

**TRABAJO FIN DE GRADO**

**Grado en Derecho**

**Facultad de Derecho**

**Universidad de La Laguna**

**Curso 2020/2021**

**Convocatoria: Septiembre**

**LA INDEMNIZACIÓN POR EXTINCIÓN DE LOS CONTRATOS DE  
TRABAJO EN EL CONCURSO DE ACREEDORES: EN ESPECIAL, LOS  
CONTRATOS DE LA ALTA DIRECCIÓN**

---

**COMPENSATION FOR TERMINATION OF EMPLOYMENT CONTRACTS IN  
THE CONTEST OF CREDITORS: ESPECIALLY, SENIOR MANAGEMENT  
CONTRACTS**

Realizado por el alumno/a D<sup>a</sup> Aitana Armas Del Castillo.

Tutorizado por el Profesor/a D<sup>a</sup> Lourdes Verónica Melero Bosch.

Departamento: Derecho Público y Privado Especial y Derecho de la Empresa.

Área de conocimiento: Derecho Mercantil.



## RESUMEN

El presente trabajo tiene como objeto informar de los efectos acaecidos por el concurso de acreedores en los contratos laborales, y en particular cómo afecta al personal de la alta dirección cuando se va a extinguir o suspender la relación laboral. En primer lugar, se expone la distribución de competencias a favor del juez concursal, así como el reparto de competencias entre el juez de lo mercantil y la jurisdicción social. Por otra parte se enuncian los efectos concurrentes en los contratos laborales y la indemnización correspondiente por la extinción del mismo. Posteriormente, se profundiza en la extinción o suspensión del contrato del alto directivo, controversia debatida ante el Tribunal Supremo, relacionando el texto refundido de la Ley Concursal con el Real Decreto 1382/1985; de igual manera se tratan cuestiones como la figura del director general en varios preceptos del texto refundido, las especialidades en la extinción de la relación laboral y los contratos laborales con cláusulas blindaje. En último lugar, se realiza un tratamiento especial de los créditos laborales y aquellos aplicables a la alta dirección.

**Palabras clave: concurso de acreedores, trabajador, personal de la alta dirección, indemnización, director general, cláusula blindaje y créditos.**



ABSTRACT

The present work aims to report the effects of bankruptcy on employment contracts and in particular how it affects senior management personnel when the employment relationship is to be terminated or suspended. First, the distribution of powers in favor of the Bankruptcy Judge is exposed, as well as the distribution of powers between the Commercial Court and the social jurisdiction. On the other hand, the concurrent effects in the labor contracts and the corresponding compensation for the termination of the same are enunciated. Subsequently, the termination or suspension of the senior manager's contract is deepened, a controversy debated before the Supreme Court, relating the text of the Bankruptcy Law with Royal Decree 1382/1985; In the same way, issues such as the figure of the CEO, the specialties in the termination of the employment relationship and employment contracts with shield clauses are dealt with. Lastly, a special treatment is carried out on employment credits and those applicable to senior management.

**Key Words: bankruptcy, employee, senior management staff, compensation, managing director, shield clause and credits.**

## ÍNDICE

---

<b>I.</b>	<b>Introducción.....</b>	<b>5</b>
<b>II.</b>	<b>El concurso de acreedores: distribución de competencias en materia laboral, modificaciones en relación con la vis atractiva en favor del juez del concurso y legislación aplicable.....</b>	<b>6</b>
<b>III.</b>	<b>La declaración de concurso: efectos en los contratos de trabajo (artículos 169-185 TRLC) e indemnizaciones que proceden.....</b>	<b>14</b>
<b>IV.</b>	<b>El personal de alta dirección y el concurso de acreedores en el texto refundido de la Ley Concursal.....</b>	<b>19</b>
	4.1. Efectos sobre los contratos del personal de alta dirección (artículos 186 a 188 TRLC): la suspensión y extinción.....	20
	4.1.1. Delimitación del concepto de personal de alta dirección.....	20
	4.1.2. La extinción y suspensión del contrato del alto directivo.....	23
	4.1.3. El aplazamiento de pago en la indemnización del alto directivo...	29
<b>V.</b>	<b>Compatibilidad de los efectos anteriores con las causas de extinción reguladas en el Real Decreto 1382/1985.....</b>	<b>30</b>
<b>VI.</b>	<b>La figura del director general en el nuevo texto refundido de la Ley Concursal.....</b>	<b>31</b>
<b>VII.</b>	<b>Tratamiento especial al despido disciplinario del trabajador y desistimiento empresarial.....</b>	<b>34</b>
<b>VIII.</b>	<b>Especial referencia a los contratos laborales con cláusulas blindaje.....</b>	<b>36</b>
<b>IX.</b>	<b>Aspectos relacionados con la comunicación, reconocimiento y la clasificación de los créditos a favor de los trabajadores.....</b>	<b>38</b>
	9.1. La comunicación y reconocimiento de créditos (artículos 252 a 260 TRLC).....	39
	9.2. Clasificación de los créditos laborales.....	40
	9.2.1. Los créditos contra la masa (artículos 242 y siguientes TRLC)....	40
	9.2.2. Los créditos concursales (artículos 269 a 284 TRLC).....	43
	9.2.2.1. Créditos privilegiados: el privilegio especial en relación con los límites del crédito laboral refaccionario, y el privilegio general.....	44



	9.2.2.2. Créditos ordinarios.....	48
	9.2.2.2. Los créditos subordinados: la inclusión del personal laboral de alta dirección entre los sujetos especialmente relacionados con el concursado.....	49
<b>X.</b>	<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>51</b>
<b>XI.</b>	<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>54</b>



## **I. Introducción.**

A raíz de la publicación del texto refundido de la Ley Concursal se pretende dedicar varios preceptos a materias concretas, de tal manera que se facilitará la regulación y se intenta eliminar las dudas interpretativas en el nuevo texto legal. No obstante, cabe señalar que su contenido no se ha visto alterado de una manera muy significativa, pero algunos preceptos han sido objeto de interpretación. De manera análoga, se introducen novedades en torno a la competencia al juez del concurso, el reparto de competencias entre el juez de lo mercantil y la jurisdicción social, clasificación y pago de los créditos laborales, siendo afectado esto último por la situación de emergencia sanitaria a través de la Covid-19. No cabe duda de que el texto refundido también quiere incorporar la figura del director general en la sociedad mercantil. Así, aparece en varios preceptos de la regulación y a lo largo de este estudio se desarrollará rigurosamente su importancia.

Los contratos laborales no se van a extinguir automáticamente cuando la sociedad mercantil es declarada en concurso, existiendo especialidades cuando se hace alusión al personal de la alta dirección. Por ello, los administradores concursales tienen competencia para extinguir o suspender estos contratos y el juez del concurso puede moderar la indemnización que les corresponda.

Por lo tanto, en el transcurso de este análisis se mostrará especial hincapié en los efectos concurrentes al contrato de trabajo y del personal de la alta dirección cuando se va a extinguir o suspender la relación laboral, así como la normativa aplicable y los créditos a favor de los trabajadores.

## **II. El concurso de acreedores: distribución de competencias en materia laboral, modificaciones en relación con la vis atractiva en favor del juez del concurso y legislación aplicable.**

Como cuestión previa, la Sección 2ª del TRLC se encargará de regular la competencia. Tal es así que en el estudio de este apartado conviene señalar lo dispuesto en el artículo 53 TRLC, siendo la jurisdicción del juez del concurso exclusiva y excluyente para conocer de medidas específicas con carácter colectivo.



Con el nuevo texto refundido, la competencia al juez de lo mercantil para conocer sobre las cuestiones jurídicas relacionadas con los trabajadores ha sido alterada<sup>1</sup>. Por ello, al juzgado de lo mercantil se ha atribuido una serie de materias cuya competencia fuera de estos casos le corresponderá al orden jurisdiccional social<sup>2</sup>.

Por tanto, el reparto de competencias se puede sintetizar de la manera siguiente: los jueces de lo mercantil conocen, con carácter especial, de los aspectos regulados en el artículo 53 TRLC (es el único precepto que otorgó la idea de atribuir, con respecto a los traslados, la competencia exclusiva a este órgano judicial): *“1. La jurisdicción del juez del concurso es exclusiva y excluyente para conocer de las acciones sociales que tengan por objeto la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, el traslado, el despido, la suspensión de contratos y la reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que, conforme a la legislación laboral y a lo establecido en esta ley, tengan carácter colectivo, así como de las que versen sobre la suspensión o extinción de contratos de alta dirección”*; de igual forma, el artículo 86 ter LOPJ reproduce estas materias en conexión con el precepto mencionado anteriormente<sup>3</sup>. Ahora bien, también será necesario tener en cuenta lo dispuesto en los artículos 169 a 185 TRLC para los apartados posteriores.

En definitiva, la competencia del juez del concurso va a ser más amplia en materia de ejecución de sentencias, no ocurriendo lo mismo con respecto a la competencia para los juicios declarativos. Esto es debido a que, en numerosas situaciones, en la tutela declarativa no se da un riesgo para el patrimonio del deudor concursado de una manera tan significativa, como ocurre en los procesos de ejecución. El artículo 52.2 TRLC otorga la competencia exclusiva y excluyente a los jueces de lo mercantil en ejecuciones relacionadas con créditos concursales o contra la masa, y, relacionando dicho precepto con el artículo 142 TRLC, se preserva el patrimonio en su totalidad frente a ejecuciones

---

<sup>1</sup> El criterio que ha dado el legislador para llevar a cabo dicha alteración competencial consistió en la mayor o menor repercusión patrimonial que pueda tener un asunto concreto, respecto del pasivo de la empresa concursada.

<sup>2</sup> TÁLENS VISCONTI, E.: *Aspectos laborales del nuevo Texto Refundido de la Ley Concursal*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, pp. 27-28.

<sup>3</sup> La Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial. BOE nº 157, de 2 de julio de 1985 (en adelante LOPJ) atribuye materias a los Juzgados de lo mercantil tales como: las acciones civiles con trascendencia patrimonial que se dirijan contra el patrimonio del concursado, toda ejecución frente a los bienes y derechos de contenido patrimonial del concursado (cualquiera que sea el órgano que la hubiera ordenado), etc.



separadas<sup>4</sup>. Interpretando esta regulación, se concluye que será competente el juzgado de lo social en todos aquellos procesos de ejecución que no den lugar a un perjuicio para la masa pasiva del concurso, en otras palabras, cuando no inciten un carácter patrimonial, por no trabarse para satisfacer créditos concursales o devengados contra la masa, la competencia será del juzgado de lo social; pero, por otro lado, el juez del concurso también tendrá competencia sobre las ejecuciones que contengan algún tipo de apremio que afecte al patrimonio del concursado<sup>5</sup>.

Sin embargo, los órdenes jurisdiccionales social y civil se repartirán las competencias con el juez de lo mercantil. En este sentido, el juez de lo social será competente para conocer materias relacionadas con la tutela declarativa y de materia laboral, con excepción de aquellas atribuidas al juez del concurso y que le son claramente excluidas<sup>6</sup>. No obstante, hay que recalcar lo siguiente: el TRLC atribuye al juez del concurso algunos aspectos laborales, concretamente en fase declarativa, y que, en relación al contrato de trabajo pertenecen a la jurisdicción social<sup>7</sup>. Del mismo modo, los procesos individuales normalmente serán competencia del orden social, y, de los colectivos será competente el juez del concurso con carácter general. En este sentido, la LRJS dispone en sus artículos 2 y 3 lo siguiente: *“Artículo 2: los órganos jurisdiccionales del orden social, por aplicación de lo establecido en el artículo anterior, conocerán de las cuestiones litigiosas que se promuevan: a) Entre empresarios y trabajadores como consecuencia del contrato de trabajo. Artículo 3: no conocerán los órganos jurisdiccionales del orden social: h) de las pretensiones cuyo*

---

<sup>4</sup> Sin lugar a dudas, conviene destacar que el artículo 144 TRLC establece excepciones al procedimiento de ejecución, de tal manera que cualquier bien o derecho concreto que ha sido objeto de embargo no sea necesario para la continuidad de la actividad profesional o empresarial del deudor, *“podrán proseguirse las actuaciones y procedimientos de ejecución de: 1º Las ejecuciones laborales en las que el embargo de ese bien o derecho fuese anterior a la fecha de declaración del concurso”*.

<sup>5</sup> TÁLENS VISCONTI, E.: *op.cit.*, pp. 57-59.

<sup>6</sup> La Exposición de Motivos de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal (anterior regulación) indicaba lo siguiente: *“al amparo de la reforma introducida en la Ley Orgánica del Poder Judicial por la Ley Orgánica para la Reforma Concursal, se atribuye al juez del concurso jurisdicción para conocer de materias que, en principio, son de la competencia de los juzgados y tribunales del orden social, pero que por su especial trascendencia en la situación patrimonial del concursado y en aras de la unidad de procedimiento no deben resolverse por separado”*. Por lo tanto, según la idea de Tálens Visconti en su obra *“Aspectos laborales del nuevo Texto Refundido de la Ley Concursal”* la intención del legislador concursal no fue la de otorgar al juez del concurso la competencia sobre todas las materias de índole laboral, sino exclusivamente las que tengan repercusión patrimonial para el deudor.

<sup>7</sup> CANO MARCO, F.: *Manual práctico de Derecho laboral concursal*, Ed. Wolters Kluwer, Madrid, 2020, pág. 183.



*conocimiento y decisión esté reservado por la Ley Concursal a la jurisdicción exclusiva y excluyente del Juez del Concurso*"<sup>8</sup>. En suma, vemos que el TRLC fija la competencia de ambas jurisdicciones y la LRJS realiza algunas exclusiones refiriéndose a nuestro texto refundido objeto de análisis.

De la misma manera, el orden jurisdiccional social será el adecuado para resolver litigios relacionados con los desplazamientos de los trabajadores, pero no para los traslados colectivos, cuya competencia corresponde al juez del concurso en exclusiva. De dichos traslados se originan créditos laborales en clave de indemnizaciones, extremo que no tiene lugar en los desplazamientos. Dicha competencia se justifica, principalmente, por los artículos 53.1 y 169.1 TRLC, pues se refieren exclusivamente a los traslados. También cabe señalar que las suspensiones y reducciones de jornada han sido objeto de modificaciones: en este sentido, hay que adelantar que el administrador concursal<sup>9</sup> y el empresario serán competentes de llevar a trámite las medidas laborales dentro del concurso, y, con respecto a la impugnación de las mismas conocerá el orden social<sup>10</sup>. Por tanto, se contempla que varias cuestiones están atribuidas al juez de lo social, no imponiéndose la competencia únicamente a un órgano jurisdiccional.

Asimismo, se analizará la competencia con respecto a los artículos 53 TRLC y 86 ter LOPJ, relacionándolo a su vez con lo dispuesto en el 169 a 183 TRLC. En este sentido, hay que considerar que al juez del concurso se le otorgará materias que eran ejercitadas, entrada en vigor la LC, por la Autoridad Laboral y en otros casos por el empresario, sin necesidad de que ésta misma se ratifique en este sentido, pero impugnables dichas materias ante el juez de lo social.

Con la reforma laboral concluida por la Ley 3/2012, de 6 de julio, se atribuye la competencia al juez del concurso cuando se vaya a dictar resolución acordando o denegando las medidas colectivas<sup>11</sup>. En consecuencia, las acciones sociales que tienen

---

<sup>8</sup> Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. BOE nº 145, de 11 de octubre de 2011 (en adelante LRJS).

<sup>9</sup> Las competencias de la administración concursal se limitarán por el tipo de concurso que se plantee. En los supuestos de concurso necesario, el administrador concursal se encargará de sustituir al deudor en el ejercicio de sus facultades de administración y disposición del patrimonio correspondiente. En cambio, cuando existe un caso de concurso voluntario, el administrador únicamente se limitará a intervenir en las funciones provenientes de los órganos de administración de la sociedad, siendo necesario que su actuación esté autorizada al caso concreto.

<sup>10</sup> TÁLENS VISCONTI, E.: *op.cit.*, pág. 30.

<sup>11</sup> CANO MARCO, F.: *op.cit.*, pág. 185.



por objeto la extinción, modificación y suspensión colectivas de los contratos finalizará con la conclusión del concurso (artículo 465 TRLC), al igual que ocurre con los supuestos de aprobación de convenio (artículo 394 TRLC). Sin embargo, el TRLC no señala cuándo se tendrá dicho carácter colectivo o dichas modificaciones serán sustanciales para que el juez del concurso sea competente, por lo que hay que atender a la legislación laboral: en los despidos colectivos (artículo 51 ET), si la extinción afecta a cinco o menos trabajadores se aplicará lo dispuesto en el artículo 53 ET y no se recurrirá al procedimiento establecido en los artículos 169 a 183 TRLC; en la suspensión y reducción de jornada se atenderá al artículo 47 ET, resolviendo el juez del concurso independientemente del número de trabajadores afectados<sup>12</sup>; y, en traslados colectivos se prestará especial hincapié al artículo 40 ET.

Ahora bien, el hecho de que se atribuyan determinadas materias al juez del concurso no significa que debamos restar competencias a la jurisdicción social, puesto que, a modo de ejemplo, los despidos o extinciones no colectivas serán competencia de esta última, al igual que las acciones que se interpongan. Sin embargo, la solicitud de la administración concursal relativa al despido del trabajador, extinción o suspensión del contrato, reducción de jornada, traslado, modificaciones sí se tramitará ante el juzgado de lo mercantil. En los casos de vigencia de contratos, y, en los que se declare competentes tanto el juzgado de lo mercantil como el juzgado de lo social, se examinará el supuesto planteado al mismo tiempo por ambos juzgados, existiendo la duda actualmente de cuál será el juzgado que extinga el contrato en estos asuntos, y acto seguido, atribuya la indemnización<sup>13</sup>.

Como más adelante se procederá a examinar el contrato de alta dirección, nos limitaremos a designar las competencias de este tipo de trabajadores una vez declarado el concurso. Así es necesario resaltar, nuevamente, al juez del concurso y al juzgado de lo social.

El artículo 53 TRLC mencionado con anterioridad establece la competencia al juez del concurso en relación a las acciones sociales que regulen la suspensión o extinción de los contratos de alta dirección. Para ello hay que atender a lo dispuesto en los artículos

---

<sup>12</sup> *Idem*, pág. 187.

<sup>13</sup> *Idem*, pp. 188-190.



186 a 188 TRLC, quedando aisladas algunas reclamaciones pedidas por el alto directivo que no estén relacionadas con la extinción o suspensión del contrato por la administración concursal (por ejemplo, las relativas a percepción de salarios). De igual modo quedan fuera las acciones por extinción o por despido que ejercite el alto directivo, pues del concurso conocerá en particular de las acordadas por la administración concursal<sup>14</sup>.

Para concluir con este aspecto, hay que señalar que la extinción del contrato del alto directivo no se realizará por el procedimiento de los artículos 169 a 183 del texto refundido, ya que la administración concursal dispone de la vía del 186 TRLC<sup>15</sup>.

Atendiendo a la vis atractiva, se analizará qué ocurre con los procedimientos relativos a las medidas cuya competencia corresponde al juez de lo mercantil, que han sido iniciados con anterioridad a la declaración del concurso y se siguen tramitando sin llegar a un acuerdo o conclusión. Con respecto a los juicios declarativos en los que es competente el juzgado de lo social no existen grandes inconvenientes, ya que seguirán por la misma vía hasta agotar el procedimiento. En este sentido se pronuncia el artículo 137 TRLC: *“Los juicios declarativos que se encuentren en tramitación a la fecha de la declaración de concurso en los que el concursado sea parte, continuarán sustanciándose ante el mismo tribunal que estuviere conociendo de ellos hasta la firmeza de la sentencia, salvo aquellos que, por disposición de esta ley, se acumulen al concurso o aquellos cuya tramitación quede suspendida”*.

Por el contrario, se atribuirá la competencia al juez del concurso en aquellas materias sociales reguladas en el artículo 53 TRLC, ya que sobre ellas sí se dará la vis atractiva. En definitiva, el legislador simplemente traslada la competencia a este último órgano si el procedimiento colectivo no hubiera finalizado en el momento de

---

<sup>14</sup> Es preciso señalar que en algunas ocasiones el empresario concursado necesita ser sustituido o intervenido en sus funciones de disposición y administración, exigiéndose para ello la existencia de un órgano al que se encomiende estas funciones. Por tanto, se da la figura de la administración concursal y los artículos 57 a 104 TRLC se ocupan de regularla. Ésta puede estar integrada por un único miembro. Sin embargo, cuando en el concurso concorra causa de interés público, el juez del concurso nombrará como segundo administrador concursal a una Administración pública acreedora o a una entidad de derecho público acreedora vinculada o dependiente de aquella (artículo 58 TRLC). En materia laboral, interviene en los procedimientos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo y extingue o suspende los contratos del concursado con respecto al personal de alta dirección. Además, solicita al juez el aplazamiento del pago de las indemnizaciones derivadas de dichos contratos hasta que sea firme la sentencia de calificación, entre otras funciones reguladas en los artículos 170.2 y 171.1 TRLC.

<sup>15</sup> CANO MARCO, F.: *op.cit.*, pág. 203.



declaración de concurso. Así, se ha pronunciado la sentencia del Tribunal Supremo 12/2019 de 9 de enero, de la Sala de lo Social, Sección 1ª: la cuestión del litigio trata de determinar la competencia de la jurisdicción social con respecto a la reclamación del salario e indemnización por despido colectivo a un grupo de empresas a efectos laborales, en el que solo la empresa formal de los trabajadores es declarada en concurso. De manera análoga, la doctrina interpreta que cuando se cuestiona si un despido es o no válido en el concurso, toda acción que se ejercite será ante el juzgado de lo mercantil. Por el contrario, si no se cuestiona dicha validez y se reclaman las cantidades que proceden en caso de extinción del contrato, dicho juzgado no interviene cuando nos encontramos ante un caso de reclamación frente a quienes no son sujetos declarados en concurso. Además, la sentencia sostiene: *“la excepcionalidad de la atribución de la competencia en favor del juez del concurso juega en favor de la jurisdicción social cuando no aparezca una norma explícita que le asigne el conocimiento de determinado asunto”*. Tal es así que no aplica correctamente la doctrina al desestimar los recursos interpuestos, pero el Tribunal finalmente falla atribuyendo la competencia a la jurisdicción social para conocer de la demanda<sup>16</sup>.

En relación con lo expuesto anteriormente, si se declara el concurso y se producen extinciones, suspensiones o modificaciones colectivas se atribuye la competencia al juez de lo mercantil conforme a lo dispuesto en el artículo 170.1 TRLC, situando en su conocimiento la declaración de insolvencia. Después de este trámite, el letrado de la administración de justicia citará a la administración concursal, al deudor y a los representantes legales de los trabajadores para solicitar el ERE Concursal. En relación al último precepto aludido y en el supuesto de que el letrado no considere conveniente continuar con el procedimiento ya iniciado antes del concurso, se ha pronunciado Montoya Melgar: *“el procedimiento decaerá por desistimiento de las partes, debiendo el Letrado decretar el sobreseimiento del mismo”*. Con base a ello expone otro autor la idea siguiente: *“lo que viene a regular el artículo 170 TRLC consiste, desde mi punto de vista, en una “conversión forzada” del procedimiento de*

---

<sup>16</sup> STS (Sala de lo Social), de 9 de enero de 2019 (rec. núm. 3893/2016).



*despido, modificación sustancial o suspensión/reducción de jornada en un expediente judicial de regulación de empleo*"<sup>17</sup>.

Con la aprobación del texto refundido, el artículo 170 cita a las modificaciones sustanciales y traslados, suprimiendo toda referencia hacia la Autoridad Laboral en este aspecto, y, atribuyendo la competencia al juez del concurso por ser el empresario quien lo deberá dar a conocer.

También la regulación sitúa la conclusión del procedimiento en la fecha del acuerdo con los representantes de los trabajadores o, en su defecto, en la que se hubiera notificado la decisión aprobada por el empresario (sin embargo, la ley no dice a quién con claridad, siendo importante observar las medidas concretas para cada caso). Con respecto a las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, la fecha está determinada en el artículo 41.5 ET (si se pacta un acuerdo, la conclusión del procedimiento será en la fecha del mismo; si no se acaba otorgando dicho acuerdo, se notificará a los trabajadores); en el caso de las suspensiones hay que acudir a lo dispuesto en el artículo 47.1 ET (la suspensión será notificada por el empresario a la Autoridad Laboral exista o no acuerdo, y, la medida obtendrá su plena efectividad); por lo que se refiere a los despidos colectivos hay que acudir al artículo 51.2 ET: si existe acuerdo, el empresario comunicará su decisión a la Autoridad Laboral, y, en caso contrario, comunicará su decisión tanto a la administración como a los representantes de los trabajadores<sup>18</sup>.

Para sintetizar, si alguna de estas medidas ha finalizado con acuerdo y dichos representantes, se tendrá en cuenta la fecha del mismo para las modificaciones, traslados, despidos y las suspensiones/reducciones de jornada. A partir de este momento asumirá su ejecución el administrador concursal y el Juez del Concurso no tendrá competencia alguna en este sentido (artículo 170.2 TRLC)<sup>19</sup>. De lo contrario, si no existiera acuerdo se atenderá al momento en que sea notificada la decisión pactada (acudiendo a cada medida laboral para saber a quién se le deberá notificar)<sup>20</sup>.

---

<sup>17</sup> TÁLENS VISCONTI, E.: *op.cit.*, pág. 48.

<sup>18</sup> *Idem*, pp. 46-54.

<sup>19</sup> Dentro de esta ejecución se incluye la clasificación de las indemnizaciones, así como las acciones que resulten convenientes en cada una de las medidas adoptadas.

<sup>20</sup> TÁLENS VISCONTI, E.: *op.cit.*, pág. 55.



### III. La declaración de concurso: efectos en los contratos de trabajo (artículos 169-185 TRLC) e indemnizaciones que proceden.

El texto refundido de la Ley Concursal ha incorporado algunas modificaciones en comparación a la legislación que le precede. Un ejemplo es el artículo 64 LC, pues la nueva regulación trata los ERES Concursales desde el artículo 169 hasta el 185 TRLC<sup>21</sup>.

Así, durante el proceso concursal las relaciones laborales continúan, materializándose la modificación de las condiciones de trabajo, la suspensión o la extinción de los contratos conforme a la ley. Por tanto los trabajadores no pierden su empleo en caso de concurso, pero el administrador puede autorizar al empleado a ausentarse de su puesto de trabajo sin afectar a su salario, y, sin recibir ninguna amonestación, al igual que ocurre cuando no nos encontramos en situaciones de concurso de acreedores.

Además, cuando las medidas adoptadas tengan carácter colectivo (por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción) se tramitarán por el texto refundido de la Ley Concursal. Todo aquello que no sea abordado por esta regulación, será resuelto por la legislación laboral. Por consiguiente, si las medidas colectivas son posteriores a la fecha de la declaración del concurso, el artículo 169 TRLC atribuye al juez del concurso, en exclusiva, el conocimiento de diversas acciones, así como aquellas relativas a la suspensión o extinción de los contratos de alta dirección. Por ello, se puede plantear que este último precepto contiene una doble finalidad: precisar el objeto de la regulación e indicar las normas que han de regular el mismo.

En otro sentido, la ley atiende en su artículo 170 TRLC a las medidas colectivas en tramitación y anteriores al concurso, distinguiendo dos posibilidades:

- Si se alcanza un acuerdo por parte de los legitimados o no se notifica a los trabajadores las medidas colectivas, la administración concursal será competente para ejecutarlas. En cambio, si dicho acuerdo o decisión se impugnan por la jurisdicción social, el procedimiento continúa con la tramitación de dichas

---

<sup>21</sup> *Idem*, pág. 23.



medidas, y todas las actuaciones que tuvieron lugar hasta la fecha de declaración de concurso conservarán su efectividad.

- En el supuesto de que no se llegue a un acuerdo o notificado la decisión empresarial sobre las medidas colectivas, el letrado de la administración de justicia citará a los legitimados para que argumenten, si consideran necesario, proceder con la tramitación de las medidas. Las actuaciones hasta la fecha del concurso gozarán de la misma validez que en el caso anterior.

Todos los trámites iniciales anteriores darán lugar a una negociación en un periodo de consultas. Para que el acuerdo produzca sus plenos efectos será necesaria la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o de los miembros de su comisión representativa, y, deberá ser comunicado al juez del concurso, por parte de los representantes de los trabajadores y la administración concursal.

Con respecto a los trámites para llegar a dicho acuerdo, el artículo 171 TRLC atribuye la legitimación activa al empleador y administrador concursal, así como a los trabajadores a través de sus representantes legales (en defecto de estos últimos, serán representados por una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa)<sup>22</sup>.

Además, si el apartado 1 del artículo 169 TRLC dispone que el procedimiento regulado se puede tramitar cuando se declara el concurso, el artículo 172 TRLC objeto de análisis introduce la exigencia de una solicitud.

Esta solicitud, previo informe de la administración concursal, deberá cumplir con lo dispuesto en los artículos 172 y 173 TRLC. Contendrá la justificación de las medidas colectivas así como la documentación necesaria en este sentido. Además, existe una especialidad: en las empresas de más de 50 trabajadores se exigirá un plan de incidencia en viabilidad futura de empresa y empleo. No será necesario este informe en aquellos casos en los que la adopción de las medidas afecte gravemente a la empresa y a los trabajadores. Pero, para ello es necesario una acreditación documental y contable

---

<sup>22</sup> *Efectos de la declaración de concurso sobre los contratos de trabajo y los convenios colectivos (RDL 1/2020, de 5 de mayo)*. 16 de octubre 2020 [consulta: 8 abril 2020]. Disponible en <https://www.iberley.es/temas/efectos-declaracion-concurso-sobre-contratos-trabajo-convenios-colectivos-rdl-1-2020-5-mayo-64841>



justificada. Con esto se intenta mantener la actividad de la empresa, así como proteger el empleo de los trabajadores y sus derechos en la realización del mismo. Si la medida adoptada afecta a empresas con más de 50 trabajadores, la ley considera necesario plasmar por escrito las incidencias que la afecten y su solución a adoptar. Cuando la solicitud provenga del deudor o de los administradores concursales, se acompañará una copia de la solicitud inicial para que los trabajadores tengan conocimiento de las causas y objetivos que se intentan lograr con la modificación de los contratos<sup>23</sup>.

Asimismo, el artículo 174 TRLC regula una serie de negociaciones entre los representantes legales de los trabajadores y la administración judicial denominado periodo de consultas<sup>24</sup>, cuya duración no será superior a 30 días naturales o 15 en empresas de menos de 50 trabajadores. En determinados casos, y, especialmente, para comprobar las causas de la solicitud y la exactitud de los documentos, se requerirá la participación del concursado y del auxilio judicial (artículo 175 TRLC), pudiendo también sustituir el periodo de consultas a través de la mediación o arbitraje (artículo 176 TRLC).

Finalmente se procederá al acuerdo (artículo 177 TRLC) y la comunicación al juez (artículo 178 TRLC). El acuerdo recogerá los datos identificativos de los trabajadores afectados por las medidas y las indemnizaciones, que se calcularán conforme a la legislación laboral, salvo que sea necesario pactar otras superiores por verse afectados los intereses del concursado.

Una vez realizadas las actuaciones y la comunicación del resultado del periodo de consultas, con o sin acuerdo, se desarrollará el informe por parte de la autoridad laboral (artículo 179 TRLC), que a su vez, oirá a los administradores y representantes de los trabajadores antes de que se emita por si considera necesario alegar determinados aspectos. Si dicho informe se emite fuera de plazo también puede el juez tenerlo en cuenta cuando lo considere conveniente.

El auto que se dicte (artículo 180 TRLC), emitido en un plazo máximo de 5 días, informará sobre la modificación, suspensión o extinción de los contratos de los

---

<sup>23</sup> TÁLENS VISCONTI, E.: *op.cit.*, pág. 23.

<sup>24</sup> Este requisito no será necesario cuando la solicitud esté acompañada de un acuerdo suscrito por los representantes legales de los trabajadores y la administración concursal.



trabajadores. El texto refundido en su artículo 181 considera que en caso de acuerdo se aprobará el informe, salvo que exista coacción, dolo, abuso de derecho o fraude. Mientras que si existen tales defectos o no se pacta un acuerdo, el artículo 182 TRLC afirma que el juez dará la palabra a quienes hayan intervenido en las consultas para que comparezcan y aporten los medios de prueba que crean convenientes, pudiendo el juez sustituir este trámite por el de alegaciones escritas sin que sea necesaria la comparecencia.

Ahora bien, nos podemos encontrar ante tres situaciones legales: el TRLC afirma que en el caso del artículo 183 (resolución de suspensión y despido colectivos) el auto tendrá efectos constitutivos desde que sea definitivo, salvo que disponga fecha posterior y distinta. En este sentido, los trabajadores afectados se encontrarán en situación legal de desempleo; en el caso del artículo 184 TRLC, durante el concurso quedará suspendido el derecho de rescisión del contrato con indemnización, por un plazo máximo de más de 12 meses a contar desde que se dicte el auto. Por el simple hecho de que el trabajador no va a ser indemnizado, debe exigirse la acreditación de las medidas modificativas, evitando que la modificación de las mismas afecten a los derechos de los trabajadores; por último, si se extingue el contrato por voluntad del trabajador, se suspenderán los procesos individuales posteriores a la solicitud del concurso pendientes de resolución firme (artículo 185 TRLC).

Para concluir con las cuestiones formales que proceden en los contratos de trabajo hay que resaltar lo dispuesto en el precepto anterior, de tal manera que se gestionarán por medio del expediente de regulación de empleo concursal todas las acciones resolutorias de extinción que inicien los trabajadores, con posterioridad al concurso. Dichas causas de resolución atenderán al estado de insolvencia o situación económica del concursado. Igualmente: “los procesos individuales posteriores a la solicitud de concurso pendientes de resolución firme se suspenderán hasta la firmeza del auto, lo cual deberá plantearse ante el juzgado de lo social. Por tanto, será la fecha de solicitud de concurso la que determinará qué acciones individuales son anteriores o posteriores. Esta suspensión se comunicará al administrador concursal para que califique el crédito



como contingente<sup>25</sup>, es decir, todo aquel sometido a condición suspensiva y que sea caracterizado como litigioso.

No obstante, existen algunos inconvenientes con respecto a este precepto, puesto que no se suspenderá ninguna petición de extinción antes de la solicitud de concurso, siendo algo muy frecuente en la práctica. De forma similar ocurre con las acciones resolutorias: si cierra una empresa declarada en concurso ello conlleva que se den los despidos tácitos, interponiendo el trabajador la acción correspondiente. Sin embargo, la ley no se pronuncia en este sentido. En definitiva, la administración concursal puede solicitar la suspensión del procedimiento ante el juzgado de lo social en el caso de que un trabajador haya ejercitado una acción individual y, a su vez, esté incluido en un expediente de regulación de empleo<sup>26</sup>.

Algunos autores plantean solucionar lo relativo al órgano que deberá extinguir el contrato, así como la indemnización que proceda en aquellos supuestos que concurra una extinción individual o colectiva, y, que no quedan resueltos por el artículo objeto de debate. De hecho, el primer órgano que vaya a dictar resolución firme será el encargado de extinguir el contrato y de pronunciarse con respecto a la cuantía indemnizatoria<sup>27</sup>.

Finalizando este apartado con las indemnizaciones y salarios que serán abonados a los trabajadores, el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)<sup>28</sup> es el encargado de tramitarlos en supuestos de concurso de acreedores e insolvencia por parte de las empresas. Tal es así que las indemnizaciones provenientes de autos, sentencias, actos de conciliación judicial o resoluciones administrativas serán tramitadas por el FOGASA, al igual que todas las relativas a la extinción de contratos temporales. De este modo, la cantidad a aplicar será la relativa al límite máximo de una anualidad de salario, sin que el salario diario pueda ser el doble del SMI. Además, se incluirán las pagas extraordinarias en dicha cantidad. En cambio, las indemnizaciones por extinción del contrato relativas al procedimiento de regulación de empleo concursal se fijarán por la

---

<sup>25</sup>CANO MARCO, F.: *op.cit.*, pág. 193.

<sup>26</sup> *Idem*, pág. 194.

<sup>27</sup> *Idem*, pág. 195.

<sup>28</sup> Organismo Autónomo dependiente del Ministerio de Trabajo con personalidad jurídica propia y capacidad de obrar. El artículo 33 ET regula las funciones principales del FOGASA, al igual que el RD 505/1985, de 6 de marzo sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial. Dicho organismo obtiene financiación mediante las aportaciones realizadas por los empresarios (ya sean estos últimos públicos o privados), a través de lo abonado a los trabajadores mediante subrogación, de los Presupuestos Generales del Estado o de los rendimientos de sus propios bienes.



cantidad de veinte días de salario (al igual que ocurre para el despido objetivo). El FOGASA no responderá si en el acuerdo alcanzado en el periodo de consultas se pacta una cantidad superior a la legalmente establecida.

A modo de cierre, las indemnizaciones se calcularán, desde un principio, sobre los veinte días de salario por año de servicio, con el límite cuantitativo máximo de un año, sin que el salario diario pueda exceder del triple del SMI, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias. Sin embargo, no se regula la indemnización por despido improcedente o por extinción del trabajador, existiendo dudas en este sentido (aunque, con carácter general, el artículo 33.2 ET calcula la cantidad sobre la base de treinta días). Además, si el empresario no aporta la cantidad que le corresponde al trabajador en concepto de indemnización, el límite de la prestación indemnizatoria a cargo del Fondo se reducirá en la cantidad ya percibida por aquellos<sup>29</sup>.

#### **IV. El personal de alta dirección y el concurso de acreedores en el texto refundido de la Ley Concursal.**

Por la escasa regulación que proporcionaba la Ley Concursal 22/2003 con respecto a los contratos laborales de los altos directivos, estableciendo únicamente en el artículo 65 los efectos provenientes de la declaración de quiebra o concurso, la Sección 4ª del nuevo texto refundido desarrolla los efectos concursales en materia laboral, y, la extinción de los contratos se encuentra dividida en tres preceptos.

En varias ocasiones la doctrina se lamentó del tratamiento limitado que se otorgaba a este tipo de contratos, y, en parte por este argumento, aunque no el único, el texto refundido ha sido destacado por diversos estudios doctrinales, presentando algunas modificaciones en relación con el personal de alta dirección, a lo que se prestará un especial estudio en los siguientes apartados. En efecto, cuando una sociedad mercantil es declarada en concurso, los contratos laborales no se van a extinguir de forma automática. Por consiguiente, de acuerdo con el principio de continuidad regulado en los artículos 111 y 112 TRLC, el concurso no va a producir efectos directamente ante los contratos laborales ni ante los contratos del personal de alta dirección. El deudor podrá seguir ejerciendo su actividad profesional o empresarial, aunque la sociedad esté

---

<sup>29</sup> *Idem*, pp. 233-243.



declarada en concurso, así como aquellos actos que sean imprescindibles para la continuación de su actividad (también facilitando dicha continuidad en los actos u operaciones propios del concursado o director general)<sup>30</sup>.

En definitiva, no sólo el texto refundido regula dichas medidas aplicables a los contratos de la alta dirección, ya que el Real Decreto 1382/1985 le proporciona especial hincapié a esta relación laboral (por tanto, no se acudiría al Estatuto de los Trabajadores, excepto por remisión expresa de la propia norma, o porque así esté pactado en el contrato laboral).

A continuación, se hará un tratamiento específico a los efectos de suspensión y extinción del contrato de trabajo en el alto directivo (así como a los casos de despido disciplinario y desistimiento), a las compatibilidades del Real Decreto 1382/1985 con el TRLC, la nueva introducción del director general en la norma y las cláusulas blindaje, siendo peculiar esta relación laboral de carácter especial.

#### **4.1. Efectos sobre los contratos del personal de alta dirección (artículos 186 a 188 TRLC): la suspensión y extinción.**

##### **4.1.1. Delimitación del concepto de personal de alta dirección.**

Como cuestión previa, hay que identificar los motivos por los cuales el personal de alta dirección puede ser considerado una relación laboral de carácter especial. En definitiva, la sentencia del Tribunal Supremo de 16 de marzo de 2015, Sala de lo Social (Sección 1ª) analiza un supuesto, determinando la naturaleza jurídica (ordinaria o de alta dirección) de un trabajador con una empresa pública. Para que un trabajador sea calificado de este modo “han de ejercitarse poderes inherentes a la titularidad de la empresa que se incluyan en el círculo de decisiones fundamentales o estratégicas, con independencia de que exista un acto formal de apoderamiento. Ello implica la capacidad de llevar a cabo actos y negocios jurídicos en nombre de la empresa, y de realizar actos de disposición patrimonial, teniendo la facultad de obligar a ésta frente a terceros, así como que esos poderes han de afectar a los objetivos generales de la compañía (aspecto

---

<sup>30</sup> Así lo dispone expresamente el Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo en relación a los contratos laborales.



que se menciona en relación al caso concreto), no pudiendo ser calificados como tales los que se refieran a facetas o sectores parciales de la actividad de éstas”<sup>31</sup>.

Teniendo en consideración los efectos que recaen sobre el personal del alto directivo en relación con la suspensión y extinción del contrato, hay que identificar si el trabajador cumple con los requisitos legales para ser considerado como tal. Igualmente, si las condiciones laborales del trabajador son las previstas en la normativa laboral que regula esta figura<sup>32</sup>, se podrán aplicar los artículos en cuestión, sin tener en cuenta si existe o no un contrato escrito con dicha denominación.

El Real Decreto 1382/1985, de 5 de mayo regula en su artículo 1, apartado 2, quién es considerado personal de alta dirección: *“aquellos trabajadores que ejercitan poderes inherentes a la titularidad jurídica de la Empresa, y relativos a los objetivos generales de la misma, con autonomía y plena responsabilidad sólo limitadas por los criterios e instrucciones directas emanadas de la persona o de los órganos superiores de gobierno y administración de la Entidad que respectivamente ocupe aquella titularidad”*.

El alto directivo se encuentra situado entre el resto de los trabajadores y los miembros del órgano de administración<sup>33</sup>. En este sentido, se ha expresado la jurisprudencia de la Sala Cuarta del TS, destacando la participación tan característica del alto directivo con respecto a la toma de decisiones en actos fundamentales de gestión de la actividad empresarial. En efecto, *“para apreciar la existencia de trabajo de alta dirección se tienen que dar los siguientes presupuestos: el ejercicio de poderes inherentes a la titularidad de la empresa, el carácter general de esos poderes y la autonomía en su ejercicio, sólo subordinado al órgano rector de la sociedad. Y precisamente, como concepto de alto cargo, es por lo que se ha proclamado que este*

---

<sup>31</sup> STS (Sala de lo Social) de 16 de marzo de 2015 (rec. núm. 819/2014).

<sup>32</sup> Con ello se hace especial referencia al Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección; y que será objeto de análisis con posterioridad.

<sup>33</sup> El Estatuto de los Trabajadores ha excluido del ámbito laboral al alto directivo, justificándose ello con el artículo 1.3 c): *“se excluyen del ámbito regulado por esta ley: la actividad que se limita, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y siempre que su actividad en la empresa solo comporte la realización de cometidos inherentes a tal cargo”*. Por consiguiente, el personal de alta dirección realizará sus funciones conforme a los objetivos de la empresa y estará sometido al órgano de administración de su sociedad. Sin embargo, el administrador simple y puro desarrollará sus funciones atendiendo a la dirección de su empresa.



*especial concepto ha de ser de interpretación restrictiva, y hay que atender, para precisarlo, al ejercicio de funciones de rectoría superior en el marco de la empresa*". La misma jurisprudencia incluye no solo al máximo director de la empresa, sino también al conjunto de cargos que puedan desempeñar esa dirección general<sup>34</sup>.

Además de la exclusión de los administradores o consejeros que hace el artículo 1.3 c) ET y otras normas de interés en este sentido<sup>35</sup>, la jurisprudencia argumenta que no perderán la condición de consejeros o administradores excluidos de la legislación laboral todos aquellos que desempeñen altas funciones consultivas y ejecutivas simultáneamente, ya que las funciones de dirección también se pueden desempeñar en el cargo mercantil. Por otro lado, y, fuera del personal de alta dirección, se embarcarían los trabajadores comunes u ordinarios con funciones directivas limitadas<sup>36</sup>, que atenderán conforme a lo dispuesto en el ET y los convenios colectivos exclusivamente<sup>37</sup>.

Además, el Tribunal Supremo se ha pronunciado sobre la compatibilidad del administrador y el trabajador de alta dirección: solamente goza de dicha compatibilidad la condición de administrador social con la de trabajador común, y, sin embargo, no tendrá dicha característica un administrador social realizando las funciones de trabajador de alta dirección, ya que el vínculo mercantil va a ser prioritario en estos casos y no podría ser considerado trabajador de la empresa<sup>38</sup>. A modo de ejemplo, se encuentra una sentencia del Tribunal Supremo en la que el demandante formula una demanda de despido contra una empresa y la administración concursal, siendo parte el FOGASA. En este sentido se considera: *“al venir desempeñando simultáneamente actividades propias del Consejo de Administración de la sociedad, y de alta dirección o gerencia de la empresa, en aplicación de la doctrina anteriormente expuesta, la relación ha de ser calificada como mercantil ya que existe una relación de*

---

<sup>34</sup> CANO MARCO, F.: *op.cit.*, pág. 251.

<sup>35</sup> También es de especial importancia mencionar que el artículo 2.1 a) del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 1.3 del Real Decreto 1382/1985, excluyen a estos miembros del ámbito de la relación especial de alta dirección.

<sup>36</sup> MONTROYA MELGAR, A.: *Derecho laboral concursal*, ed. Aranzadi, Navarra, 2015, pp. 304-305.

<sup>37</sup> Atendiendo a las funciones directivas limitadas de estos miembros a los que se ha hecho alusión, es conveniente que las mismas no hagan referencia a los objetivos generales de la empresa para que sean encuadrados en dicho grupo de trabajadores.

<sup>38</sup> STS (Sala de lo Social) de 9 de diciembre de 2009 (rec. núm. 451/2009).



*integración orgánica en el campo de la administración social, cuyas facultades se ejercitan directamente*<sup>39</sup>.

Aspecto a tener en cuenta con respecto al análisis de los preceptos posteriores, la subsección 2ª se referirá a la extinción y suspensión de los contratos de la alta dirección, y no a la reducción de su jornada (artículo 7 RD 1382/1985)<sup>40</sup>.

El cargo de alta dirección y el hecho de que su relación laboral tenga lugar en una empresa que es declarada en concurso justifica el contenido del artículo 186 TRLC que será cuestionado a continuación. El trabajador de alta dirección está regulado con un estatuto laboral específico y ello es una de las razones por las que se incluye a dicho personal en el grupo de las “personas especialmente relacionadas con el concursado”<sup>41</sup> (artículo 238.1.2º TRLC).

#### **4.1.2. La extinción y suspensión del contrato del alto directivo.**

Ahora bien, se comenzará a analizar cada precepto que esté relacionado con los efectos sobre los contratos del personal de la alta dirección.

Los artículos 53 TRLC y 86 ter 1.2º LOPJ atribuyen la competencia al juez del concurso, de manera exclusiva y excluyente, a “*las acciones sociales que tengan por objeto (...) la suspensión o extinción de contratos de alta dirección*”. Si no estamos ante un caso de concurso será competente el juez de lo social con las especialidades del RD 1382/1985<sup>42</sup>.

El artículo 186 TRLC regula el concurso de acreedores, tratando medidas individuales frente a un determinado tipo de personal laboral<sup>43</sup>. De igual modo, es una regla especial que se podría relacionar con las particularidades del RD 1382/1985, y, se

---

<sup>39</sup> STS (Sala de lo Social) de 28 de septiembre de 2017 (rec. núm. 3341/2015).

<sup>40</sup> El precepto mencionado dispone: “*el tiempo de trabajo en cuanto a jornada, horarios, fiesta y permisos, así como para vacaciones, será el fijado en las cláusulas del contrato, en cuanto no configuren prestaciones a cargo del empleado que excedan notoriamente de las que sean usuales en el ámbito profesional correspondiente*”.

<sup>41</sup> PULGAR EZQUERRA, J.: *Comentario a la Ley Concursal. Texto Refundido de la Ley Concursal*, Wolters Kluwer, Madrid, 2020, pág. 972.

<sup>42</sup> PEINADO GRACIA, J.I. Y SANJUÁN Y MUÑOZ, E.: *Comentarios al articulado del Texto Refundido de la Ley Concursal. Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo*, Ed. Sepín, Madrid, 2020, pág. 1202.

<sup>43</sup> En relación con la expresión “determinado tipo de personal laboral” se incluirán, naturalmente, a aquellos que ya fueron analizados con anterioridad a este apartado, definidos en el artículo 1.2 del Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, regulador de la relación laboral especial del personal de alta dirección.



encarga de citar la extinción, suspensión, así como la reducción y aplazamiento de las indemnizaciones de estos trabajadores. Asimismo se afirma en nuestro texto refundido lo siguiente: “1. Durante la tramitación del concurso, la administración concursal, por propia iniciativa o a instancia del concursado, podrá extinguir o suspender los contratos de este con el personal de alta dirección. 2. En caso de extinción del contrato de trabajo, el juez del concurso podrá moderar la indemnización que corresponda al alto directivo, quedando sin efecto en ese caso la que se hubiera pactado en el contrato, con el límite de la indemnización establecida en la legislación laboral para el despido colectivo”. En este precepto se atribuye la legitimación para suspender o extinguir la relación laboral de los altos directivos al deudor concursado (sin ningún requisito y pudiendo reclamarlo a la administración concursal cuando considere oportuno<sup>44</sup>), y, por propia iniciativa, a la administración concursal.

Aunque a simple vista no se perciba, este tipo de trabajadores tienen algunas limitaciones. A modo de ejemplo, encontramos la responsabilidad del alto cargo cuando está trabajando en la empresa, relacionando esto a su vez con las altas retribuciones que perciben, dando lugar todo ello a la justificación de las reglas dirigidas a que su relación laboral se vea extinguida o suspendida cuando la empresa es insolvente. También interesa al concurso suspender o extinguir la relación laboral de los altos directivos para no tener la obligación de abonarles el salario y las correspondientes cotizaciones a la Seguridad Social<sup>45</sup>.

Ahora bien, el apartado primero de este precepto menciona que la administración concursal tendrá la capacidad de extinción (definitiva) o suspensión (temporal) del contrato del alto directivo durante la tramitación del concurso. Dicha decisión se dispondrá a iniciativa o a instancia del empresario concursado. En suma, la norma permite dos posibilidades: extinguir o dar por finalizado el contrato del personal de alta dirección; o la suspensión de dicha relación laboral, dejándola sin efectos durante un período de tiempo.

---

<sup>44</sup> En relación a la extinción y suspensión de los contratos de la alta dirección, el trabajador dispondrá de dichas facultades, independientemente de tener suspendida la facultad de administración y disposición. De la misma manera, tampoco puede ser posible que el empresario concursado intente la extinción alegando las causas previstas en los artículos 11 y 12 RD 1382/1985, pues se trata de una competencia otorgada a la administración concursal incluso cuando la persona afectada por el concurso tiene suspendidas, únicamente, sus facultades de administración y disposición.

<sup>45</sup> PULGAR EZQUERRA, J.: *op.cit.*, pág. 972.



Además, el hecho de que se atribuya al administrador concursal la competencia de extinguir o suspender el contrato al personal de alto cargo, no da la posibilidad al juez del concurso de decidir sobre aquéllas, ya que no tendrá autoridad para decidir en ambos aspectos<sup>46</sup>. En esta misma línea, hay que hacer especial hincapié en la competencia del juez del concurso en relación con los trabajadores comunes y el personal del alto directivo, así como relacionar la indemnización y la capacidad que el juez otorga para moderarla o aplazarla: en primer lugar, el juez de lo mercantil se encargará de adoptar las medidas establecidas en el artículo 171.1 TRLC; a diferencia de los altos cargos, corresponde la competencia de estos últimos a la administración concursal (de suspender o extinguir la relación laboral), limitándose el juez a moderar el importe de la indemnización y/o aplazar el pago que proceda por el despido (artículos 186.2 y 188 TRLC)<sup>47</sup>.

La ley no se pronuncia expresamente sobre el siguiente aspecto, pero es importante que la decisión que adopte la administración concursal sea de forma escrita: en el caso de la suspensión deberá fijar su duración (no pudiendo extenderse más allá de la conclusión del concurso)<sup>48</sup>. Principalmente, la situación de insolvencia del empresario en estos supuestos, unida a la responsabilidad del alto cargo, justifica que se haya atribuido a la administración concursal la facultad de extinguir o suspender los contratos de esta especialidad de trabajadores. Esto no impide al alto cargo impugnar ante el juez del concurso las medidas extintivas o suspensivas que adopte, ya que se vería afectado el derecho a la tutela judicial efectiva que tiene dicho personal.

En cambio, el apartado 2 del artículo 186 TRLC sí atribuye la facultad al juez del concurso para moderar el importe de la indemnización “*en caso de extinción del contrato*”. Al fin y al cabo se extiende dicha facultad al apartado anterior de este precepto y a las causas de extinción de los artículos 10 y 11 RD 1382/1985. En relación con el importe de dicha cantidad se atiende “*a lo que se hubiera pactado en el contrato*”, sirviendo esto de base para calcularla tanto si la administración concursal decide extinguir el contrato como si lo decide el alto directivo. Además, la reducción o moderación a la que hace alusión este párrafo del precepto solamente atenderá a las

---

<sup>46</sup> *Idem*, pág. 974.

<sup>47</sup> *Ibidem*.

<sup>48</sup> Este argumento se toma como regla general conforme a lo dispuesto en el artículo 483.1 TRLC, y, una vez alcanzado el concurso, el empresario concursado recupera la facultad de administración y disposición.



extinciones que provienen de los contratos de la alta dirección, como ya se entiende claramente de la subsección 2ª de este texto refundido.

En definitiva, el legislador es consciente de que la cuantía otorgada a la indemnización de estos contratos puede ser muy alta o desproporcionada, refiriéndonos a las cláusulas blindaje, aspecto que ya se analizará con mayor profundidad. Dichas cláusulas conllevan un coste elevado para la entidad deudora y pueden verse afectados el resto de los trabajadores y acreedores que integran la masa pasiva. Por tanto, el juez tendrá la facultad moderadora si considera que la indemnización puede perjudicar a terceros integrados en el concurso.

El apartado 2 del precepto en cuestión afirma lo siguiente: *“la cuantía resultante de la reducción no puede ser inferior a la indemnización fijada en la legislación laboral para el despido colectivo”*. El artículo 53.1 ET (de la forma y efectos de la extinción por causas objetivas) se va a relacionar con lo dispuesto en el artículo 51.4 del mismo texto legal, atribuyendo la indemnización de 20 días de salario por año de servicio con un máximo de doce mensualidades: una cuantía superior al mínimo legal fijada para la extinción causal por voluntad del alto cargo o por desistimiento del empresario en los artículos 10.3 y 11.1 del RD 1382/1985: *“siete días de salario en metálico por año de servicio, con un máximo de seis mensualidades”*<sup>49</sup>.

Con anterioridad se ha expuesto la moderación judicial<sup>50</sup> o el aplazamiento de la indemnización al personal del alto directivo, un aspecto que se podría argumentar debido a las altas indemnizaciones que se fijan en este tipo de contratos cuando concurre una extinción. De igual modo, el TRLC ha optado por aplicar una “quita”<sup>51</sup> al alto directivo sobre la suma pactada en el contrato o a la que tenía derecho legalmente, siendo que esta “quita” por decisión judicial no se aplica a ningún otro acreedor en el concurso<sup>52</sup>. Como se ha visto de todo este análisis del precepto, es conveniente que el juez valore la cuantía y los motivos que dieron lugar a pactar una indemnización tan

---

<sup>49</sup> PULGAR EZQUERRA, J.: *op.cit.*, pp. 975-976.

<sup>50</sup> Tener en cuenta que la moderación de indemnización afectará exclusivamente a la extinción del contrato, y no a otros aspectos regulados en la ley.

<sup>51</sup> Es de suma importancia recordar que las quitas y esperas son beneficios que puede obtener el deudor en estado de insolvencia provisional, respecto a sus acreedores en un procedimiento judicial determinado: dirigido éste a intentar llegar a un acuerdo con dichos acreedores y a evitar su declaración de concurso.

<sup>52</sup> CANO MARCO, F.: *op.cit.*, pág. 263.



elevada, y que, probablemente, pueda ser moderada. Pero, todo ello dependerá de las circunstancias del caso concreto.

Con la reforma de la ley concursal se ha eliminado la impugnación de la decisión extintiva o suspensiva del contrato del alto directivo en sede efectos de la declaración de concurso sobre los contratos de trabajo. Por ello, se ha trasladado el artículo 541.1, sobre las normas procesales, que dispone dilucidar, por el trámite del incidente concursal laboral, las acciones de los *“trabajadores que tengan la condición de personal de alta dirección contra la decisión de la administración concursal de extinguir o suspender los contratos suscritos por el concursado con estos”*. Como se ha mostrado, no se regula el plazo y hay que acudir a la normativa especial, concretamente al RD 1382/1985: en su artículo 15.3 se atiende al plazo de caducidad que dispone el artículo 59 ET, por lo que será de 20 días<sup>53</sup>.

Para finalizar con el artículo 186 TRLC, hay que tener en cuenta que el precepto da preferencia a la indemnización pactada por ambas partes del contrato, y, si no se ha pactado, el juez del concurso podrá moderarla. En el caso de que las partes no estipulen en el contrato dicha indemnización por extinción, hay que plantearse cuál regirá, y será la establecida en el RD 1382/1985 por ser la norma especial aplicable a estos trabajadores. Por consiguiente, se considera a los altos directivos como trabajadores con mayor responsabilidad en el concurso de acreedores, a diferencia del resto de trabajadores, siendo cuestión controvertida con respecto a este personal todas las indemnizaciones que podrían recibir. No obstante, la decisión judicial que atienda a ello deberá tener en cuenta diversos factores dependiendo del caso concreto, tales como la declaración de los afectados, todo lo estipulado en el contrato de trabajo, el devenir contable y patrimonial de la empresa, entre otros aspectos.

En segundo lugar, se cuestionará el artículo 187 TRLC que dispone lo siguiente: *“en caso de suspensión del contrato, este podrá extinguirse por voluntad del alto directivo, con preaviso de un mes, conservando el derecho a la indemnización en los términos del artículo anterior”*. La finalidad del precepto es que el alto directivo pueda extinguir su contrato y que procedan dichos efectos (perdiendo temporalmente su crédito salarial, y naturalmente, su puesto de trabajo), teniendo la administración

---

<sup>53</sup> PEINADO GRACIA, J.I. Y SANJUÁN Y MUÑOZ, E.: *op.cit.*, pág. 1207.



concurzal competencia para decidir la suspensión. El hecho de que el alto directivo pueda suspender su cargo no otorga la facultad al juez del concurso para dictar la resolución que convenga (ya que el juez concursal no tiene competencia en este aspecto, idea analizada previamente. Si se impugna un acto extintivo que no se justifique con la suspensión del contrato, será competente la jurisdicción social).<sup>54</sup>

Por tanto, como la extinción tiene una causa justificada el alto directivo tendrá la indemnización que corresponda, conforme a lo dispuesto en el artículo 186.2 TRLC. De igual modo, cualquier otra extinción del contrato que realice el alto cargo diferente de la establecida en el artículo 187 atenderá al RD 1382/1985, a lo dispuesto en los artículos 10, 12 y lo que determine el Estatuto de los Trabajadores. En concreto, el artículo 10.3 RD 1382/1985 regula las causas de extinción durante el concurso para que el personal del alto directivo goce del derecho a indemnización<sup>55</sup>. Las causas generales reguladas en dicho real decreto se unirán a una específica, dispuesta por el artículo 187: la capacidad al alto directivo de extinguir el contrato si la suspensión es decidida por la administración concursal, puesto que se ve perjudicado por dicha situación y la ley, por una parte, le otorga esa facultad de decisión.

Al igual que ocurre con el artículo anterior, en este precepto tampoco se menciona la forma en la que debe constar el acto extintivo del cargo: aunque, se recomienda la forma escrita para dar seguridad jurídica y protección frente a terceros (también dicha formalidad será importante para ver cuándo surte efectos la extinción y cuándo nace el derecho a la indemnización). Lo único que se exige es el “*preaviso de un mes*”, dirigiéndose la comunicación a la administración concursal. La obra de Pulgar Ezquerra titulada “*Comentario a la Ley Concursal*” se pronuncia en este sentido considerando que dicho preaviso es discutible por varias razones: “*en primer lugar, porque se basa en extinguir un contrato que está suspendido, lo que reduce el interés del empresario (de la administración concursal) en ser preavisado; en segundo lugar, se pronuncia en*

---

<sup>54</sup> *Ibidem*.

<sup>55</sup> Dichas causas de extinción del artículo 10.3 son las siguientes: a) *las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redunden notoriamente en perjuicio de su formación profesional, en menoscabo de su dignidad, o sean decididas con grave transgresión de la buena fe, por parte del empresario. B) La falta de pago o retraso continuado en el abono de salario pactado. C) cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones contractuales, por parte del empresario, salvo los presupuestos de fuerza mayor, en los que no procederá el abono de las indemnizaciones a las que se refiere este número. D) La sucesión de Empresa o cambio importante en la titularidad de la misma (...).*



*dicho preaviso, que puede encajar en el desistimiento voluntario o unilateral, pero no en la extinción causal”.*

Para finalizar con el análisis de este precepto, si la relación laboral del alto directivo proviene de un contrato de trabajo común, y éste se encuentra suspendido, la extinción de aquella relación no va a tener efectos en la vigencia del contrato ordinario, pues si el trabajador lo considera conveniente lo puede reanudar y así se ha pronunciado el artículo 9.3 RD 1382/1985. Además, tendrá derecho a la indemnización que le corresponda, pero *“se exceptúa de esta regla el supuesto de la extinción del contrato especial de alta dirección por despido disciplinario declarado procedente”.*

#### **4.1.3. El aplazamiento de pago en la indemnización del alto directivo.**

En último lugar, el artículo 188 TRLC dispone lo siguiente: *“la administración concursal podrá solicitar del juez que el pago del crédito relativo a la indemnización que corresponda al alto directivo se aplaze hasta que sea firme la sentencia de calificación”.* El aplazamiento puede acordarse por el juez competente con la petición de la administración concursal<sup>56</sup>. En dicho sentido, se han planteado algunas dudas con el aplazamiento de la indemnización, cuestionándose si el juez puede establecer otras condiciones mientras se está tramitando dicha sentencia firme. Sin embargo, la ley atribuye la competencia de la *“administración concursal para solicitar ese aplazamiento”*, con lo que se condiciona a dicha iniciativa la competencia judicial. Además, el juez únicamente tiene dos posibilidades: o aplazar la indemnización o no disponer dicha condición, pero la duración atenderá a lo mencionado en la ley sin excepciones<sup>57</sup>. En definitiva, el aplazamiento se limita al crédito contra la masa, del que es titular el alto directivo como consecuencia de la extinción de su contrato. Otros créditos que no provengan de esta causa no serán aplazados.

---

<sup>56</sup> En la obra de los directores Juan Ignacio Peinado Gracia y Enrique Sanjuán y Muñoz, titulada *“Comentarios al articulado del Texto Refundido de la Ley Concursal”* se dispone que no existe la posibilidad de que el aplazamiento lo reclamen aquellos acreedores interesados en que la masa no disminuya en el importe del crédito proveniente de la extinción del contrato de alta dirección. En el caso de que se produjera dicha solicitud, el juez deberá rechazarla por falta de legitimación. De igual modo, el juez tampoco tendrá la competencia de acordarla de oficio, pues ello dependerá de que la administración concursal lo considere oportuno.

<sup>57</sup> PULGAR EZQUERRA, J.: *op.cit.*, pág. 978.



No obstante, existen algunas dificultades del artículo 188 TRLC, dango lugar a varias dudas tras la aprobación de convenio. Para ello el legislador considera que es necesario dejar transcurrir la espera que se hubiese pactado para comprobar que no va a tener lugar el incumplimiento del convenio, que conllevaría la apertura de la fase de liquidación y de la sección de calificación (artículos 441 a 464 TRLC)<sup>58</sup>.

Con este precepto se intenta que no se produzca un desplazamiento patrimonial que afecte a la masa, y, además, que el personal del alto directivo no perciba ingresos que no tenga derecho a recibir, si se tratara de un trabajador afectado por la calificación del concurso como culpable o declarada cómplice<sup>59</sup>: en dicho aspecto hay que atender a lo dispuesto en el artículo 455.2.1º TRLC. En pocas palabras, y, a modo de cierre, en el precepto se exige la firmeza de la sentencia para que produzca efectos el aplazamiento.

#### **V. Compatibilidad de los efectos anteriores con las causas de extinción reguladas en el Real Decreto 1382/1985.**

Al igual que se ha hecho un estudio con los efectos de suspensión y extinción que recaen sobre el personal de alta dirección (enlazando algunos preceptos con el TRLC y el RD 1382/1985), se contemplarán los aspectos que rigen en ambas normas, en casos de concurso.

Para empezar, aunque será objeto de investigación en un epígrafe posterior por tratarse de una cuestión relacionada con los créditos que afectan a este tipo de trabajadores, producida la extinción del cargo de alto directivo por su propia voluntad, y, claramente, declarado el concurso, cabe su desistimiento sin alegar ninguna causa. Por lo tanto, tendrá derecho a las indemnizaciones que se hayan estipulado en el contrato, siendo calificadas como créditos contra la masa conforme a lo dispuesto en el artículo 242.1.8º TRLC. Sin embargo, si alega causa contra el empresario y finalmente es estimada, tendrá derecho a las indemnizaciones establecidas en el Real Decreto objeto de análisis. Hay que tener en cuenta que el alto directivo deberá solicitar la extinción de su contrato ante el orden jurisdiccional social, ya que no es competente el juez del concurso, y, no se encuentra dicha medida en los artículos 186 a 188 TRLC.

---

<sup>58</sup> PEINADO GRACIA, J.I. Y SANJUÁN Y MUÑOZ, E.: *op.cit.*, pág. 1216.

<sup>59</sup> *Idem*, pág. 1214.



Por otro lado, cuando se hace hincapié en la extinción del contrato por voluntad del empresario, se aplicará parcialmente el RD 1382/1985 y el artículo 186 TRLC. Una de las competencias de la administración concursal es que puede, sin preaviso alguno, extinguir o suspender la relación laboral del personal de alta dirección. Ello no implica que el juez del concurso no pueda revisar la decisión, a instancia de parte, si considera que no concurre. No se aplicará de forma total el Real Decreto mencionado en esta suposición, debido a que si el trabajador incurre en un incumplimiento grave y culpable se puede justificar el impago de la indemnización, utilizando el despido por causa imputable al alto directivo (artículo 11 RD 1382/1985). No obstante, si el despido es declarado improcedente por el juzgado de lo social competente, efectivamente se abonará la indemnización que proceda conforme a este último precepto<sup>60</sup>.

Concluyendo, se plantea si en un supuesto de concurso, “el empresario en régimen de mera intervención conserva facultades para poder seguir acudiendo al desistimiento sin causa previsto en el artículo 11 RD 1382/1985”, considerando que no concurriría dicha posibilidad porque el TRLC exige que la administración concursal actúe en estos casos<sup>61</sup>.

## **VI. La figura del director general en el nuevo texto refundido de la Ley Concursal.**

Una de las novedades incluidas por el texto refundido ha sido el término de director general, actuando en la empresa como una herramienta indispensable para el buen desarrollo del procedimiento concursal. De esta manera, existe la posibilidad de que el director general sea responsable por sus actuaciones cuando la empresa es insolvente<sup>62</sup>. De tal forma que, es importante que todos aquellos directores generales de las grandes empresas conozcan esta regulación para evitar que incurran en responsabilidad ante un procedimiento concursal, evitando que el patrimonio de la empresa se vea afectado de cara al futuro. Sin embargo, dicha figura plantea algunas imprecisiones.

---

<sup>60</sup> CANO MARCO, F.: *op.cit.*, pp. 265. 266.

<sup>61</sup> *Ibidem*.

<sup>62</sup> *El director general ante un concurso de acreedores: novedades legales*. 16 de diciembre de 2020 [consulta: 4 de mayo 2020]. Disponible en <https://www.sueabogados.com/el-director-general-ante-un-concurso-de-creedores-novedades-legales/>



El TRLC cita al director general en varios preceptos, tales como el artículo 7 (la memoria que presente el deudor persona jurídica a la solicitud de declaración de concurso, deberá indicar la identidad de los directores generales), 16 (permitiendo en algunos casos que el deudor sea citado en el concurso necesario a través de los administradores, liquidadores o directores generales de la entidad), 112 (atribuyendo mayor poder a la administración concursal), 135, 283; y 133, 442, 445, 455 y 456, en relación a la calificación del concurso y las medidas cautelares previas a la sentencia de calificación. A continuación se señalarán los aspectos que más controversias plantean.

Observando el artículo 16.2 TRLC, incluye esta figura nombrando los emplazamientos del deudor. Cuando existe un concurso necesario y *“cuando en el domicilio registral del deudor persona jurídica no pudiera esta ser emplazada y no se conociera el domicilio real, el Letrado de la Administración de Justicia deberá dirigirse al registro público en el que se encuentre inscrita dicha persona para determinar la identidad de los administradores, liquidadores o directores generales de la entidad”*. Independientemente de los efectos de nulidad que puedan darse, por ejemplo, el emplazamiento a través de un director general que no preste servicios para la empresa en la que trabaja, y que, aun así, conste inscrito su cargo en el Registro Mercantil: se podría entender que en casos como el indicado de citación de un alto directivo que ya no preste servicios laborales, será suficiente con que la persona que ostente dicho cargo ponga en conocimiento el asunto, y así el juzgado estimará lo que considere oportuno.

Una de las primeras alusiones a esta figura en el derecho societario se encuentra regulada en el artículo 236.4 LSC, señalando la responsabilidad de los administradores que tengan atribuidas facultades de más alta dirección de la sociedad<sup>63</sup>. En cambio, el TRLC no se expresa claramente en relación a lo que debe entenderse por director general, señalando esta denominación en varios preceptos.

---

<sup>63</sup> En este sentido se afirma: *“4. Cuando no exista delegación permanente de facultades del consejo en uno o varios consejeros delegados, todas las disposiciones sobre deberes y responsabilidad de los administradores serán aplicables a la persona, cualquiera que sea su denominación, que tenga atribuidas facultades de más alta dirección de la sociedad, sin perjuicio de las acciones de la sociedad basadas en su relación jurídica con ella”*.



Además, respecto al director general, existe una cierta relación con los apoderados generales<sup>64</sup>. La Ley Concursal hacía referencia a esta última designación y el TRLC utiliza la expresión director general. Un claro ejemplo es el artículo 283 de esta última norma: previo al texto refundido se utilizaba la expresión “apoderado general” y actualmente se incluye al “director general de la persona jurídica concursada con poderes especiales”. En suma, la ley del año 2011 incluyó a los apoderados generales como personas altamente responsables del déficit patrimonial de la empresa y el texto refundido incluye el concepto contrario.

Para concluir, el artículo 135 TRLC establece lo siguiente: *“1. El concursado persona natural y los administradores o liquidadores de la persona jurídica concursada y quienes hayan desempeñado estos cargos dentro de los dos años anteriores a la declaración del concurso tienen el deber de comparecer personalmente ante el juzgado y ante la administración concursal cuantas veces sean requeridos y el de colaborar e informar en todo lo necesario o conveniente para el interés del concurso. 2. Los directores generales de la persona jurídica concursada y quienes lo hayan sido dentro del período señalado tienen igualmente estos mismos deberes”*. La anterior Ley Concursal en su artículo 142 también incluía el término de apoderado general, cambiando y sustituyendo el TRLC dicha denominación por “director general”, término que en parte es más apropiado, conforme al deber de colaboración con la empresa.

En resumen, dicho deber beneficia al concurso y los altos directivos no pueden evadirse de la obligación de comparecer personalmente, colaborar e informar. Sin embargo, el anterior artículo 42 de la Ley Concursal establecía esta exigencia para los apoderados del deudor, de tal modo que todo el personal de alto directivo que no hubiese sido apoderado podría justificar la existencia de ultra vires conforme al actual artículo 135 TRLC<sup>65</sup>.

---

<sup>64</sup> El factor (o también, como se ha mencionado: apoderado general) es aquel que realiza en nombre y por cuenta del empresario el giro y tráfico de un establecimiento. Se entiende que deberá tener la capacidad necesaria para realizar dicho cargo.

<sup>65</sup> CANO MARCO, F.: *op.cit.*, pp. 269-270.



## VII. Tratamiento especial al despido disciplinario del trabajador y desistimiento empresarial.

El despido disciplinario del personal de alto directivo se regulará por su norma especial: el Real Decreto 1382/1985 y sus artículos 11 apartados 2 y 3; y artículo 13.

La anterior caracterización procede en aquellos casos de incumplimiento grave y culpable de las obligaciones del contrato, por parte del trabajador. Asimismo, el artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores tendrá aplicación con respecto a la formalización del despido que se debe adoptar para dicho personal laboral. En efecto *“el despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos”*.

El despido se clasificará en procedente, improcedente o nulo. Si dicho despido es procedente no será indemnizado. Además, en estos supuestos debe demostrarse que las decisiones tomadas por el alto directivo han afectado gravemente a la empresa; en el caso de que se dicte como improcedente será por defectos formales a la hora de llevar la extinción del contrato, o, simplemente, por no acreditar las causas que concurren a dicha extinción. De este modo, se proporcionan dos opciones: por una parte la readmisión del trabajador sin indemnización, y por otro lado la extinción del contrato con la indemnización pactada en el contrato (como así mismo establece el artículo 11.2 del Real Decreto 1382/1985). En el caso de que no exista acuerdo, se presume que procede dicha extinción con la cuantía de la indemnización establecida en el mismo precepto, es decir, de veinte días de salario en metálico por año de servicio y hasta un máximo de doce mensualidades. En la misma línea y en aquellos supuestos de incumplimiento total o parcial de preaviso, el alto directivo tendrá derecho a una indemnización equivalente a los salarios correspondientes a la duración del período incumplido, como así menciona igualmente el artículo 11 de la misma norma; por último, el despido puede llevar la calificación de nulo, principalmente por apreciarse un acto discriminatorio o vulneración de derechos fundamentales. Aquí se llevarán a cabo los mismos efectos aplicados para el despido improcedente<sup>66</sup>. En relación a lo anteriormente expuesto, y, a modo de ejemplo, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, de 15 de octubre de 2020 (Sala de lo Social, Sección 1ª) estima

---

<sup>66</sup> LEFEBVRE, F.: *Contrato de trabajo*, Ed. Memento Lefebvre, Madrid, 2019-2020, pág. 242.



demanda por un trabajador contra dos sociedades limitadas, declarando improcedente el despido disciplinario del actor, contratado como gerente para dichas empresas demandadas, mediante la modalidad de alta dirección. Por consiguiente, aquí tendrá lugar la indemnización correspondiente para el afectado, como así se estima en el fallo<sup>67</sup>.

En caso de que un trabajador -que comienza su cargo como alto directivo y, posteriormente, suscribe con la misma empresa un contrato ordinario de trabajo- fuera despedido por causa disciplinaria, y, finalmente es declarado improcedente, la indemnización correspondiente se calculará conforme a la antigüedad del contrato ordinario, por ser este último en el que cesa. Además, la indemnización en el supuesto de un despido disciplinario de un trabajador que ostenta la categoría de gerente, si no queda probado que existe una relación laboral de alta dirección entre ambas partes, la antigüedad se establecerá en el momento inicial de dicha relación.

Por otro lado, el desistimiento del personal de alta dirección se llevará a cabo conforme a lo regulado en el artículo 11.1 del RD 1382/1985. Esta figura se caracteriza por no tener una causa que justifique el despido: por ejemplo, el empresario puede extinguir libremente el contrato del alto directivo basándose en su pérdida de confianza. Sin duda, el hecho de que no se exija causa para que proceda el despido no justifica el desistimiento abusivo o discriminatorio por parte del empresario. Además, se exige *“manifestación inequívoca de la voluntad extintiva consignada por escrito”*<sup>68</sup>.

En esta forma de despido, el empresario debe atender al período de preaviso mínimo de tres meses, que puede ser ampliado por contrato hasta seis meses (especialmente cuando son indefinidos o con duración superior a cinco años). Si el empresario incumple esta exigencia no se invalidará el acto extintivo, pero obliga al pago de los salarios correspondientes durante ese período de preaviso incumplido.

La indemnización del personal de alta dirección, por parte del empresario, tendrá la cuantía legal mínima de siete días de salario en metálico por año de servicio con el límite de seis mensualidades, o la pactada, que no podrá ser inferior a la legal.

Para concluir, es necesario resaltar que con independencia de la calificación del cese, deberá abonarse la indemnización por falta de preaviso, siempre y cuando el cese

---

<sup>67</sup> STSJ de Cantabria (Sala de lo Social) de 15 de octubre de 2020 (rec. núm. 452/2020).

<sup>68</sup> LEFEBVRE, F.: *op.cit.*, pág. 242.



se considere como improcedente y el empresario opte por la rescisión indemnizada del contrato, oponiéndose a la readmisión<sup>69</sup>.

### VIII. Especial referencia a los contratos laborales con cláusulas blindaje.

Para entender el concepto de contrato de trabajo blindado, “*un acuerdo entre el empresario y un ejecutivo que establece la remuneración que este va a recibir en caso de rescisión del contrato*”<sup>70</sup>, hay que atender a algunas cuestiones dimanantes de la indemnización de los trabajadores.

La extinción de la relación laboral obliga a abonar la indemnización al trabajador que corresponda<sup>71</sup>, y, el ET establece la cantidad de la misma. Sin embargo, las cuantías aplicables por esta norma no proceden en el personal de alta dirección ya que tienen un régimen especial, rigiéndose en España por el RD 1382/1985.

Como ya se ha hecho alusión con anterioridad en otros apartados, el Real Decreto fija para el desistimiento de la relación laboral por voluntad del empresario una indemnización específica en el artículo 11.1, y, en su apartado 2 se regula para el despido improcedente; además, con respecto a la dimisión del alto directivo se aplicará lo dispuesto en el artículo 10.3 del mismo texto legal.

En este tema existen varias controversias, principalmente por la indemnización mínima legalmente establecida a los trabajadores de una relación laboral ordinaria, cuando se extingue el contrato. En cambio, con el personal de la alta dirección, la compensación económica prevista para estos trabajadores puede ser mejorada por acuerdo entre las partes, especialmente para los casos de extinción del contrato por voluntad unilateral del empresario<sup>72</sup>.

En los contratos blindados se va a dar mayor protección a una o ambas partes de la relación laboral, contra posibles consecuencias desfavorables. Este resultado se otorga con habitualidad a la figura de alta dirección, de tal manera que se protegerá al

---

<sup>69</sup> *Idem*, pp. 242-243.

<sup>70</sup> *Los blindajes de la alta dirección, bajo la lupa*, 14 de noviembre de 2020 [consulta: 8 de mayo 2021]. Disponible en: [https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/11/13/fortunas/1605296213\\_782384.html](https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/11/13/fortunas/1605296213_782384.html)

<sup>71</sup> En otro sentido y como cuestión a destacar, toda aquella indemnización otorgada por despidos/ceses se incluirán dentro del concepto de “retribución” cuando se hace referencia a los administradores sociales, tal y como regula el artículo 217.2, letra f) LSC.

<sup>72</sup> LEFEBVRE, F.: *op.cit.*, pág. 243.



trabajador con una indemnización económica para compensar el perjuicio proveniente de la extinción del contrato o con determinados derechos<sup>73</sup>.

La jurisprudencia del Tribunal Supremo ha definido la cláusula de blindaje como *“una medida de persuasión o defensa, una cláusula indemnizatoria que se inserta en el contrato de trabajo adquiriendo así la condición de blindado, y que trata de reforzar la posición del trabajador frente a una resolución unilateral del contrato por parte del empresario no amparada en causa disciplinaria”*<sup>74</sup>.

Actualmente, los contratos blindados ofrecen ciertas garantías y medidas de protección a los empresarios y trabajadores. Sin embargo, existen algunos supuestos excepcionales: un ejemplo es el de los delegados de personal o sindical (tienen prioridad de permanencia frente al resto de la plantilla, y así, mientras están llevando a cabo su cargo no pueden ser despedidos)<sup>75</sup>.

Las cláusulas de blindaje podrían incluirse en los contratos laborales ordinarios, especialmente en aquellos supuestos donde los trabajadores ostentan una cualificación importante para la empresa. Asimismo, algunos trabajadores se verán beneficiados por esta cláusula y otros quedarán perjudicados: en defecto de pacto, los contratos blindados fijan indemnizaciones superiores a las establecidas legalmente; también estas cláusulas conceden al alto directivo la antigüedad obtenida en otras empresas del grupo empresarial, incluso en otra empresa distinta donde hubiese desarrollado su puesto con anterioridad.

Es preciso señalar que las cláusulas de blindaje son válidas en derecho, Así, el Real Decreto 1382/1985 las incluye para el personal de alta dirección en su artículo 11. No obstante, algunas sí han sido cuestionadas por los Tribunales. Naturalmente, todas aquellas cláusulas suscritas con fraude de ley o abuso de derecho deberán ser anuladas.

Por otro lado, también se anularán en los supuestos de autocontratación por parte del alto directivo, sin contar con la ratificación posterior de los administradores de la

---

<sup>73</sup> Mayoritariamente, en las cláusulas de blindaje están involucrados los altos directivos, pero ello no implica que no pueda darse el supuesto de un contrato de trabajo ordinario con estas cláusulas.

<sup>74</sup> *Las cláusulas de blindaje en la relación laboral especial de alta dirección. Eficacia y validez*, abril de 2018 [consulta 7 de mayo de 2021]. Disponible en <https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/21784/1/TFGLarena%20IbA%C2%A1A%C2%B1ez%2C%20Diego.pdf>

<sup>75</sup> *Contrato blindado. ¿Qué es y para qué sirve?*, 2020 [consulta 8 de mayo de 2021]. Disponible en: <https://www.qualityconta.com/contrato-blindado/>



empresa correspondiente; el mismo efecto se produce en los casos de despido procedente o de extinción del contrato por voluntad del trabajador (o del alto directivo), ya que los tribunales consideran que las condiciones de la indemnización se deben otorgar a alguna de las partes, y será esta última quien establezca la cuantía que proceda<sup>76</sup>.

Por los argumentos expuestos con anterioridad, se concluye que los contratos blindados mejoran la indemnización y los derechos de los altos directivos, con carácter general, y ello no implica que no se deba moderar la cuantía cuando sea excesivamente alta o desproporcionada. Así, en la práctica se pactan habitualmente cuantías superiores a la mínimas establecidas legalmente y ello puede perjudicar al resto de trabajadores.

### **IX. Aspectos relacionados con la comunicación, reconocimiento y la clasificación de los créditos a favor de los trabajadores.**

El texto refundido, en sus artículos 252 y siguientes, exige a la administración concursal reconocer y clasificar los créditos. No obstante, es necesario que los trabajadores comprueben que sus deudas laborales han sido debidamente cuantificadas, clasificadas y reconocidas. En definitiva, la norma se encarga de regular los efectos del crédito laboral en dos perspectivas: créditos contra la masa y créditos concursales.

Antes de proceder a analizar las cuestiones relativas a los créditos laborales, conviene destacar la posición en la que se encuentran los mismos tras la aprobación de la Ley Concursal. Y así, en efecto, han resultado afectados tras la aprobación de dicha norma. Pese a que el Convenio nº 173 OIT establece que *“la legislación nacional deberá atribuir, en concreto, a los créditos laborales un rango de privilegio superior al de la mayoría de los demás créditos privilegiados”*<sup>77</sup>, basándose en la dependencia del trabajador respecto del empresario, los privilegios han afectado considerablemente a estos créditos laborales, principalmente para evitar que el procedimiento concursal

---

<sup>76</sup> *Contratos laborales con cláusulas de blindaje*, 1 de abril de 2010 [consulta 5 de mayo de 2021]. Disponible en: <https://caruncho-tome-judel.es/contratos-laborales-clausulas-blindaje/#:~:text=La%20jurisprudencia%20del%20Tribunal%20Supremo,a%20una%20resoluci%C3%B3n%20unilateral%20del>

<sup>77</sup> Dicha regulación se encuentra establecida en el artículo 8. Para ello, véase el Instrumento de Ratificación del Convenio sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, adoptado en Ginebra el 23 de junio de 1992. BOE nº 147, de 21 de junio de 1995 (en adelante Convenio nº 173 OIT).



finalice con el pago de los mismos, expresándose dicho argumento en el Texto del Anteproyecto de Ley Concursal de 2001<sup>78</sup>.

A lo largo de este estudio, se podrá contemplar que los créditos contra la masa se sitúan al margen de los créditos concursales y, por dicha razón, no entran dentro de las reglas de la comunicación y ordenación crediticia del TRLC. Así, recibirán un tratamiento especial en comparación al resto de créditos que se regulan en la norma<sup>79</sup>.

### **9.1. La comunicación y reconocimiento de créditos (artículos 252 a 260 TRLC).**

Antes de verificar los créditos, la administración concursal realizará una comunicación para cada acreedor<sup>80</sup>, constando en la misma la declaración de concurso y el deber de comunicar en forma y plazo los créditos que correspondan de forma individualizada. El contenido que llevará el escrito de comunicación atenderá a los datos de identificación del acreedor y del crédito, conforme al artículo 256 TRLC.

La norma concursal se asegura, en su artículo 252 TRLC, que todos los acreedores conozcan el plazo para comunicar sus créditos en fase de concurso. Principalmente, dicha comunicación se efectuará a través de medios electrónicos<sup>81</sup>. Y así, de manera análoga, los trabajadores quedarán obligados a realizar dicha comunicación. Sin embargo, se dispone una aclaración en el artículo 260 TRLC a favor de estos sujetos: será necesario que la administración concursal reconozca y califique “de oficio” los créditos laborales *“cuya existencia y cuantía resulten de los libros y documentos del deudor o por cualquier otra razón consten en el concurso”*. Por consiguiente, se entiende, con carácter general, que la comunicación será potestativa para los trabajadores, a excepción de esto último mencionado. En este sentido, la falta de comunicación del crédito laboral no llevará aparejada una sanción, principalmente

---

<sup>78</sup> MERCADER UGUINA, J.R.: “Concurso y contrato de trabajo, demasiadas preguntas”, *Revista Teoría y Derecho*, núm. 12, 2012, pág. 18.

<sup>79</sup> TÁLENS VISCONTI, E.E.: *Los créditos de los trabajadores en el concurso de acreedores*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2017, pág. 20.

<sup>80</sup> Además, dicha comunicación se hará, naturalmente, a los organismos públicos y a los representantes de los trabajadores.

<sup>81</sup> El artículo 252 TRLC dispone: *“la administración concursal realizará sin demora una comunicación individualizada a cada uno de los acreedores cuya identidad y domicilio consten en la documentación que obre en autos, informando de la declaración de concurso y del deber de comunicar los créditos en la forma y dentro del plazo establecidos en esta ley”*.



porque la administración concursal tiene el deber de estipularlo de oficio en el informe correspondiente<sup>82</sup>.

Así también se entiende que, a excepción de los créditos que deban ser reconocidos, el acreedor que no comunique el crédito no será calificado como tal en el concurso y aquel que lo comunique tardíamente verá calificado su crédito como subordinado<sup>83</sup>.

El reconocimiento de créditos será la segunda fase, donde serán verificados y constarán documentalmente en una lista de acreedores realizada por la administración concursal. En efecto, se incluirán los que han sido comunicados y los que constan en el concurso, tal y como disponen los artículos 259 y 260 TRLC. En cambio, si ha finalizado el plazo de impugnación de la lista de acreedores y se ha llevado a cabo dicha comunicación, tales créditos se reconocerán conforme a las normas generales y atenderán al artículo 268.1 TRLC, salvo que, y como menciona el apartado 2 del mismo precepto, *“el acreedor justifique no haber tenido noticia de la existencia de los mismos antes de la conclusión del plazo de impugnación, siendo clasificados según la naturaleza que les corresponda”*<sup>84</sup>.

## **9.2. Clasificación de los créditos laborales.**

### **9.2.1. Los créditos contra la masa (artículos 242 y siguientes TRLC).**

Los créditos contra la masa no se encuentran definidos en el TRLC. No obstante, provienen de la actividad que realice el empresario una vez ha sido declarado en concurso y serán prioritarios sobre los créditos concursales que no sean calificados con privilegio especial (artículo 430 TRLC). También es necesario resaltar con respecto a los créditos contra la masa que, se incluirán en la lista de acreedores aquellos que han sido devengados y pendientes de pago, con los plazos de vencimiento estipulados en el artículo 288 TRLC.

Los acreedores se verán privilegiados cuando la administración concursal catalogue a un crédito contra la masa, pues se abonarán con cargo a los bienes y derechos no afectos al pago de créditos con privilegio especial (como así regula el

---

<sup>82</sup> TÁLENS VISCONTI, E.: *op.cit*, pp. 119-120.

<sup>83</sup> CAMPUZANO LAGUILLO, A.B y SANJUÁN, E.: *GPS Concursal*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2021, pág. 618.

<sup>84</sup> *Idem*, pág. 625.



artículo 244 TRLC) y serán los primeros en cobrarse, conforme al artículo 245 TRLC. Así, el apartado 2 de este último precepto exige que los créditos contra la masa se pagarán cuando llegue la fecha de su vencimiento, cualquiera que sea el estado del concurso, y emanarán de la masa activa<sup>85</sup>.

En materia laboral y a efectos del artículo 242 TRLC, se encuentran los denominados: “1º *Créditos por salarios correspondientes a los últimos treinta días de trabajo efectivo realizado antes de la declaración de concurso y en cuantía que no supere el doble del salario mínimo interprofesional*”; y los llamados “8º. *Créditos generados por el ejercicio de la actividad profesional o empresarial del concursado tras la declaración del concurso, incluyéndose por tanto dentro del mismo todos los créditos laborales -no meramente salariales, devengados con posterioridad a la declaración de concurso*”, sin un límite cuantitativo.

En relación al primer apartado se comprende, naturalmente, las prestaciones salariales<sup>86</sup> y correspondientes a la actividad laboral, excluyendo conceptos extrasalariales e indemnizaciones. Con respecto a los “*últimos treinta días de trabajo efectivo*”, se incluyen aquellos desplegados por el trabajador, y no incluyéndose los últimos treinta días anteriores a la declaración de concurso. Finalmente y atendiendo al “*doble del SMI*”, el artículo 242 TRLC se relaciona a su vez con el artículo 33 ET porque el cómputo mensual deberá incluir también las dos pagas extraordinarias anuales. Realmente estamos ante un “superprivilegio” conforme al artículo 32.1 ET, a consecuencia de que los trabajadores se encontrarán más protegidos en el salario de los últimos treinta días, es decir, gozarán de preferencia en el cobro.

---

<sup>85</sup> Es necesario resaltar que no integrarán la masa pasiva del concurso, por tener un carácter denominado “extraconcursal”.

<sup>86</sup> El artículo 26.2 ET regulará aquellas cantidades que no ostenten la consideración de salario. En cambio, dentro de este precepto se han planteado algunos supuestos problemáticos, tales como los pluses de distancia, transporte y dietas, entre otros. Dado que estas percepciones deberán estar reflejadas en la nómina del trabajador, y, atendiendo al “superprivilegio” será necesario descontar dichas cantidades no salariales. Sin embargo, estos conceptos pueden ocultar una percepción salarial, pero hay que prestar especial atención al caso concreto. En definitiva, será considerado salario y crédito contra la masa: las horas y gratificaciones extraordinarias, comisiones o incentivos, salarios de trámite, bonus y stock options (opciones sobre compra de acciones, pero aquí dependerá de la retribución del trabajo llevado a cabo por el alto directivo), etc.



En cambio, el artículo 242.8º TRLC incluye a todos los tipos de crédito laboral (prestaciones salariales, extrasalariales, indemnizaciones, recargos, etc). Lo importante, en este caso, es que el crédito provenga de la actividad profesional o empresarial y se haya generado una vez ha sido declarado el concurso, con posterioridad<sup>87</sup>. Sin embargo, los términos empleados en este apartado han generado varias interpretaciones que se analizarán a continuación.

Cabe destacar que las indemnizaciones laborales plantean complicaciones cuando el despido o extinción del contrato de un trabajador es anterior al concurso, y, si la resolución declara la procedencia, improcedencia o nulidad del despido con la cuantía indemnizatoria anterior al concurso claramente será calificado como crédito concursal. En cambio, si la extinción es posterior al concurso y la resolución también es posterior, en efecto, estaremos ante créditos contra la masa<sup>88</sup>.

La primera interpretación se puede plantear con la siguiente pregunta, ¿se puede catalogar un crédito contra la masa a una indemnización extintiva que ha sido dictada en resolución judicial, posterior a la declaración de concurso, y proveniente de un despido anterior a dicha declaración? Para ello hay varias posibilidades: en supuestos de despido posterior al concurso, serán créditos contra la masa aquellos que provengan de indemnizaciones y/o salarios de tramitación declarados como improcedentes o nulos; si el despido es anterior al concurso y ha sido declarado improcedente en sentencia posterior, extinguiéndose el contrato a la fecha de dicho despido, el crédito indemnizatorio es caracterizado como privilegiado; si el despido, como en el caso anterior, también es anterior al concurso y ha sido declarado improcedente dictándose un auto con la extinción de la relación laboral (después de haber sido declarado el concurso en incidente de no readmisión): los salarios de tramitación

---

<sup>87</sup> *La clasificación del crédito laboral en el concurso de acreedores*, 14 de enero de 2021 [consulta 14 de mayo de 2021]. Disponible en <https://www.abogacia.es/actualidad/opinion-y-analisis/la-clasificacion-del-credito-laboral-en-el-concurso-de-acreedores/>

<sup>88</sup> CANO MARCO, F.: *op.cit.*, pp. 50-51.



anteriores serán créditos con privilegio general y las indemnizaciones y salarios de tramitación posteriores a la declaración de concurso serán créditos contra la masa.

La segunda interpretación deriva en cómo calificar la indemnización del trabajador, proveniente de la extinción de su contrato conforme al artículo 50 ET, cuando el incumplimiento por parte de la empresa es anterior a la declaración del concurso<sup>89</sup>. Así, el Tribunal Supremo ha resuelto que el crédito proveniente de una indemnización al trabajador se produce al dictarse sentencia firme, extinguiendo el contrato, y no habiéndose efectuado el incumplimiento. Por ello, la indemnización que le corresponda será crédito contra la masa<sup>90</sup>.

Para finalizar, y en relación al párrafo segundo del artículo 242.8º TRLC, se hace alusión a “*los créditos por indemnizaciones derivadas de extinciones colectivas ordenadas por el juez del concurso, siendo reconocidos por la propia resolución que los apruebe*”<sup>91</sup>. De ahí que, automáticamente, todas las indemnizaciones originadas en un procedimiento de regulación de empleo concursal sean calificadas como créditos contra la masa y la fecha de vencimiento será conforme a la estipulada en el auto que acuerde la extinción<sup>92</sup>.

### 9.2.2. Los créditos concursales (artículos 269 a 284 TRLC).

Ante todo, cuando una sociedad va a ser declarada en concurso, resulta imprescindible establecer el orden en el que los créditos van a ser satisfechos, dependiendo de la clase de acreedores que estén afectados. Como previa definición de los créditos concursales (constituyen la masa pasiva), hay que considerar que se

---

<sup>89</sup> *La clasificación del crédito...*, *op.cit.* Disponible en <https://www.abogacia.es/actualidad/opinion-y-analisis/la-clasificacion-del-credito-laboral-en-el-concurso-de-acreedores/>

<sup>90</sup> STS (Sala de lo Civil) de 13 de julio de 2016 (rec. núm. 413/2014). Así, se dicta la sentencia en cuestión a consecuencia de que diez trabajadores interponen demanda de incidente concursal solicitando a la sociedad, en la que desarrollaban su actividad laboral, que sus créditos sean calificados contra la masa a aquellas indemnizaciones por extinción de sus contratos.

<sup>91</sup> Esta categoría de créditos, naturalmente, será concursal y en especial las indemnizaciones derivadas de un expediente de regulación de empleo extraconcursal, ya que el mismo se resuelve con anterioridad al concurso. Si existe esta posibilidad, pero la extinción no se adopta con carácter posterior a la declaración de concurso (artículo 170.2 TRLC), se entenderá que estamos ante créditos contra la masa puesto que la decisión del administrador concursal, aunque sea posterior, determinará el crédito correspondiente.

<sup>92</sup> CANO MARCO, F.: *op.cit.*, pág. 54.



devengarán con anterioridad a la declaración del concurso. Así, el deudor entrará en insolvencia por no tener la posibilidad de satisfacerlos en su totalidad<sup>93</sup>. También deberán someterse a las reglas de comunicación y reconocimiento establecidas en el TRLC. A su vez, los créditos concursales se dividen en clases o categorías: los privilegiados especiales, privilegiados generales, ordinarios y subordinados.

Para los apartados posteriores es preciso señalar la Ley 3/2020, de 18 de septiembre, de medidas procesales y organizativas para hacer frente al COVID-19 en el ámbito de la Administración de Justicia. El principal objetivo de esta regulación es favorecer el tratamiento de las financiaciones y pagos originados de personas especialmente relacionadas con el concursado (en el procedimiento concursal).

El TRLC califica como subordinados los créditos de las personas especialmente relacionadas con el concursado (ya sea persona natural o jurídica). En cambio, la Ley 3/2020 catalogará a los créditos derivados de ingresos de tesorería como ordinarios (préstamos u otros negocios de similar naturaleza), especialmente en los concursos de acreedores que se declaren hasta el 14 de marzo de 2022 inclusive. De igual forma, si el concursado ha sido declarado hasta esta fecha mencionada, los créditos serán ordinarios para los que se han subrogado, en especial para aquellos que tengan la condición de personas especialmente relacionadas con el deudor a consecuencia de los pagos de créditos ordinarios o privilegiados que ha llevado a cabo<sup>94</sup>.

#### **9.2.2.1. Créditos privilegiados: el privilegio especial en relación con los límites del crédito laboral refaccionario, y el privilegio general.**

Como cuestión previa, conviene resaltar que los créditos con privilegio especial afectarán a determinados bienes o derechos de la masa activa, de tal manera que el acreedor tendrá el derecho de ver satisfecho el mismo con los beneficios obtenidos de la liquidación del correspondiente bien o derecho, con preferencia a los acreedores restantes. Ahora bien, estos créditos se regulan en una lista *numerus clausus* por el TRLC, en el artículo 270, y gozan de la siguientes ventajas: que los créditos no se sometan al convenio que puedan aprobar los acreedores en fase de concurso, a menos

---

<sup>93</sup> TÁLENS VISCONTI, E.E.: *op.cit.*, pág. 67.

<sup>94</sup> CAMPUZANO LAGUILLO, A.B y SANJUÁN, E.: *op.cit.*, pp. 641-642.



que los titulares hayan sido autores de la propuesta de convenio (artículo 397 TRLC), o simplemente que de manera voluntaria ejerciten su derecho de voto; tendrán preferencia de cobro en supuestos de liquidación (artículo 430 TRLC); y la última ventaja se relaciona con el artículo 244 TRLC, a consecuencia de que *“el pago de créditos contra la masa se hará con cargo a los bienes y derechos no afectos al pago de créditos con privilegio especial”*. Por el contrario, los supuestos mencionados en el artículo 270 TRLC no otorgan preferencia en algunas ocasiones. En otras palabras, el artículo 431 TRLC dispone *“si un mismo bien o derecho se encontrase afecto a más de un crédito con privilegio especial, los pagos se realizarán conforme a la prioridad temporal que para crédito resulte del cumplimiento de los requisitos y formalidades previstos en su legislación específica para su oponibilidad a terceros”*<sup>95</sup>.

Por su parte, el artículo 271 recoge que los cinco primeros apartados deberán tener constituida la garantía respectiva ante la declaración de concurso<sup>96</sup>, salvo en los créditos con hipoteca legal tácita o refaccionarios, siendo estos últimos objeto de análisis posteriormente.

Para concluir con la clasificación de créditos con privilegio especial, el artículo 272 TRLC impone limitaciones a los efectos del convenio, acuerdos de refinanciación y acuerdos extrajudiciales de pago.

En materia laboral se contempla el crédito refaccionario por el artículo 270.3º TRLC, atribuido a los trabajadores<sup>97</sup>. Por otro lado y fuera del ámbito del concurso, la refacción se regula en el artículo 32 ET con distintos caracteres, aunque ello no implica que el precepto deje a un lado la protección del salario de los trabajadores proveniente de los objetos realizados por ellos. Naturalmente, el privilegio especial recaerá en las percepciones salariales y extrasalariales, extendiéndose a la totalidad de la deuda hasta la cuantía del valor razonable del bien. Sin embargo, con esto último hay que atender a varias premisas que se explicarán con el ejemplo siguiente: cuando los trabajadores

---

<sup>95</sup> CANO MARCO, F.: *op.cit.*, pág. 71.

<sup>96</sup> No obstante, se establecerán peculiaridades en la prenda (artículo 271.3 TRLC) y los créditos futuros (artículo 271.4 TRLC).

<sup>97</sup> La regulación dispone que *“son créditos con privilegio especial: 3º. Los créditos refaccionarios, sobre los bienes refaccionados, incluidos los de los trabajadores sobre los objetos por ellos elaborados mientras sean propiedad o estén en posesión del concursado”*.



ostentan créditos laborales por 300.000 euros y el bien refaccionado está valorado en 500.000 euros, todos los créditos de los trabajadores serán catalogados con el privilegio especial; en cambio, si el valor de ese bien es de 200.000 euros, se clasificarán como refaccionarios los créditos de los trabajadores hasta 200.000 euros, y por el contrario, los restantes se incluyen en el privilegio general y con los límites regulados en el artículo 280.1º TRLC, y si siguen quedando créditos por clasificar, serán considerados ordinarios; por otra parte, si el bien refaccionado tiene un valor de 500.000 euros y se vende en liquidación por un importe de 100.000 euros, los trabajadores tienen derecho a recibir la diferencia como un crédito con privilegio general, con los límites del artículo 280.1º TRLC, y los restantes también serán créditos ordinarios.

En otro sentido y siguiendo con el análisis de los créditos refaccionarios, el artículo 270.3º TRLC menciona *“los objetos por ellos elaborados”*, incluyéndose los bienes inmuebles, bienes muebles e inmateriales. Sin lugar a dudas, los bienes deberán estar en posesión o en propiedad del concursado; asimismo, si el trabajador se quiere beneficiar del privilegio otorgado por el crédito, será suficiente con estar integrado en la plantilla de la empresa. De igual forma, se ha planteado en la doctrina la cuestión de si el crédito refaccionario debe abonarse con cargo al valor íntegro del bien refaccionado, y en efecto, el artículo 430 TRLC regula esta cuestión.

A modo de cierre con los créditos de privilegio especial y sus límites, el artículo 270.1 TRLC no exige ninguna formalidad en este privilegio de los trabajadores y ello puede traer varios inconvenientes. A su vez, la doctrina mayoritaria entiende que *“la preferencia refaccionaria quedará constituida en el momento en que los bienes puedan considerarse elaborados por los trabajadores y estos tengan créditos pendientes”*<sup>98</sup>.

Mientras que los créditos con privilegio especial afectaban a determinados bienes o derechos de la masa activa, los créditos con privilegio general recaen sobre la totalidad de la masa, pero esto no implica que sea necesario hacer algunas matizaciones,

---

<sup>98</sup> CANO MARCO, F.: *op.cit.*, pp. 72-75



pues existen bienes afectos al pago de un crédito con privilegio especial. A modo de ejemplo se encuentra el artículo 432 TRLC<sup>99</sup>.

En aspectos laborales, el artículo 280.1º TRLC será trascendente para reconocerle el privilegio general. Ahora bien, este último precepto se divide en varios grupos que serán desglosados a continuación.

Para empezar se encuentran *“los créditos por salarios que no tengan reconocido privilegio especial, en la cuantía que resulte de multiplicar el triple del SMI por el número de días de salario pendientes de pago”*. Claramente se excluyen las percepciones extrasalariales, indemnizaciones, salarios de tramitación, etc, y se introducen los salarios anteriores a la declaración de concurso, salvo que puedan incluirse como créditos contra la masa. De igual manera, se establece un límite máximo pero no se fija un límite de días a abonar por este privilegio. En definitiva, mientras no supere el triple del SMI será válido a efectos legales y si lo supera serán créditos ordinarios.

En segundo lugar se disponen *“las indemnizaciones derivadas de la extinción de los contratos en la cuantía correspondiente al mínimo legal calculada sobre una base que no supere el triple del SMI”*, quedando incluido todo tipo de indemnizaciones y desechando las indemnizaciones que no deriven de la extinción del contrato, ocurriendo de esta forma con los supuestos de traslado. En el supuesto de indemnizaciones originadas con anterioridad a la declaración de concurso pero con resolución judicial posterior al mismo, estaremos ante créditos contra la masa.

Para cerrar la idea del párrafo anterior, conviene destacar que existen algunos límites en la cantidad a incluir para el privilegio general. En primer lugar, el mínimo de días previsto legalmente en función del tipo de indemnización, de tal manera que para el despido disciplinario, despido objetivo, entre otros, se aplicará una cantidad u otra en función de lo dispuesto en el ET o en la norma de aplicación; y, en segundo lugar, la

---

<sup>99</sup> A saber, el artículo 432 TRLC se dedica al pago de los créditos con privilegio general. De tal manera que los bienes del deudor estarán afectos al privilegio general, siempre que los bienes y derechos que vayan a ser ejecutados de su patrimonio no sean integrados por el pago de créditos con privilegio especial, o créditos contra la masa.



base diaria para calcular la indemnización no puede ser superior al triple del SMI, excluyendo las gratificaciones extraordinarias.

Por otro lado, la norma concursal señala a *“las indemnizaciones derivadas de accidente de trabajo y enfermedad profesional devengados con anterioridad a la declaración de concurso”*, y a consecuencia de ello, para diferenciar entre indemnizaciones catalogadas como créditos contra la masa o concursales hay que atender a la fecha del accidente o enfermedad.

En cuarto y quinto lugar se estipulan *“los capitales coste de la Seguridad Social de los que sea legalmente responsable el concursado”* siendo en estos supuestos, con carácter general, beneficiada la Seguridad Social; y *“los recargos sobre las prestaciones por incumplimiento de las obligaciones en materia de salud laboral devengadas con anterioridad a la declaración de concurso”*. En definitiva, en ambos casos se atenderá a la fecha regulada en el párrafo anterior.

Para concluir, es necesario resaltar los créditos no laborales del artículo 280.3º TRLC por *“trabajo personal no dependiente”*. Así, también estarán beneficiados del privilegio general los trabajadores autónomos económicamente dependientes (en adelante, TRADES) o el resto de los autónomos, conforme al artículo 1 LETA. No obstante, serán calificados como tal aquellos devengados en los seis meses anteriores a la declaración de concurso<sup>100</sup>.

#### **9.2.2.2. Créditos ordinarios.**

En este supuesto se incluyen todos los créditos del concursado al tiempo de la declaración de concurso, que a su vez no tengan la consideración de privilegiados o subordinados, o créditos contra la masa. La regulación los define negativamente o como una exclusión en el artículo 269 TRLC, pues no existe un precepto referente a los mismos.

De ello resulta necesario decir que su régimen de pago será a prorrata, entre todos los acreedores que los exijan. Además, los créditos ordinarios esperarán a la liquidación de los privilegiados, y también a que sean abonados. De igual forma ocurrirá con los

---

<sup>100</sup> CANO MARCO, F.: *op.cit.*, pp. 76-86.



créditos contra la masa para que, finalmente, distribuyan el remanente entre los acreedores.

En síntesis, los créditos ordinarios serán recibidos con una baja cuantía y puede darse el supuesto de que no se produzcan debido al carácter residual que presentan en una relación laboral<sup>101</sup>.

### **9.2.2.3. Los créditos subordinados: la inclusión del personal laboral de alta dirección entre los sujetos relacionados con el concursado.**

Con carácter previo, conviene señalar que los créditos subordinados tienen una menor protección, es decir, el pago de los mismos es una excepción en la práctica puesto que se abonarán si existe la posibilidad de satisfacer íntegramente los créditos contra la masa y algunos créditos concursales (privilegiados y ordinarios)<sup>102</sup>.

Sin lugar a dudas serán los últimos en acceder al cobro y se regulan en una lista *numerus clausus* por el artículo 281 TRLC. Además, en el ámbito laboral conviene destacar los créditos comunicados extemporáneamente a la administración concursal, los créditos por intereses y aquellos titularidad de la persona especialmente relacionada con el concursado.

Los créditos comunicados extemporáneamente se establecen en el artículo 281.1.1º TRLC. Con la redacción actual de este precepto y los artículos 268, 299 y 311 TRLC se puede concluir que: a) serán créditos subordinados, salvo que se reconozcan forzosamente por el artículo 260.1 TRLC, todos aquellos que se han comunicado antes de presentar el informe provisional de la administración concursal, y, una vez finalizado el plazo de comunicación; b) aquellos créditos que se han comunicado antes de presentar la lista definitiva y después de finalizar el plazo de comunicación, se consideran créditos subordinados si fueran reconocidos, salvo que el acreedor alegue no conocerlos antes de la conclusión del plazo de impugnación o se trate de créditos de reconocimiento forzoso; c) son calificados como créditos subordinados aquellos comunicados por primera vez en la demanda incidental de impugnación del informe.

---

<sup>101</sup> TÁLENS VISCONTI, E.E.: *op.cit.*, pp. 114-115.

<sup>102</sup> PULGAR EZQUERRA, J.: *Manual de Derecho concursal*, Ed. Wolters Kluwer, Madrid, 2020, pág. 335.



Los créditos subordinados por intereses se estipulan en el artículo 281.1.3º TRLC, es decir, los moratorios y los que generan los créditos laborales impagados<sup>103</sup>.

Aquellos créditos subordinados de personas especialmente relacionadas con el concursado se mencionan en el artículo 281.1.5º TRLC. Igualmente dicha subordinación se encuentra regulada en la normativa europea. A modo de ejemplo tenemos la Directiva 80/987/CEE, de 20 de octubre, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario. Ahora bien, la Directiva 2008/94/CE de 22 de octubre, también contiene dicha previsión en su artículo 12.c), donde se atribuye la facultad a los Estados miembros para rechazar o reducir la obligación de pago dentro del concurso en los casos que menciona el precepto, con respecto a los trabajadores asalariados. De la misma manera, en una sentencia dictada el 10 de febrero de 2011, el TJUE ha interpretado este último precepto en cuestión, considerando que el artículo 12.c) no se opone al derecho nacional excluyendo a un trabajador asalariado de pagar aquellos créditos impagados, pues era propietario de una parte esencial de la empresa que se había visto afectada, influyendo con gran relevancia su actividad en los seis meses anteriores a la solicitud de declaración de concurso de dicha empresa. En síntesis, también se puede confirmar que nuestra legislación no es contraria al derecho comunitario.

Como las personas especialmente relacionadas con el concursado se mencionan rigurosamente en el artículo 281.5º TRLC, deberán atender a los artículos 282 y 283 TRLC: por un lado respecto al deudor personal natural, y por otro relacionado con el concursado persona jurídica. En relación a la persona jurídica el personal de la alta dirección puede formar parte de los órganos de la administración de la sociedad, aunque con la “teoría del vínculo” se ha negado tradicionalmente esta posibilidad: “*ante una dualidad de funciones la relación orgánica -o mercantil- absorbe a la social o laboral*”<sup>104</sup>. Así ha ocurrido con varios pronunciamientos doctrinales, considerando imposible plantearse un vínculo laboral de alta dirección con la condición de administrador de la sociedad. En cambio, el artículo 283.2º TRLC ha modificado esta

---

<sup>103</sup> CANO MARCO, F.: *op.cit.*, pp. 89-90.

<sup>104</sup> TÁLENS VISCONTI, E.: *op.cit.*, pp.124-125.



idea incluyendo también a los administradores como sujetos especialmente relacionados con el concursado. De igual forma, se ha incluido al personal laboral de alta dirección y sus créditos serán subordinados sin dualidad de funciones, en otras palabras, no es necesario que el directivo sea a su vez administrador de la sociedad para que el crédito se subordine<sup>105</sup>.

A modo de cierre, conviene resaltar que la subordinación también afectará, principalmente, a los créditos de los administradores, liquidadores y directores generales, así como a los que lo hubiesen sido dentro de los dos años anteriores a la declaración de concurso, incluyendo en este supuesto a modo de ejemplo, los factores o gerentes comprendidos en este período anterior al concurso, cualquiera que sea la fecha en que haya sido devengado el crédito que les vaya a corresponder.

## **X. CONCLUSIONES.**

En este punto, es de vital importancia destacar las ideas claves del trabajo desarrollado:

Como cuestión previa, cabe apuntar que los jueces de lo mercantil conocerán, con carácter especial, de los aspectos regulados en el artículo 53 TRLC y si nos situamos ante medidas laborales colectivas la competencia será de este juez en específico; la competencia del juez del concurso será más amplia en materia de ejecución de sentencias que en los juicios declarativos. En cambio, la jurisdicción social será competente en los procesos de ejecución que no den lugar a un perjuicio para la masa pasiva del concurso, y, a su vez, dicho orden jurisdiccional se repartirá las competencias con el juez de lo mercantil. De igual manera, conviene resaltar que en función del carácter colectivo de las medidas laborales, se atribuirá la competencia a uno u otro órgano; en otro sentido, conforme a la vis atractiva concursal, si estamos ante un juicio declarativo cuya competencia se atribuye al juzgado de lo social, seguirá por la misma vía hasta finalizar el procedimiento. No obstante, la competencia será del juez del concurso en materias reguladas por el artículo 53 TRLC, puesto que, naturalmente, se dará la vis atractiva. Y por último, para finalizar con esta idea, es necesario destacar

---

<sup>105</sup> *Idem*, pp. 125- 127.



que en las acciones sociales sobre suspensión o extinción de los contratos de la alta dirección será competente el juez del concurso.

En segundo lugar, cabe destacar que las medidas de carácter colectivo se tramitarán por el TRLC, mientras que si no proceden estas características se atenderá a la legislación laboral. Para sintetizar, el extenso artículo 64 LC ha sido modificado y estructurado en varios preceptos, dando lugar a los efectos sobre los contratos de trabajo en la Sección 4ª, desde el artículo 169 hasta el 185 TRLC. De igual forma, si se acuerda la suspensión de los contratos de trabajo o despidos de carácter colectivo conforme a lo dispuesto en los artículos 183 a 185 TRLC, el FOGASA será encargado de tramitar las indemnizaciones y salarios a los afectados correspondientes cuando la empresa/sociedad es declarada en concurso.

En relación con los efectos sobre los contratos del personal de la alta dirección, el artículo 186 se encarga de extinguir y suspender la relación laboral y el juez del concurso estará facultado para moderar la indemnización; el artículo 187 abarca los mismos efectos que el precepto anterior, pero procede la extinción del contrato por decisión del alto directivo; y, el artículo 188 permite aplazar el pago de la indemnización. En definitiva, aunque tenga lugar el concurso, también los altos directivos pueden ver extinguido su contrato al igual que el resto de los trabajadores. En efecto, recibirán la indemnización correspondiente al estar perjudicados, aunque ello no implica que el juez concursal no pueda moderarla, puesto que la norma es consciente de que la cuantía que se fija a este tipo de personal es excesivamente alta o desproporcionada, siendo frecuente las cláusulas de blindaje. Estas indemnizaciones, al ser tan elevadas, suponen un coste perjudicial para la entidad que es encargada de asumirlas, y, de manera análoga, se verán afectados los trabajadores restantes que integran la masa pasiva del concurso. En conclusión, el juez competente decidirá la cuantía que deba ser objeto de reducción, aunque la ley establecerá un límite a esa facultad moderadora, y la administración concursal podrá solicitar del juez que se aplase la cuantía hasta la firmeza de la sentencia de calificación.

En otro sentido, teniendo presente el RD 1382/1985, el desistimiento del contrato por parte del alto directivo puede tener lugar sin alegar causa que lo justifique, y, la



indemnización correspondiente será la regulada en el TRLC. En cambio, si se aleja justa causa se aplicará el real decreto referente a esta relación laboral de carácter especial, que a su vez será objeto de aplicación cuando estemos ante un despido disciplinario del trabajador o el desistimiento empresarial.

De igual forma, otra idea a destacar es la nueva figura del director general incluida en varios preceptos del texto refundido, denominación que se ha aclarado por suscitarse controversias en la normativa (así, a modo de ejemplo, ha ocurrido con los apoderados, que de una manera u otra se han asimilado a esta nueva figura).

Por último y no menos importante, es necesario resaltar las ideas más destacables de los créditos laborales:

- Los créditos contra la masa tienen un tratamiento especial puesto que no se les aplicarán las normas relativas a la comunicación y ordenación crediticia, como sí ocurrirá con los créditos concursales. Por consiguiente, los créditos contra la masa gozarán de preferencia en el cobro y en materia laboral se atenderá a lo dispuesto en los apartados 1º y 8º del artículo 242 TRLC. Por el contrario, los créditos concursales se devengarán con anterioridad a la declaración del concurso, y, aspecto importante a enfatizar: el TRLC cataloga como créditos subordinados aquellos de las personas especialmente relacionadas con el concursado, pero por la Ley 3/2020 aplicable por la situación de emergencia sanitaria a raíz del COVID-19 dichos créditos se considerarán ordinarios, en algunos supuestos concretos que dispone la norma.
- En el sentido de los créditos privilegiados, el privilegio especial atenderá a lo dispuesto en el artículo 270 TRLC. Tal y como su nombre indica, afectará a determinados bienes o derechos de la masa activa y en aspectos laborales conviene resaltar el crédito refaccionario: el TS establece que el privilegio afecta por igual a todos los trabajadores que integran la plantilla de la empresa; por su parte, los créditos con privilegio general afectan a la totalidad de la masa activa y serán regulados por el artículo 280.1º TRLC.



- Los créditos ordinarios serán aquellos que no tengan la consideración de privilegiados o subordinados, según dispone el artículo 269.3 TRLC. No se adaptarán a supuestos concretos establecidos en la norma, pues no le dedica un precepto como tal y el pago de los mismos se produce a prorrata, con posterioridad a los créditos privilegiados.
- Los créditos subordinados atenderán a lo dispuesto en el artículo 281 TRLC, siendo una cuestión controvertida la inclusión del personal de la alta dirección en las personas especialmente relacionadas con el concursado.

## **XI. BIBLIOGRAFÍA.**

- **Manuales y revistas jurídicas**

**CAMPUZANO LAGUILLO, A.B y SANJUÁN, E.:** *GPS Concursal*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2021.

**CANO MARCO, F.:** *Manual práctico de Derecho laboral concursal*, Ed. Wolters Kluwer, Madrid, 2020.

**LEFEBVRE, F.:** *Contrato de trabajo*, Ed. Memento Lefebvre, Madrid, 2019-2020.

**MERCADER UGUINA, J.R.:** “Concurso y contrato de trabajo, demasiadas preguntas”, *Revista Teoría y Derecho*, núm. 12, 2012, pág. 18.

**MONTOYA MELGAR, A.:** *Derecho laboral concursal*, ed. Aranzadi, Navarra, 2015.

**PEINADO GRACIA, J.I. Y SANJUÁN Y MUÑOZ, E.:** *Comentarios al articulado del Texto Refundido de la Ley Concursal. Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo*, Ed. Sepín, Madrid, 2020.

**PULGAR EZQUERRA, J.:** *Comentario a la Ley Concursal. Texto Refundido de la Ley Concursal*, Wolters Kluwer, Madrid, 2020.

**PULGAR EZQUERRA, J.:** *Manual de Derecho concursal*, Ed. Wolters Kluwer, Madrid, 2020.



**TÁLENS VISCONTI, E.:** *Aspectos laborales del nuevo Texto Refundido de la Ley Concursal*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2020.

**TÁLENS VISCONTI, E.E.:** *Los créditos de los trabajadores en el concurso de acreedores*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2017.

- **Recursos en la web consultados**

*Contrato blindado. ¿Qué es y para qué sirve?*, 2020 [consulta 8 de mayo de 2021]. Disponible en: <https://www.qualityconta.com/contrato-blindado/>

*Contratos laborales con cláusulas de blindaje*, 1 de abril de 2010 [consulta 5 de mayo de 2021]. Disponible en: <https://caruncho-tome-judel.es/contratos-laborales-clausulas-blindaje/#:~:text=La%20jurisprudencia%20del%20Tribunal%20Supremo,a%20una%20resoluci%C3%B3n%20unilateral%20del>

*Efectos de la declaración de concurso sobre los contratos de trabajo y los convenios colectivos (RDL 1/2020, de 5 de mayo)*. 16 de octubre 2020 [consulta: 8 abril 2020]. Disponible en <https://www.iberley.es/temas/efectos-declaracion-concurso-sobre-contratos-trabajo-convenios-colectivos-rdl-1-2020-5-mayo-64841>

*El director general ante un concurso de acreedores: novedades legales*. 16 de diciembre de 2020 [consulta: 4 de mayo 2020]. Disponible en <https://www.sueabogados.com/el-director-general-ante-un-concurso-de-acreedores-novedades-legales/>

*La clasificación del crédito laboral en el concurso de acreedores*, 14 de enero de 2021 [consulta 14 de mayo de 2021]. Disponible en <https://www.abogacia.es/actualidad/opinion-y-analisis/la-clasificacion-del-credito-laboral-en-el-concurso-de-acreedores/>

*Las cláusulas de blindaje en la relación laboral especial de alta dirección. Eficacia y validez*, abril de 2018 [consulta 7 de mayo de 2021]. Disponible en



*Los blindajes de la alta dirección, bajo la lupa*, 14 de noviembre de 2020 [consulta: 8 de mayo 2021]. Disponible en: [https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/11/13/fortunas/1605296213\\_782384.html](https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/11/13/fortunas/1605296213_782384.html)

- **Jurisprudencia**

STS (Sala de lo Social) de 9 de diciembre de 2009 (rec. núm. 451/2009).

STS (Sala de lo Social) de 16 de marzo de 2015 (rec. núm. 819/2014).

STS (Sala de lo Civil) de 13 de julio de 2016 (rec. núm. 413/2014).

STS (Sala de lo Social) de 28 de septiembre de 2017 (rec. núm. 3341/2015).

STS (Sala de lo Social), de 9 de enero de 2019 (rec. núm. 3893/2016).

STSJ de Cantabria (Sala de lo Social) de 15 de octubre de 2020 (rec. núm. 452/2020).

- **Legislación**

**Instrumento de Ratificación del Convenio sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador**, adoptado en Ginebra el 23 de junio de 1992. BOE nº 147, de 21 de junio de 1995 (Convenio nº 173 OIT).

**Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio**, del Poder Judicial. BOE nº 157, de 2 de julio de 1985.

**Ley 36/2011, de 10 de octubre**, reguladora de la jurisdicción social. BOE nº 145, de 11 de octubre de 2011.

**Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto**, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.

**Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre**, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE nº 255, de 24 de octubre de 2015.

**Real Decreto Legislativo 2/2020, de 5 de mayo**, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Concursal. BOE nº 127, de 7 de mayo de 2020.