con privilegio especial, quedándose sin cobrar 24.340€ y la deuda con los proveedores que queda íntegramente sin saldar.

4.3.2. Trabajadores despedidos después de la declaración de concurso. Comparación con el supuesto de hecho Nº 2.

Es muy interesante comparar esta hipótesis con la anterior, pues en ambas el salario es el mismo (3000€) pero el momento del despido y varios créditos salariales son clasificados de diferente manera lo que dará una perspectiva crucial a las diferentes situaciones.

Esta diferencia en la clasificación es debida a que en la hipótesis nº 2 tanto los salarios como las indemnizaciones adeudadas se devengan antes de la declaración del concurso, mientras que en la hipótesis nº 3 las indemnizaciones por despido y 2 de los 6 meses de salario adeudados se devengan después de la declaración de concurso, lo que hace que estos créditos se clasifiquen como créditos contra la masa y no como créditos con privilegio general como en la hipótesis nº2.

En el caso de créditos contra la masa, coincide en ambas hipótesis los últimos 30 días de salario, como el salario de los trabajadores supera el doble del SMI, en ambos se dejan a deber 9.600€.

En el caso nº 3 se incluyen además como créditos contra la masa los dos meses de salario posteriores al auto declarativo y la indemnización por despido, al ser créditos contra la masa se cobran de forma íntegra sin límite de cuantía.

En segundo lugar, debido justamente a esta falta de limitación en el pago de los créditos contra la masa en la hipótesis nº2, el activo de la empresa es insuficiente para pagar los créditos con privilegio especial, dejando a deber un total de 24.340€ en concepto de hipotecas.

En el caso de la hipótesis nº 2, como tan solo ha tenido que hacer frente al mes de salario como crédito contra la masa, puede devolver de forma íntegra la deuda hipotecaria.



En cuanto a los créditos con privilegio general, en ambas hipótesis no hay fondos suficientes para saldarlos, la diferencia es, que en la hipótesis nº3 las indemnizaciones ya han sido saldadas por lo que no puede reclamar esa cantidad.

Eso hace que se dejen sin pagar 28.800€ en concepto de créditos laborales frente a 25.600€ en el caso nº 2, en el cual se ha podido reclamar la parte proporcional de salarios y de indemnizaciones correspondientes, lo que hace engrosar el activo de la empresa.

Justamente debido a este engrosamiento del activo, en la hipótesis nº2 es posible pagar una parte de la deuda con los proveedores (59.600€), mientras que en la hipótesis nº 3 no es posible pagar nada.

En conclusión y lo más relevante para este trabajo, los créditos laborales, en la hipótesis nº2 son pagados en un 85,24%, ya que 42.400€ nunca llegan a pagarse. Mientras que en la hipótesis nº3, son saldados en un 84,12% ya que 45.600€ nunca llegan a pagarse.

Se extrae pues, que aunque en un principio la clasificación de créditos contra la masa beneficie a los trabajadores ya que no se les aplica el límite del SMI, la intervención tardía e insuficiente del FOGASA resulta al final perjudicar tanto a los trabajadores como a los demás acreedores.

4.4. CONCLUSIONES EXTRAÍDAS DE LOS DIFERENTES SUPUESTOS PLANTEADOS.

Una vez expuestos y resueltos los supuestos de hecho planteados en los apartados anteriores, procede, a modo de resumen, realizar unas breves conclusiones sobre el conjunto de los datos obtenidos en los mismos.

Hipótesis nº1

Lo más relevante del primer caso estudiado es que, los créditos salariales son cobrados de forma íntegra (a excepción de las dietas).

Esto es debido a que el salario de los trabajadores no supere el doble del SMI, lo que permite a la empresa saldarlos completamente.

Aun siendo la empresa capaz de pagar las deudas de sus trabajadores, el FOGASA ingresa el 40% que corresponda según sus límites de las indemnizaciones. Por lo que, además se consigue pagar una parte de la deuda con los proveedores (52.400€ de 202.400€)

Así pues, los créditos que se quedan sin pagar al final de la liquidación son 150.000 € proveedores + 20.000 € parte del préstamo hipotecario no liquidada + 7200€ por las dietas que se deben a los trabajadores

Hipótesis nº2

Lo más relevante de caso y lo que más va a condicionar la situación es el salario de los trabajadores (3000€) ya que supera el doble y el triple del SMI.

Los trabajadores son despedidos antes de la declaración de concurso, por lo que todos sus créditos salariales están condicionados por el límite del doble del SMI en los créditos contra la masa y por el triple del SMI en los créditos con privilegio general.

Aún así, debido al alto sueldo de los trabajadores, en el punto de saldo de los créditos con privilegio general, tras pagar los créditos contra la masa y los créditos con privilegio especial, no hay fondos suficientes para cubrirlos; por lo que el FOGASA interviene haciendo posible el pago de los créditos laborales hasta el límite marcado.

Gracias a esta intervención es también posible pagar 59.600 de la deuda con los proveedores, el porcentaje más alto de entre los tres supuestos.

Así pues, al fin de la liquidación de los créditos, quedan sin pagar 42.400€ en concepto de créditos laborales, 20.000€ de créditos con privilegio especial y 142.800 de la deuda con los proveedores.

Hipótesis nº3

Se puede decir que, en este caso, el momento del despido tras la declaración del concurso beneficia a sus trabajadores, ya que además siguieron trabajando dos meses después del auto declarativo, haciendo que, tanto estos créditos como el último mes trabajado tuvieran categoría de créditos contra la masa.

La ventaja de esta categoría es el privilegio de pago frente a cualquier otra deuda y la inexistencia de límite en las indemnizaciones y salarios después de la declaración de concurso. Por lo que los trabajadores cobran de forma íntegra la deuda aun superando el doble y el triple del SMI.

Aun así, lo que es una ventaja para los trabajadores deja de serlo para otros acreedores, pues, en este caso, debido al desembolso en los créditos contra la masa, los fondos son insuficientes para cubrir las deudas hipotecarias (créditos con privilegio especial)



Aunque pareciese que todo son ventajas para los trabajadores, debido justamente a que sus indemnizaciones ya fueron pagadas, ocasiona que el FOGASA no ingrese la parte correspondiente a estas, siendo insuficientes los fondos para pagar una parte de los salarios adeudados como créditos con privilegio general.

Por lo tanto, si los créditos salariales con privilegio general no son cobrados, tampoco lo son los de terceros no dependientes como los proveedores, los cuales no reciben nada de la deuda contraída.

Al final, tenemos que un 15,88% de la deuda con los trabajadores no es pagada. Además de 24.430€ de créditos con privilegio especial y 202.400€ de créditos con privilegio general de terceros no dependientes.

5. CONCLUSIONES



El concurso de acreedores es una herramienta proporcionada por el Estado y utilizada por las empresas para intentar frenar que una insolvencia económica suponga el cierre de la compañía. De esta manera, un grupo de expertos junto con el Juez designado a cada concurso organizan el activo y pasivo de la empresa para solventar esta falta de recursos de la forma más ordenada y justa posible. Para poder llevar a cabo esta labor; la administración concursal pone en manifiesto el activo y el pasivo de la empresa, detallando y clasificando cada elemento.

En el caso del pasivo (créditos) de la empresa, se califica según el privilegio de pago que tienen. Dentro de los múltiples créditos que abarcan los trabajadores de la empresa existen unos de pago más inmediato que otros, así pues, las primeras deudas en pagarse a los trabajadores son los últimos 30 días de salario anteriores a la extinción de contrato (hasta el doble del SMI) y en el caso de que la empresa continúe su actividad, los salarios e indemnizaciones generadas tras la declaración del concurso.

Los siguientes créditos en la lista a ser pagados a los trabajadores serían todos aquellos que estén vinculados a determinados bienes de la empresa. Por ejemplo, si reside en la empresa bienes producidos por los trabajadores, el crédito que se extraiga de esa producción será íntegramente utilizada para pagar las deudas a los trabajadores hasta el límite de la cantidad obtenida por esos bienes.

En cuarto lugar, los créditos por salarios adeudados en la cuantía que resulte de multiplicar el triple del SMI por los días pendientes de pago. Junto con las indemnizaciones por despido, accidente o enfermedad anteriores a la declaración de concurso.

La forma y el tiempo del despido del trabajador influyen de forma vital en los créditos que después se le adeudan en concepto de indemnización.

De forma esquemática, le corresponden más o menos días indemnizados dependiendo de varios factores, siempre suponiendo que los trámites, plazos y formas son las adecuadas. Son muchas las situaciones en las que el contrato de un trabajador queda extinto por parte del empresario, pero todas y cada uno de los despidos pueden clasificarse en los siguientes tipos:

- Despido objetivo: Le corresponden al trabajador 20 días de salario por año de servicio.
- Despido por fuerza mayor: Indemnización de 20 días de salario por año trabajado con un límite de 12 mensualidades.
- Despido disciplinario procedente: No procede indemnización.

- Despido improcedente: Corresponden 33 días de salario por año de servicio.

Si la extinción del contrato es por parte del trabajador por voluntad propia y sin causa justificada no le corresponde indemnización.

En la inmensa mayoría de los casos de concurso de acreedores, muchos de las deudas nunca llegan a ser saldadas. Por esta razón, y para cubrir las deudas con los trabajadores, nace el FOGASA (Fondo de Garantía Salarial), un organismo público el cual garantiza bajo ciertas circunstancias y límites que los trabajadores reciban los salarios e indemnizaciones que el empresario debe.

Hay dos situaciones en las que el FOGASA actúa y de forma diferenciada. La primera, de forma subsidiaria, es decir, el trabajador reclama la deuda al empresario y éste es incapaz de solventarla, El FOGASA se hará cargo de los salarios y las indemnizaciones con los límites siguientes:

- Salarios (incluyendo pagas extra): el FOGASA pagará como máximo 120 días sin que pueda superarse en el cálculo del salario diario, el doble del SMI incluyendo la parte proporcional de las pagas extras.
- Indemnizaciones y despido: el FOGASA pagará los 33 días de salario por año de servicio o los 20 días de salario por año de servicio según el despido de que se trate, o también las indemnizaciones por terminación de los contratos temporales en los casos que legalmente procedan. Teniendo en cuenta que pagará como máximo el doble del SMI diario incluyendo la parte proporcional de las pagas extras (PPE).

Y la segunda situación es cuando, el trabajador, sin antes reclamarle al empresario, acude directamente al FOGASA.

En este caso el FOGASA se hace cargo de:

- Cuando se reclamen indemnizaciones por despido objetivo declarado procedente, por causas económicas en empresas de menos de 25 trabajadores, el FOGASA pagará la indemnización en cantidad equivalente a ocho días de salario por año de servicio hasta el límite del doble del SMI incluyendo PPE.
- En indemnizaciones por despido por fuerza mayor, el FOGASA se hace cargo en todo o en parte de dichas indemnizaciones según la responsabilidad de la empresa en cada caso.



En cuanto a las conclusiones de los casos prácticos, se trata de recordar lo mencionado anteriormente en el capítulo 4. Así pues a continuación se va a recopilar los aspectos más importantes de las hipótesis estudiadas.

En el caso nº1 los créditos salariales son saldados de forma íntegra, esto es debido a que el sueldo de los trabajadores no supera el doble del SMI.

Mencionar también que los créditos con privilegio especial son pagados completamente en la cuantía garantizada.

Tras el pago de los créditos salariales con privilegio general, la intervención del FOGASA reintegrando una parte de las indemnizaciones ayuda a pagar una parte a los proveedores.

Por lo que, al final de la liquidación, solo un 4,89% de los créditos laborales resulta impagado (dietas)

El caso de la hipótesis nº2 es más complicado ya que el sueldo de los trabajadores supera el límite del doble del SMI, aun así tanto los créditos con privilegio especial como los créditos salariales con privilegio general son saldados de forma íntegra. Estos últimos gracias a la intervención del FOGASA, gracias también al reintegro de esta es posible el pago de 59.600€ a los proveedores (la mayor cantidad pagada de entre las tres hipótesis).

En este caso, el 14,76% de los créditos laborales resulta impagado al final de la liquidación, como ya se ha mencionado, debido principalmente a que el salario de los trabajadores rebasa el límite del doble del SMI.

Y por último, el dato más relevante que influye en la hipótesis nº3 es que los trabajadores son despedidos después de la declaración del concurso, mencionar que, en las hipótesis nº1 y nº2 el despido era ejecutado antes del auto declarativo.

Esto hace que tanto la indemnización por despido como los meses trabajadores entre el auto y el despido sean calificados como créditos contra la masa y pagados en su totalidad sin límites.

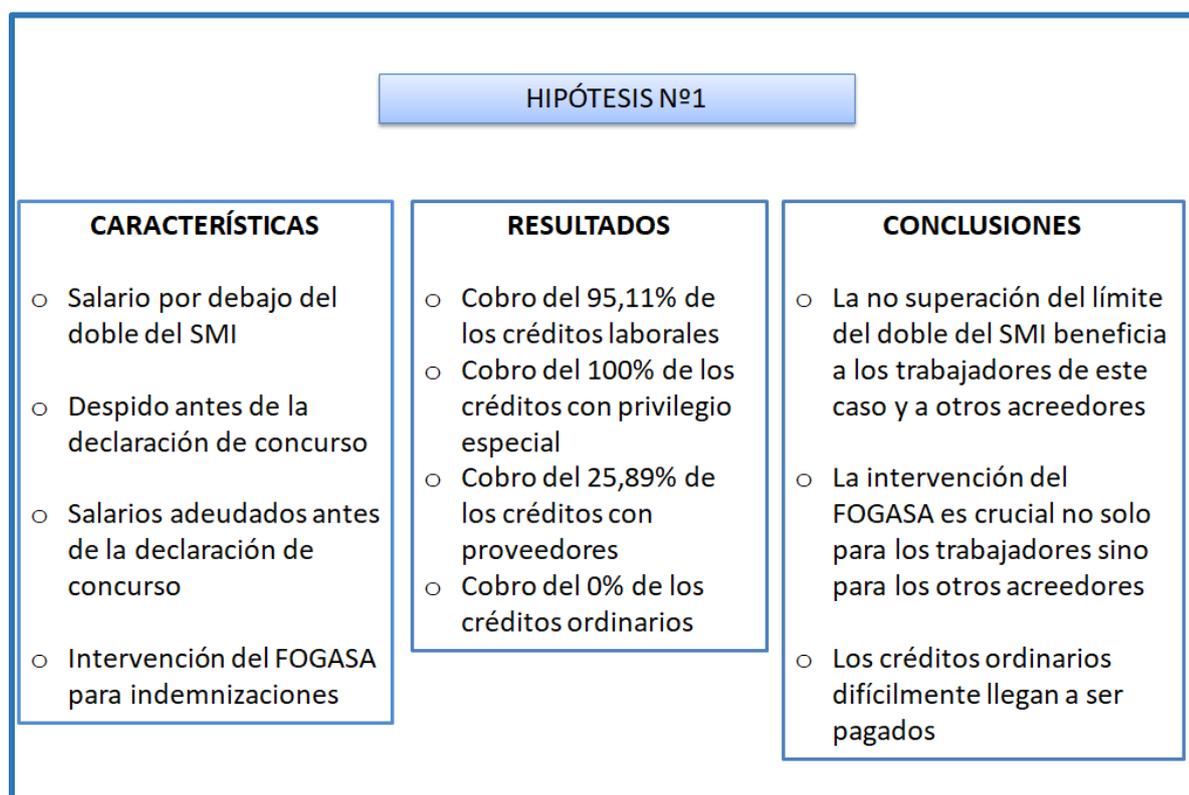
Este pago íntegro afecta en el pago de los créditos con privilegio especial, ya que, en este punto los fondos ya son insuficientes.

En el punto en que los créditos con privilegio general han de ser pagados los fondos son nulos por lo que es necesario reclamar al FOGASA la proporción de los salarios bajo los límites que esta impone. No es posible reclamar la parte de las indemnizaciones ya que estas ya han sido pagadas.

Aun así, el reintegro no es suficiente para cubrir el total de los créditos laborales ni la deuda con los proveedores, de la cual no se salda nada. Quedando así por pagar el 15,88% de los créditos

Para tener una visión más clara de los supuestos explicados, se insertan a continuación tres figuras. Vistas por separado dan una idea clara y estructurada de cada caso, en cambio leyendo las columnas en vertical se encuentran las comparaciones entre hipótesis.

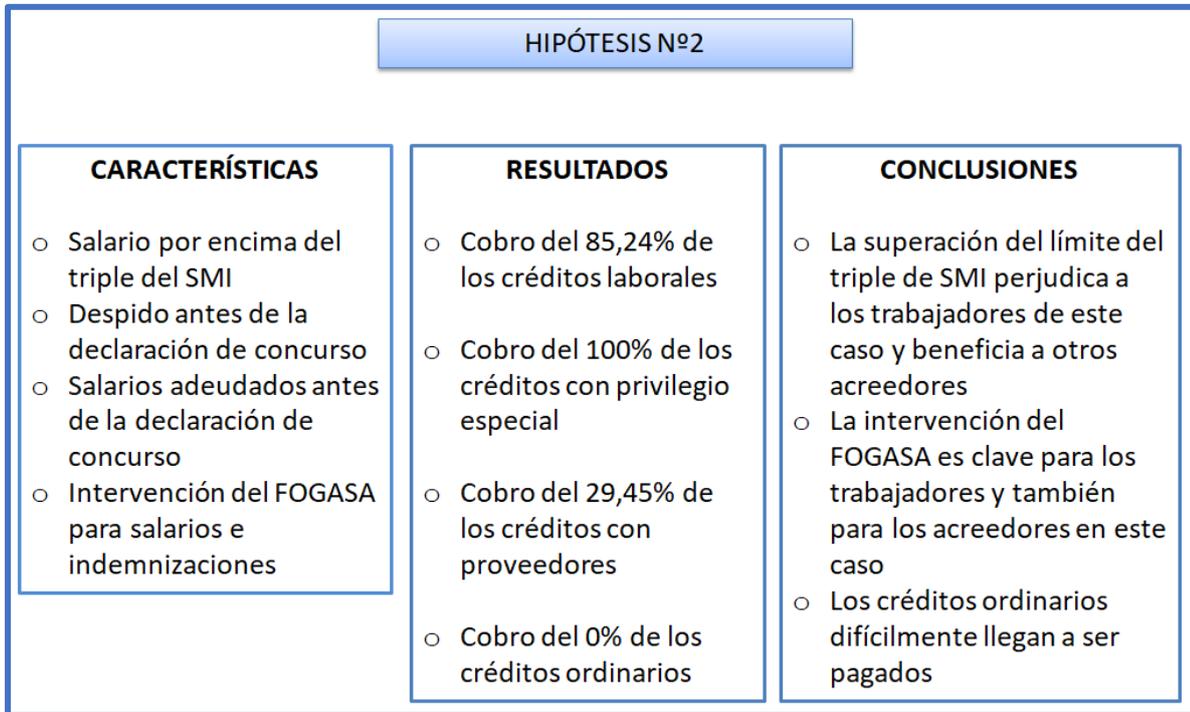
Figura 26. Esquema hipótesis nº1



Fuente: Elaboración propia

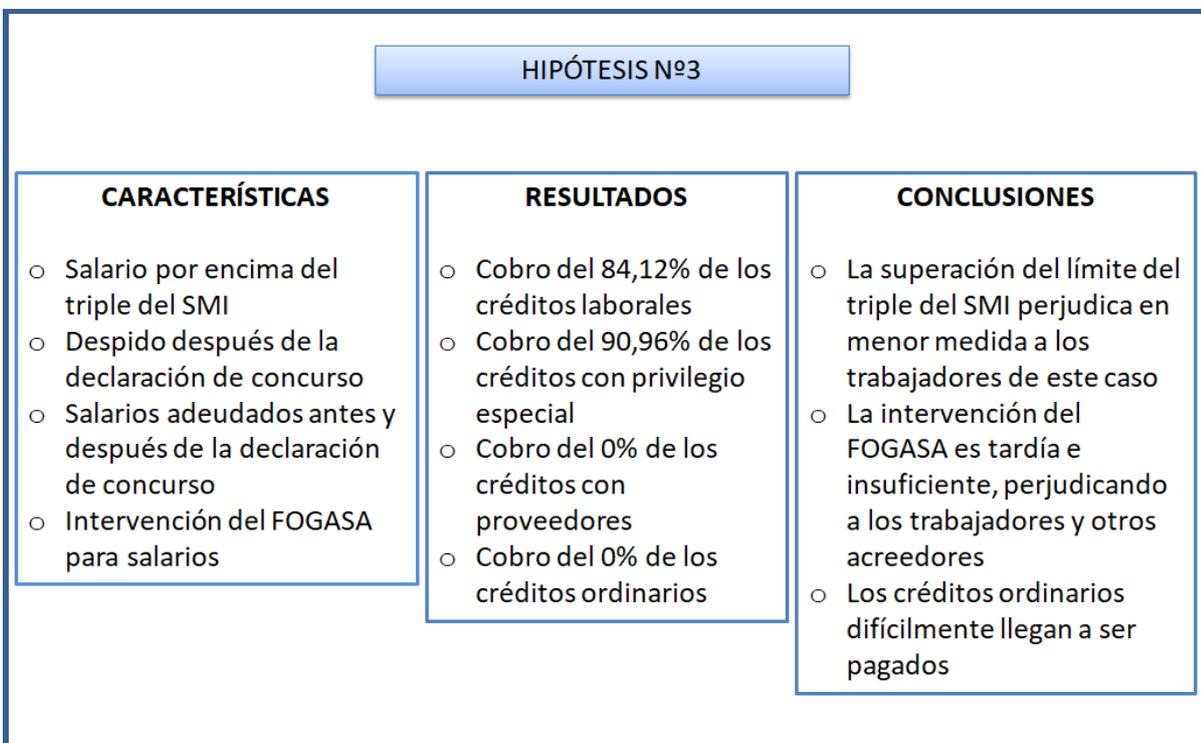


Figura 27. Esquema hipótesis nº2



Fuente: Elaboración propia

Figura 28. Esquema hipótesis nº3



Fuente: Elaboración propia

De forma concluyente, se podría afirmar que el concurso protege en gran medida los derechos de los trabajadores, aun no cobrando nunca la totalidad de las deudas, siempre cobran en proporción más parte de deuda que el resto de acreedores.

Cabe decir que cada situación es diferente, en el caso de la hipótesis nº3, aun contando con gran cantidad de créditos contra la masa es el caso en que más parte impagada resulta, por lo tanto, otra conclusión a la que se llega es que, utilizando de forma adecuada y sobre todo, a tiempo, el FOGASA es una gran ayuda y protección para todos los acreedores de la empresa concursada.



BIBLIOGRAFÍA

Normativa

España. Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, del Código penal. *Boletín Oficial del Estado*, 10 julio de 2003, núm. 164, p.1-389

Trabajos de final de grado

GILO GÓMEZ, César. *El informe de la administración concursal*. Director: Alfredo Ávila de la Torre. Universidad de Salamanca, 2016.1 p.

SICILIA FERNÁNDEZ, Paula. *El concurso de acreedores, su función y procedimiento*. Director: Enrique Armando Perera García. La Laguna, 2017. 35 p.

OCHOA TABAR, Álvaro. *La administración concursal*. Director: Rafael Lara González. Universidad Pública de Navarra, 2014. 39 p.

JOSÉ LOZANO OLAYA, Purificación José. *Aspectos tributarios del concurso de acreedores. Trabajo fin de grado*. Director: Juan Benito Gallego López. Universidad Miguel Hernández ,2017. 63 p.

MEDINA PRIETO, Sandra. *Créditos salariales y concurso de acreedores*. Directora: Soledad Fernández Sahagún. Universidad de Valladolid, 2015. 35 p.

Documentos en línea

Legalitas.com. *Esto es lo debes saber si eres trabajador de una empresa en concurso de acreedores*. [En línea]. Legalitas.com, 17 abril 2017 [Consulta: 20 de junio de 2019]. Disponible en web <https://www.legalitas.com/actualidad/trabajador-de-una-empresa-en-concurso-de-acreedores>

Iberley.es. *Efectos de la declaración de concurso sobre los acreedores*. [En línea]. Iberley.es, 1 de febrero de 2016 [Consulta: 16 de julio de 2019]. Disponible en web <https://www.iberley.es/temas/efectos-declaracion-concurso-sobre-acreedores-45321>



Universidad Politécnica de Catalunya. *6 passos perquè el teu TFG/ TFM sigui in èxit*. [En línea]. Servei de Biblioteques, Publicacions i Arxius, 29 de mayo de 2019 [Consulta: 1 de agosto de 2019]. Disponible en web: <https://publica.upc.edu/ca/que-vols-publicar/tfg/recomanacions>

Universidad Politécnica de Valencia. *Normativa marco de trabajo fin de grado y fin de máster de la Universitat Politècnica de València* [En línea]. Secretaria General, 29 marzo de 2018 [Consulta: 13 junio de 2019]. Disponible en web: <http://www.upv.es/entidades/SA/ciclos/U0776893.pdf>

PRÓ FERNÁNDEZ, Sandra. Universidad Internacional de Andalucía. *Los despidos colectivos en empresas en concurso de acreedores* [En línea]. PRÓ FERNÁNDEZ, Sandra, año 2015 [Consulta 10 julio de 2019]. Disponible en web: http://dspace.unia.es/bitstream/handle/10334/3583/0715_Pro.pdf?sequence=1

Wolters Kluwer Legal. *Concurso de acreedores*. [En línea]. Wolters Kluwer Legal, ca. 2017 -2018 [Consulta 15 junio de 2019]. Disponible en web: http://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAMtMSbF1jTAAAUUNDS3MztlUouLM_DxblwMDCwNzAwuQQGZapUt-ckhIQaptWmJOcSoAgweQIDUAAAA=WKE

Derecho concursal. *Derecho concursal*. [En línea]. Derecho concursal, ca. 2017-2018 [Consulta 14 julio de 2019]. Disponible en web: <http://www.derechoconcursal.net/>

Wikipedia.org. *Concurso de acreedores (España)*. [En línea]. Wikipedia.org, 26 noviembre de 2018 [Consulta 10 julio de 2019]. Disponible en web: [https://es.wikipedia.org/wiki/Concurso_de_acreedores_\(Espa%C3%B1a\)#Principios_fundamentales_de_la_nueva_Ley_Concursal](https://es.wikipedia.org/wiki/Concurso_de_acreedores_(Espa%C3%B1a)#Principios_fundamentales_de_la_nueva_Ley_Concursal)

Alejandro. *Esquema general del concurso de acreedores*. [En línea]. Alejandro, ca. 2017-2018 [Consulta 6 julio de 2019]. Disponible en web: <https://www.cuestionesprocesales.es/esquema-general-del-concurso-de-acreedores/>

Bufete B. Buigas. *El mal llamado precurso el artículo 5 bis de la Ley Concursal*. [En línea]. Bufete B. Buigas, 3 marzo de 2014 [Consulta 12 de julio de 2019]. Disponible en web:

<http://togas.biz/articulos/articulo-profesionales-el-mal-llamado-preconcurso--el-articulo-5-bis-de-la-ley-concursal/>

Iberley.es. *Finalidad y presupuestos del concurso*. [En línea]. Iberley.es, 18 septiembre de 2014 [Consulta 10 agosto de 2019]. Disponible en: <https://www.iberley.es/temas/finalidad-presupuestos-concurso-42761>

FERNÁNDEZ SEIJO, José María. Universitat Oberta de Catalunya. *Informe de la administración concursal y la determinación de la masa activa y pasiva, y las fases de convenio y de liquidación*. [En línea]. FERNÁNDEZ SEIJO, José María, ca 2017-2018 [Consulta 20 julio de 2019]. Disponible en : <http://openaccess.uoc.edu/webapps/o2/bitstream/10609/62726/4/La%20Administraci%C3%B3n%20concursal%20y%20las%20fases%20del%20concurso%20M%C3%B3dulo%201%20Informe%20de%20la%20Administraci%C3%B3n%20concursal%20y%20la%20determinaci%C3%B3n%20de%20la%20masa%20activa%20y%20pasiva%20C%20y%20las%20fases%20de%20convenio%20y%20de%20liquidaci%C3%B3n.pdf>

ARADAS, Alejandro. *Derechos de los trabajadores en un concurso de acreedores*. [En línea]. ARADAS, Alejandro, 27 mayo de 2019. [Consulta 10 agosto de 2019]. Disponible en web: <https://www.cuestioneslaborales.es/derechos-de-los-trabajadores-en-un-concurso-de-acreedores/#cobro>

MARTÍNEZ, Marta. *Qué es FOGASA y Cómo funciona*. [En línea]. MARTÍNEZ, Marta, ca. 2018-2019.[Consulta 7 julio de 2019]. Disponible en web: <https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/formacion/fogasa-como-funciona/>

