

# **CUESTIONES INDIVIDUALES FRECUENTEMENTE PLANTEADAS EN EL “AMBIENTE” DE UNA SITUACIÓN CONCURSAL.**

**Por,**

**Roberto Fernández Villarino.**

Letrado Gaudia Servicios Jurídicos S.L.P [www.gaudiacb.com](http://www.gaudiacb.com). Socio de ASNALA-Andalucía.  
Profesor Asociado Área de Derecho del Trabajo y Seguridad Social.  
Departamento Anton Menger. Universidad de Huelva.

**I. INTRODUCCIÓN; II. ACERCAMIENTO A LA PROBLEMÁTICA LABORAL SUSCITADA EN EMPRESAS EN LOS MOMENTOS PREVIOS A LA SOLICITUD DE CONCURSO DE ACREEDORES; III. ALGUNOS SUPUESTOS MUY DIDÁCTICOS; IV. CONSIDERACIONES FINALES.**

## **I. INTRODUCCIÓN.**

Con la entrada en vigor el 1 de septiembre del 2004 de la nueva Ley 22/2003 Concursal (en adelante LC), se unifica en un único texto legal la dispersa legislación sobre los procesos de quiebra y suspensión de pagos<sup>1</sup>. En este nuevo marco legal, el sistema concursal está formado por un único procedimiento, el concurso, aplicable a cualquier sujeto, sea o no comerciante.

La actual situación de crisis económica a nivel mundial, su repercusión directa sobre el ámbito empresarial y más concretamente, sobre sectores específicos como el de la construcción e industrias auxiliares, hacen esta normativa tome especial relevancia y trascendencia en la actualidad.

En España, según nos muestra en nota de presenta el Instituto Nacional de Estadística con fecha de 5 de mayo, los datos de la aplicación de la Ley Concursal. Durante el primer trimestre de 2008 el número de deudores concursados alcanza la cifra de 425, lo

---

<sup>1</sup> Así, el Derecho concursal español está integrado esencialmente por la Ley Concursal 22/2003 y por la Ley Orgánica para la Reforma Concursal, 8/2003 (LORC), que introdujo el importante art. 86 ter de la Ley Orgánica del Poder Judicial 6/1985, de 1 de julio. Ambas son del 9 de julio y publicadas en el BOE del 10 de julio de 2003.

que supone un aumento del 78,6% respecto al mismo trimestre del año anterior. Por tipo de concurso, 386 fueron voluntarios y 39 necesarios, lo que significa unos aumentos interanuales del 92,0% y 5,4% respectivamente. Atendiendo a la clase de procedimiento, los ordinarios aumentan un 95,7% y los abreviados un 67,4%. Así el número de deudores concursados aumenta un 78,6% en tasa interanual. Por otra parte, el 45,7% de las empresas concursadas se concentran en la construcción y la industria.

Si tuviéramos que ofrecer un concepto claro de qué es el Concurso de Acreedores diríamos que resulta ser un procedimiento de ejecución universal que, -instado por el propio deudor (sea o no persona jurídica) o por uno de sus acreedores-, se puede ejercitar contra quien se encuentre en situación de insolvencia. Todo ello con el objetivo de satisfacer el crédito de los acreedores, mantener la actividad comercial o profesional, asegurando la viabilidad de la empresa y preservar los puestos de trabajo.

Si tuviéramos que condensar en pocas ideas que características más relevantes posee la Legislación Concursal diríamos:

- La declaración de concurso paraliza las acciones individuales y no va a afectar a los contratos con prestaciones recíprocas pendientes de cumplimiento.
- No se retrotraen los efectos del concurso. Se introducen fórmulas de rescisión de actos perjudiciales para la masa activa.
- Sólo el juez y la administración concursal son órganos necesarios para el procedimiento, la junta de acreedores sólo se constituirá en la fase de convenio, si finalmente no se aprobase por el sistema de adhesiones escritas a una propuesta anticipada.
- El Ministerio Fiscal sólo interviene para la calificación del concurso (culpable o fortuito).
- Las soluciones del concurso son el convenio y la liquidación. Favoreciéndose en la ley la primera solución en vez de la segunda.
- El procedimiento se configura como rápido, simple y flexible sin merma de la garantía de la intervención judicial.

Todos los aplicadores de la norma coinciden en señalar como una de sus señas de identidad la de su complejidad técnica, pero sobre todo el hecho de ser una norma eminentemente transversal a todo el ordenamiento jurídico<sup>2</sup>. Por lo que respecta a las

---

<sup>2</sup> En este mismo sentido Coord. GARCÍA-PERROTE, I. y VV.AA. “La reforma concursal: aspectos laborales y de seguridad social”. Lex Nova. Valladolid, 2004. Pag. 1 “La reforma concursal es, sin duda, transversal a todo el ordenamiento jurídico. Basta con remitir a las numerosísimas disposiciones finales del a LC que reforman múltiples leyes, de la importancia del Código Civil, del Código de Comercio, de la Ley de Enjuiciamiento Civil, de la Ley Hipotecaria, de la Ley General Presupuestaria, de la Ley General Tributaria, de la Ley de Contratos de Administraciones Públicas, de la Ley del Mercado de Valores, de la

relaciones entre la LC y el ordenamiento jurídico laboral, una de las cuestiones más destacadas se basa en que los derechos de las personas trabajadoras tendrán que satisfacerse en gran medida mediante los cauces procesales del concurso. Así pues la reforma concursal ha tenido evidente repercusión en el ámbito laboral. Entre los aspectos más destacados se encuentra la extensión de la vis atractiva del concurso y en la consiguiente ampliación de la competencia del juez de lo mercantil a costa del juez de lo social.

No obstante el proceso mercantil se ha retroalimentado de los matices e instituciones clásicas del derecho procesal laboral a fin de facilitar la actuación de los trabajadores en el mismo. Podemos hablar así de cierta “laboralización” del concurso por cuanto el proceso mercantil recoge y adapta garantías específicas del proceso social<sup>3</sup>. Esto último se percata con facilidad en dos aspectos: por una parte en el beneficio de la justicia gratuita en materia de representación y defensa de las partes. Por otro, en las estructura de instituciones básicas laborales como el incidente laboral y el sistema de recursos.

Pero la cuestión es que la LC plantea no pocos interrogantes sobre instituciones clásicas muy asentadas en el ámbito laboral tales como las acciones de carácter individual y acciones de carácter colectivo.

A modo de ejemplo, en materia de acciones colectivas la Ley 22/2003 introduce nuevos elementos que, -partiendo de la misma naturaleza de las acciones colectivas reguladas en el Estatuto de los Trabajadores-, configuran un nuevo escenario en el que aquéllos, sufren una alteración muy centrada en factores tales como la distribución de los roles entre los sujetos negociadores, y muy especialmente el resultado de la propia negociación<sup>4</sup>.

Así, los expedientes de modificación sustancial de las condiciones de trabajo y de suspensión o extinción colectiva de las relaciones laborales, reguladas en el art. 64 de la LC, aún manteniendo todas las referencias del proceso del art. 51 del E.T. (muy especialmente resultando de aplicación supletoria) traza un procedimiento distinto muy influenciado por la configuración jurídica del concurso. Un procedimiento basado en la

---

Ley de Sociedades anónimas y de Sociedades de Responsabilidad Limitada, de la Ley del contrato del Seguro, y, en fin, ... del Estatuto de los Trabajadores, de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley General de la Seguridad Social (disposiciones finales decimocuarta, decimoquinta y decimosexta de la LC, respectivamente)”.

<sup>3</sup> En este mismo sentido, DESDENTADO BONETE, A. Y ORELLANA CANO, N. “Los trabajadores ante el concurso. Una guía práctica para laboristas” página 113. Editorial Bomarzo. Albacete, 2007.

<sup>4</sup> Entre otras la posibilidad de acordar indemnizaciones superiores a las establecidas en la norma laboral de referencia en el expediente judicial de regulación de empleo. Cuestión ciertamente compleja, sobre la que no existen claros criterios doctrinales, ni tampoco en la práctica de los distintos Juzgados de lo Mercantil, así y a modo de ejemplo: el auto del Juzgado de lo mercantil nº 4 de Madrid, de 27 de enero de 2005, autoriza la extinción y declara ajustado el acuerdo por el que se pactan indemnizaciones superiores y con una peculiar forma de pago. El auto del Juzgado de lo Mercantil nº 1 de Valencia, de 28 de julio de 2005, aun cuando no ha habido acuerdo, acepta la última oferta de la administración concursal y establece una indemnización de treinta días de salario por año de servicio con el límite de 18 mensualidades. El auto del Juzgado de lo Mercantil nº 1 de Vitoria-Gasteiz, de 19 de diciembre de 2005, fija la indemnización aceptada de 33 días de salario por año de servicio. El auto del Juzgado de lo Mercantil nº 1 de Cádiz, de 2 de febrero de 2006, acuerda la extinción de los contratos y fija la indemnización acordada de treinta días de salario por año de servicio, por estimar que el acuerdo está “ajustado a derecho, sin que se aprecie, fraude, dolo, coacción o abuso de derecho”, y señala “que el importe de la indemnización, aun siendo superior a la legalmente establecida para el despido objetivo, no perjudica a los intereses de la masa”.

“par conditio creditorum” que incluye entre sus objetivos, el mantenimiento de la actividad mercantil (apostando por mantener márgenes de empleabilidad), y consecuentemente la salida conveniada al concurso.

La diferenciación entre las acciones de carácter colectivo e individual tienen, -desde la perspectiva de la L.C.-, un destino de adscripción judicial claro: el ámbito jurisdiccional mercantil (para las acciones de carácter colectivo: resolución colectiva de contratos (despidos colectivos), o modificaciones sustanciales de las relaciones laborales<sup>5</sup>, o el ámbito jurisdiccional laboral (acciones individuales)<sup>6</sup>. Regresando nuevamente al ámbito competencial mercantil las correspondientes acciones ejecutivas sobre las mismas<sup>7</sup>.

Aunque pueda resultar de profundo interés un estudio sobre los interrogantes que la L. C. plantea sobre la legislación laboral en materia de acciones colectivas, cambiaré el método de análisis, centrándome en mostrar los aspectos más relevantes del panorama de lo colectivo, mediante el estudio de lo individual.

Las acciones de carácter individual no sólo se sustancian una vez decretado el auto de concurso, sino que con mayor frecuencia empiezan a percibirse y a gestarse en los momentos inmediatamente anteriores a su propia solicitud. De ahí que haya titulado este estudio utilizando la expresión “ambiente”. Ambiente de dificultades, de apuros económicos, de primeros incumplimientos empresariales aún leves, pero reiterados en el tiempo. Todos, de manera indefectible, van tomando cuerpo y se transmiten a las personas trabajadoras. Finalmente la situación, -muy a menudo insostenible-, favorece la búsqueda de soluciones individuales que a menudo hacen peligrar mejores soluciones para la colectividad.

## **II. ACERCAMIENTO A LA PROBLEMÁTICA LABORAL SUSCITADA EN EMPRESAS EN LOS MOMENTOS PREVIOS A LA SOLICITUD DE CONCURSO DE ACREEDORES.**

La definición y concreción de cuáles son las circunstancias que permiten la declaración del concurso constituye una de las cuestiones más trascendentales del derecho concursal. Las nociones de crisis financiera o similares son manifiestamente insuficientes, dado que las empresas en esta situación pueden llegar tarde al concurso. De hecho así viene ocurriendo con cierta normalidad.

---

<sup>5</sup> En las que conviene recordar que el art. 64.9 de la Ley 22/2003, mantiene en suspenso durante un año la acción del trabajador sobre la procedencia de la medida y, en su consecuencia, la posibilidad de reclamar la resolución indemnizada de su contrato de trabajo.

<sup>6</sup> Aunque con ciertas cautelas cuando la suma de ellas generen un peligro para la masa activa del concurso. En cualquier caso y como veremos a lo largo del estudio, esto no quiere decir que el Juez del concurso sea totalmente ajeno a la existencia de decisiones extintivas o modificativas de las relaciones de trabajo tomadas por el empresario, terminen o no una resolución judicial laboral.

<sup>7</sup> Cuestión evidente si lo que se persigue es conseguir un procedimiento en el que el conjunto de los acreedores mantengan igualdad de oportunidades, evitando acciones de carácter individual al margen del proceso de ejecución ordenada del patrimonio del concurso.

La insolvencia se concibe como el estado patrimonial del deudor que no puede cumplir regularmente sus obligaciones (art. 2.1.2 de la L.C). Los legitimados para solicitar el concurso del deudor (sus acreedores y, si se trata de una persona jurídica, quienes respondan personalmente de sus deudas) han de basarse en alguno de los hechos que como presuntos reveladores de la insolvencia enuncia la ley: desde la ejecución singular infructuosa hasta el sobreseimiento, general o sectorial. Ello, según afecte al conjunto de las obligaciones, o a alguna de las clases que la ley considera especialmente sensibles en el pasivo del deudor, entre otros hechos tasados.

Pues bien, las primeras dificultades de la empresa para hacer frente a sus obligaciones periódicas (pago de impuestos, tributos, cotizaciones a la Seguridad Social, primeras dilaciones en los pagos que se convierten en situaciones de impagados, etc) son percibidas con inmediata claridad por los trabajadores. Muy especialmente por aquellos que están más cercanos al ámbito de administración y dirección de las empresas y que vienen desempeñando las funciones propias de administración en cada una de sus categorías profesionales más clásicas.

Así, y para el caso de que la empresa no tenga externalizado su departamento de recursos humanos o gestión de nóminas y de seguridad social, o el de contabilidad y finanzas, son los propios trabajadores de tales áreas los primeros en elaborar las correspondientes solicitudes de aplazamiento – fraccionamientos de cuotas ante la TGSS, o el fraccionamiento de los impuestos trimestrales. Este personal, a menudo cercano a la figura del empresario, viene disponiendo de mayor confianza, llegando a conocer al detalle la situación real de la empresa y su previsión en los próximos meses.

De hecho ante una situación previa de estudio y análisis de la situación económico – financiera de la empresa, serán los primeros en conocer si efectivamente está avocada a concurso de acreedores, por cuanto previamente han tenido que facilitar toda esa documental, ilustrando a auditores y abogados sobre cada uno de los pormenores de aquellos documentos. Decretado el concurso, son los trabajadores que en primera instancia, y atendiendo al caso concreto, pueden permanecer durante algo más de tiempo a los efectos de mantener una actividad mínima en la empresa, así como auxiliar a la administración concursal designada.

Junto a estos trabajadores, -los mejor informados de la situación real de la empresa-, conviven otros, más cercanos al área de producción, cuya carga laboral se ve progresivamente disminuida, como consecuencia del menor número de pedidos y encargos. Cada vez les son asignadas menos tareas y son testigos directos de la progresiva retracción de la producción. No obstante, perciben que la empresa no va bien algo más tarde que los anteriores y, desde luego, con muchísimo menos detalle que ellos. Su preocupación se fundamenta en que saben que la empresa en esas condiciones tendrá que tomar medidas pero desconocen el alcance de las mismas y sobre todo el momento en el que se tomarán. La inactividad cada vez más acusada deteriora el ambiente laboral facilitando en mayor medida que se mantenga en la mente la idea de que peligra el puesto de trabajo. De hecho decretado el concurso y, en tanto se plantea y desarrollan procesos de solicitud de extinción colectiva de las relaciones laborales (art. 64 de la L.C.), la situación puede deteriorarse más por cuanto la inactividad

derivada de la falta de tareas puede ser total, siendo el caldo de cultivo idóneo para la conflictividad laboral<sup>8</sup>.

Por otra parte, comenzarán a surgir los primeros retrasos en el abono de sus nóminas, generándose una situación de falta de motivación y confianza en el proyecto empresarial. No obstante esta situación puede implicar una serie de respuestas que no siempre deben ser negativas sino todo lo contrario mostrar el compromiso real de los trabajadores para superar juntos la coyuntura negativa. Así, no es infrecuente que los trabajadores lleguen al acuerdo de apostar por la continuidad empresarial manteniendo su compromiso de trabajo, aún sabiendo que indefectiblemente se producirán retrasos, o débitos más o menos continuados en sus nóminas.

A todo ello hay que unir la incertidumbre en la generalidad de trabajadores una vez que se decreta la situación de concurso. Así les abrumba desconocer la situación en la que quedarán sus contratos y su posición en la empresa, el papel que desempeña la administración concursal (sobre todo cuando el empresario tiene suspendidas sus facultades y poderes), o el modo en el que tienen que desarrollar su actividad y las tareas a desarrollar a corto plazo.

Todas estas circunstancias vienen constituyendo el sustrato ideal sobre el que surgen las cuestiones de carácter individual que se describirán a continuación, y que surgen al hilo, o en el “ambiente” de un concurso. Aunque obviamente no son exclusivos de este periodo concreto sino que igualmente se desarrollan una vez decretado el mismo.

### **III. ALGUNOS SUPUESTOS MUY DIDÁCTICOS.**

#### **1. Resolución del contrato por retrasos en el abono de nóminas, o en su caso impagos parciales (con conocimiento de la inminencia de la situación concursal de la empresa), antes del planteamiento de la acción colectiva por parte de la empresa.**

Supone esta una estrategia típica de aquéllos trabajadores, por lo general bien informados y más cercanos al ámbito de toma de decisión del empresario, en los términos ya indicados en el apartado anterior. Su intención se centra en resolver sus contratos adelantándose a los previsibles expedientes de regulación de empleo, pudiendo optar a mejores derechos indemnizatorios y, consecuentemente una satisfacción completa de sus créditos por la vía de la ejecución separada<sup>9</sup>.

---

<sup>8</sup> Panorama que en algunos casos hace aconsejable acudir a la figura de la suspensión colectiva de las relaciones laborales, institución igualmente desarrollada en el citado artículo 64 de la L.C.

<sup>9</sup> A. DESDENTADO BONETE, “La reforma concursal y el proceso social. Una primera aproximación”. Relaciones Laborales, 2003. núms. 23-24, especial monográfico sobre la reforma concursal, p. 31 nota 15.

Para tratar de atajar estas situaciones de fraude<sup>10</sup>, el art. 64.10 de la LC establece que, las acciones basadas en la aplicación del art. 50.1 b) del E.T.(La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado), cuando superan los umbrales de un determinado número de trabajadores, tendrán la categoría de extinciones de carácter colectivo. En consecuencia su conocimiento pasa a ser competencia del Juzgado de lo Mercantil y se ventilarán a través del procedimiento de extinción colectiva. Así los límites concretos serían: “para las empresas que cuenten con una plantilla de hasta 100 trabajadores, diez trabajadores. Se entenderá en todo caso que son colectivas las acciones ejercidas por la totalidad de la plantilla de la empresa. Para las empresas que cuenten con una plantilla de 100 a 300 trabajadores, el diez por ciento de los trabajadores. Para las empresas que cuenten con una plantilla de más de 300, el veinticinco por ciento de los trabajadores.”

El efecto de dicha medida tiene su reflejo más trascendente en la determinación de la indemnización que corresponde. Así, destaca el menor importe de las indemnizaciones en los procedimientos de despidos colectivos (20 días de salario por año de servicio con el tope de una anualidad), respecto de los 45 días de la acción resolutoria de carácter individual, con el tope de las cuarenta y dos mensualidades<sup>11</sup>. De ahí la trascendencia en el análisis de los supuestos en los que puede materializarse la norma.

De hecho, en algunas ocasiones no se tendrá conocimiento de haber superado los referidos umbrales, sino es a través del planteamiento ante los Juzgados de lo Social. Ello origina que el juez de lo mercantil tenga conocimiento de las acciones ya interpuestas ante los Juzgados de lo Social, lo que en ocasiones tampoco llegan a conocer estos últimos. Para evitar estas situaciones resulta del todo conveniente que la empresa concursada, pero sobre todo la administración concursal, -ambos necesariamente demandados- manifiesten de inmediato esta situación ante el Juzgado de lo Mercantil.

## **2. El retraso continuado en el pago de los salarios, -mediando acuerdo entre los trabajadores-, no da derecho a exigir la resolución de su contrato.**

Precisamente ha sido esta una cuestión recientemente tratada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid (de 20 de Julio de 2008, dando la razón al Juzgado de lo Social nº 5 de Madrid). El supuesto de hecho es el siguiente, una trabajadora de una clínica dental solicitó judicialmente la resolución de su contrato por los continuos retrasos en el abono de su salario. La clínica estaba atravesando por un mal momento económico por lo que llevaba un tiempo retrasándose en el pago de los salarios de toda la plantilla, algo que

---

<sup>10</sup> “ (...) sale al paso de la necesidad de atajar determinadas conductas estratégicas que trataban de conseguir por la vía del art. 50 del E.T. indemnizaciones superiores a las aplicables en el marco de los despidos colectivos del art. 51 del E.T. (DESDENTADO / DE LA PUEBLA). El considerar que estas acciones, bajo la fórmula de resoluciones por incumplimiento, son en realidad despidos colectivos no constituyen una calificación arbitraria, sino una medida realista de prevención del fraude”. DESDENTADO BONETE Y ORELLANA CARO (vid. not. 2).

<sup>11</sup> En el mismo sentido VIQUIERA PÉREZ, C. “El ejercicio de la acción resolutoria por falta de pago o retraso en el abono del salario en el contexto del concurso: algunos puntos críticos”. Aranzadi Social BIB 2007-2295. Pamplona 2007.

los empleados venían aceptando (salvo esta empleada y otra más) en un intento de que la empresa superara la crisis, para así conservar sus empleos.

Pues bien el Tribunal sostiene que un trabajador no puede exigir la resolución de su contrato y ser indemnizado por ello si el motivo es un retraso en el pago de los salarios que esté aceptado por los empleados, ante las dificultades económicas de la empresa. La sentencia considera que la tolerancia de los trabajadores resta gravedad al incumplimiento empresarial, por lo que no se trataría de “una decisión unilateral de la empresa” sino de una “solución pactada y solidaria encaminada a un mismo objetivo común”.

Este “pacto común” minimiza la gravedad de los retrasos, por lo que en este contexto sería desproporcionado justificar la extinción del contrato de trabajo, puesto que estaría “premiando a quien se aparta de lo acordado por el resto de la plantilla”

### **3. La resolución del contrato por falta efectiva de trabajo, art. 4.2 a) del E.T. en relación con el art. 50.1 c) del E.T.**

El derecho a la ocupación efectiva es un derecho básico de los trabajadores (art. 4.2 del E.T) de profunda raigambre y con raíces históricas en la propia configuración del derecho del trabajo, como conjunto de normas nacidas para proteger o asistir al trabajador como arte más débil de la relación laboral. Si observamos los distintos repertorios de jurisprudencia veremos que la resolución indemnizada del contrato por falta de ocupación efectiva, -además de ser poco utilizada-, casi siempre va directamente vinculada junto con otras conductas, al supuesto de hecho del acoso laboral o mobbing.

No obstante la situación descrita en el anterior apartado, muy habitual en la mayoría de las empresas declaradas en concurso, suponen el caldo de cultivo ideal para que se desencadene su acción de manera individual. La inactividad real de la empresa genera igualmente acciones individuales por despido tácito por cuanto el trabajador “interpreta” que existe despido, en aquellos caso en los que se comunica una finalización de contrato o una orden del empresario para “tome más días de vacaciones” sobre los ya dispuestos o lo que le corresponden por ley, a menudo terminan en la sala de lo social, bajo la acción ya indicada de despido tácito.

## **IV. CONSIDERACIONES FINALES.**

En estos asuntos, considero que resulta fundamental la actuación de los administradores concursales, que tanto en sus facultades de mera intervención (concurso voluntario) y con mayor motivo, cuando el empresario tiene las facultades suspendidas (concurso necesario)<sup>12</sup>, deben, por una parte personarse en todos estos procedimientos y depurar si las acciones no suponen fraude de ley y poseen una auténtica naturaleza jurídica de

---

<sup>12</sup> Aunque de acuerdo con lo establecido en la Ley Concursal esta decisión de actuación de la administración concursal depende siempre de la decisión del Juzgado de lo mercantil, atendiendo a las circunstancias del caso concreto, pudiendo alterarse las mismas a lo largo del propio procedimiento.

acción individual. Por otra parte deben informar “ad cautelam” al Juez de lo Mercantil<sup>13</sup> acerca de la existencia, legalidad y trascendencia sobre el concurso, de la existencia de cuestiones de carácter individual ventiladas en los Juzgados de lo Social que eventualmente pueden generar derecho a indemnizaciones, cantidades o reconocimientos de derecho.

La Legislación Concursal, -ante el reto de la viabilidad futura de la empresa y del mantenimiento del empleo-, centra sus argumentos legales en el control e intervención de las medidas de carácter colectivo. Para ello introduce mecanismos de “seguridad” (para la masa activa del concurso) frente al planteamiento de acciones de carácter individual susceptibles de poner en peligro la expectativa de cobro de la generalidad de los acreedores, perjudicando muy especialmente al resto de trabajadores incluidos en expedientes judiciales de regulación de empleo.

Los prolegómenos del concurso de acreedores en el ámbito de las relaciones laborales de la empresa, tienen un efecto perturbador de la paz general en la mayoría de las ocasiones. Sin embargo, no faltan casos en los que ante situaciones de crisis empresarial, los trabajadores los apuesten por la continuidad de aquella, como fórmula ideal para el mantenimiento de los puestos de trabajo. En cualquier caso nos encontramos ante situaciones tremendamente complejas en lo que lo individual puede primar sobre lo colectivo, como trasunto lógico de la condición humana.

Desde luego supone este uno de los muchos retos a los que tiene que responder esta joven normativa, puesta a prueba con toda su crudeza en la coyuntura actual. Una inmejorable piedra de toque pensando en el inminente periodo de reformas al que está avocada.

## **FUENTES BIBLIOGRÁFICAS.**

Además de las citadas a pié de página.

VIQUIERA PÉREZ, C. “El ejercicio de la acción resolutoria por falta de pago o retraso en el abono del salario en el contexto del concurso: algunos puntos críticos”. Aranzadi Social BIB 2007-2295. Pamplona 2007.

ROJO y E. BELTRÁN “Comentario de la Ley Concursal” Editorial Civitas Thomson, 1ª edición 2004.

SALA, F. MERCADAL Y J.A. CUEVILLAS “Nueva Ley Concursal” Editorial Bosch. 2ª edición. Barcelona 2004.

BERCOVITZ RODRIGUEZ-CANO “Comentarios a la Ley Concursal” Editorial Tecnos, Tomo I, Madrid 2004 .

---

<sup>13</sup> En el informe que preceptivamente han de emitir, así como en los distintos documentos de alegaciones requeridos por el Juzgado al hilo de los expedientes del art. 64 de la L.C.

CERDA ALBERO, F “Estudios sobre la Ley Concursal, Libro Homenaje a Manuel Olivencia” Editorial Marcial Pons, Madrid

COLINO MEDIAVILLA, J.L “Concurso de Consumidor y declaración conjunta de concurso voluntario de cónyuges”. Revista de Derecho Concursal y paraconcursal nº 3 2005, págs. 209-251 Editorial: La Ley

CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL “La responsabilidad de los administradores de sociedades mercantiles”. Estudios de Derecho Judicial 2005, Nº 70 Editorial: CGPJ

ESCOBOSA, FRANCISCO JAVIER y otros, bajo la dirección de CRISTINA JIMÉNEZ “La nueva regulación concursal” Editorial: Colex. Madrid 2004

ESPINIELLA, A “Competencia concursal en caso de pluralidad de deudores” Anuario de Derecho Concursal, nº 9/2006 Editorial: Aranzadi

GUILARTE GUTIÉRREZ, VICENTE Y SÁNCHEZ CALERO, JUAN “Comentarios a la legislación concursal” Editorial Lex Nova. 1ª edición. Octubre 2004

HORST EIDENMÜLLER “Coordinación de procedimientos en los concursos de los grupos de empresas” Anuario de Derecho Concursal, nº 9/2006 Editorial: Aranzadi

MEMENTO PRÁCTICO “Sociedades Mercantiles 2005” Editorial: Francis Lefevre.

PÉREZ DE SILES, JUAN: “El derecho concursal: las crisis en la empresa” Bibliotheca económico-fiscal. ESINE Centro de Estudios Técnicos empresariales. 2004.

PULGAR EZQUERRA, J “La declaración del concurso de acreedores” Editorial: La Ley. Madrid. 1ª edición, noviembre de 2005

ROJO, ANGEL “Propuesta anticipada de convenio” Civitas Ediciones S.L., 2004

VEIGA COPO, A “Los privilegios concursales” Editorial: [www.comares.com](http://www.comares.com)  
Descripción: Editorial Comares. Granada 2004