

SITUACIÓN DE LOS TRABAJADORES ANTE UN CONCURSO DE ACREEDORES



Juan Antonio Linares Polaino. Socio of Counsel del Dpto. Laboral de Ceca Magán Abogados
María Fernández Pérez. Abogada Asociada del Dpto. Laboral de Ceca Magán Abogados

SUMARIO

1. Distintos escenarios de una Empresa con problemas económicos
 - a) Empresa con problemas económicos que todavía no ha entrado en concurso ni en precurso de acreedores
 - b) Empresa en precurso (art. 5 bis de la Ley Concursal)
 - c) Empresa en concurso de acreedores
2. Valoración de créditos laborales en el concurso
 - a) Créditos contra la masa
 - b) Créditos privilegiados
 - c) Créditos ordinarios

El concurso de acreedores es utilizado por las empresas que se encuentran en situación de insolvencia y que, por tanto, no pueden hacer frente a la totalidad de los pagos que adeudan. Su objeto reside en la satisfacción ordenada de los acreedores en base a un principio de igualdad y jerarquía para determinados créditos privilegiados que tienen preferencia respecto a otros. De esta forma, se consigue una satisfacción de créditos coordinada, evitando así los efectos negativos de las ejecuciones individuales de todos los acreedores.

A continuación expondremos los distintos efectos del concurso de acreedores sobre los trabajadores, en función del momento en que su compañía entre en dicho concurso.

DISTINTOS ESCENARIOS DE UNA EMPRESA CON PROBLEMAS ECONÓMICOS

Procedemos a analizar tres situaciones distintas: (i) una empresa

con problemas económicos que todavía no ha entrado en concurso ni en precurso, (ii) una empresa en precurso, y (iii) una empresa que se ha declarado en concurso de acreedores.

Empresa con problemas económicos que todavía no ha entrado en concurso ni en precurso de acreedores

En este escenario, estudiaremos la

situación de una compañía con problemas económicos, pero que **toda-
vía no se encuentra en estado de
insolvencia y, por tanto, tampoco
en concurso ni precurso de
acreedores**. A pesar de que se prevea
que pueda entrar en dicha situación a
corto plazo.

- **Situaciones comunes**

En esta situación es muy frecuen-
te encontrarnos con empresas que
tienen impago de salarios o que de-
ciden realizar despidos objetivos o
incluso Expedientes de Regulación de
Empleo (en adelante, ERE), ya sean
temporales (suspensión de empleo y
sueldo o reducción de jornada) o ex-
tintivos (despidos).

- **Derechos de los trabajadores**

**Los trabajadores cuya empresa
no ha entrado en concurso dispo-
nen de todas las acciones y dere-
chos dispuestos en la normativa
laboral.**

Así pues, ante cualquiera de las
anteriores situaciones podrán interpo-
ner una demanda ante la Jurisdicción
Social, ya sea en reclamación de can-
tidad por impago de salarios, por im-
pugnación de despido o por cualquier
otra cuestión de índole laboral.

El procedimiento en estos casos
resulta sencillo habida cuenta que, en
la mayoría de los casos, habrá que in-

LEGISLACIÓN

www.bdifusion.es

- Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal. (Normas básicas. Marginal: 24050). Arts.; 5, 8, 64.
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Vigente hasta el 01 de Enero de 2015). (Normas básicas. Marginal: 68). Arts.; 33, 50, 51, 52.

terponer en primer lugar una papeleta
de conciliación, señalándose el acto
de conciliación en un período aproxi-
mado de 15 días. Posteriormente, en
caso de no llegar a acuerdo en fase de
conciliación se procederá a interponer
demanda, señalándose fecha del acto
de juicio en unos 6 meses aproxima-
damente.

En el procedimiento laboral no re-
sulta imprescindible que el trabajador
acuda representado por un abogado
(aunque sí es recomendable) y tam-

poco se requiere procurador ni hay
condena en costas, por lo que se re-
duce considerablemente el coste de
este tipo de procedimientos.

Una vez celebrado el juicio se dic-
tará Sentencia que será notificada a
las partes en unos 2 meses aproxima-
dos. Además, **las empresas que se
encuentran en dificultades eco-
nómicas no suelen recurrir estas
Sentencias, por cuanto no poseen
liquidez suficiente para hacer
frente a la consignación del im-**

**“Al contrario que ocurre en un ERE
dentro de una empresa no concursada, la
responsabilidad en el pago de las deudas con
los trabajadores no se extiende al resto de
empresas del grupo”**

porte de la condena, tal y como exige la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social para poder recurrir. Por lo que, en caso de estimarse la demanda del trabajador, éste podrá disponer de un título ejecutivo para cobrar en un corto plazo (otra cuestión sería determinar cuándo y cómo lo cobra si la empresa no tiene liquidez).

Por otra parte, **en casos de despidos colectivos, los trabajadores se encuentran representados por los representantes de los trabajadores, quienes velarán por sus intereses a lo largo del período de negociaciones de dichos despidos colectivos. Período que dura aproximadamente 30 días y que puede terminar con o sin acuerdo.** En la gran mayoría de casos en los que la empresa tiene problemas de liquidez, los representantes de los trabajadores no querrán llegar a acuerdo alguno a no ser que exista una real garantía de cobro por parte de la empresa.

En caso de no haber acuerdo, la empresa podrá igualmente efectuar los despidos con abono de una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, con el límite de 12 mensualidades, e incluso podrá no poner a disposición del trabajador dicha indemnización si como consecuencia de su situación económica se viera imposibilitado a ello y lo hiciese constar expresamente en la comunicación escrita.

En cualquier caso, en el escenario planteado, resulta interesante cerrar acuerdos con la empresa, siempre que pase por un incremento de la indemnización y garantía de pago, de tal forma que el trabajador se evita iniciar un procedimiento judicial y se asegura un pago más inmediato de las indemnizaciones.

Por último, **cabe traer a colación la posibilidad de que el trabajador**

solicite la extinción de su contrato de trabajo vía artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, por la falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado. En tales casos, el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente al despido improcedente (45/33 días de salario por año de servicio).

Por tanto, **resulta ventajoso y beneficioso para el trabajador solicitar este tipo de extinción en cuanto concurren esos retrasos o falta de pago, habida cuenta que la viabilidad de éxito de la demanda es prácticamente absoluta** y el trabajador no sólo conseguirá el reconocimiento de una indemnización mucho mayor a la que obtendría en caso de que su empresa procediese a su despido por causas económicas, sino que además podrá intentar el cobro de la indemnización a cargo de los activos de la empresa al no haber entrado todavía la misma en concurso de acreedores.

• Aspectos relevantes antes del concurso: El grupo de empresas

Resulta especialmente importante dilucidar si la empresa forma parte de un **grupo de empresas a efectos laborales.** En tal supuesto, se podrá solicitar responsabilidad al resto de empresas del grupo, lo cual resulta considerablemente útil cuando la empresa empleadora tiene problemas de liquidez que no le permitan hacer frente a los pagos y las otras empresas del grupo tienen una mayor solvencia.

La **doctrina tradicional** relativa a la diferenciación entre grupo de empresas a nivel mercantil y laboral venía declarando la **existencia de grupo laboral** cuando concurrían las siguientes circunstancias (STS 20/03/13):

- Funcionamiento unitario de las organizaciones de trabajo de las empresas del grupo.

- Prestación de trabajo común, simultánea o sucesiva, a favor de varias de las empresas del grupo.

- Creación de empresas aparentes sin sustento real, determinantes de una exclusión de responsabilidades laborales.

- Confusión de plantillas, confusión de patrimonios, caja única, apariencia externa de unidad empresarial y unidad de dirección.

Sin embargo, la **Sentencia del Tribunal Supremo de 27 de mayo de 2013** ha reformulado dicha doctrina, de tal forma que **para dilucidar la existencia de grupo o no, laboral se deberá analizar el caso concreto,** de tal forma que ya no es suficiente la dirección unitaria, ni el control a través de órganos comunes, tampoco cuando exista un administrador único de una empresa, ni la apariencia externa de unidad por sí sola, ni la circulación de empleados. Así pues, la concurrencia de cualquiera de las anteriores notas no lleva automáticamente la aplicación de la teoría de grupo de empresas, necesitando la concurrencia de elementos adicionales y, en concreto, la existencia de un abuso de personalidad jurídica que pueda producir un perjuicio a los derechos de los trabajadores.

La declaración de grupo de empresas a efectos laborales, como ya hemos comentado, puede ser muy relevante en el caso de los trabajadores, por cuanto la responsabilidad del pago de sus salarios, indemnizaciones, etc, se extenderá al resto de empresas del grupo. Para las empresas componentes de dicho grupo tiene un efecto relevante, ya que la empresa que ten-

ga beneficios, muy probablemente se verá arrastrada por la compañía que tenga dificultades económicas.

- **Otro aspecto relevante: La ejecución de Sentencias o acuerdos**

Otra situación relevante es la ejecución de Sentencias ante la insolvencia de la empresa. En el Juzgado de lo Social, al trabajador le puede resultar muy fácil obtener una Sentencia estimatoria de su demanda, sin embargo, le resultará de extrema dificultad obtener la cuantía económica estipulada en la condena. En tal supuesto, el trabajador tendrá que solicitar la ejecución de la Sentencia, cuyo fin persigue el embargo de las cuentas o, en su caso, bienes de la empresa

Resulta importante que el trabajador tenga localizados los créditos regulares de su empresa y se lo facilite al Juzgado de lo Social correspondiente. De no estar localizados, el Juzgado instará una investigación para la búsqueda de activos e bancos y registros públicos que se dilatará considerablemente en el tiempo y que, como ocurre en gran parte de los casos, no conseguirá encontrar bienes ejecutables del empresario.

- **Aspecto relevante: Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)**

En caso de no poder ejecutar la Sentencia, el trabajador ten-

“Respecto a las reclamaciones de salarios pendientes, a pesar de que sigan siendo competencia del Juzgado de lo Social, habrá que tener en cuenta que la estimación de la demanda por parte del trabajador, estando la empresa en concurso, no implica una garantía de cobro de los salarios mediante la ejecución en el Juzgado de lo Social”

drá que reclamar el abono de parte de la condena al Fondo de Garantía Salarial. Si bien, para poder realizar dicha reclamación es condición indispensable la declaración de insolvencia provisional de la empresa, la cual no se obtendrá hasta que el Juzgado de lo Social finalice las investigaciones para localizar bienes de la empresa y, al no encontrarlos, concluir que se encuentra en situación de insolvencia provisional.

Así pues, en tales casos, el trabajador, que en un primer momento puede haber obtenido una Sentencia de forma rápida, puede verse inmerso en un procedimiento mucho más prolongado para cobrar la condena si su empresa tiene problemas de liquidez, llegando muchas veces la declaración de concurso de acreedores antes de que finalice dicho procedi-

miento de ejecución en el Juzgado de lo Social.

Empresa en precurso (Art. 5 bis de la Ley Concursal)

Una vez analizada la situación previa, procedemos a comentar un supuesto especial que se puede dar antes del concurso.

La Ley Concursal exige en su artículo 5 que toda empresa deberá solicitar la declaración de concurso dentro de los dos meses siguientes a la fecha en que hubiera conocido o debido conocer su estado de insolvencia. Sin embargo, **si antes de ese plazo de dos meses la empresa pone en conocimiento del Juzgado de lo mercantil que ha iniciado negociaciones con sus acreedores para alcanzar un acuerdo de refinanciación o para obtener adhesiones a una propuesta anticipada de convenio, quedará suspendido el precitado plazo para solicitar la declaración de concurso voluntario y entrará en fase de precurso.**

La empresa dispondrá de un período de tres meses, desde la precitada comunicación al Juzgado, para llegar a un acuerdo con sus acreedores. Si en ese plazo no hubiese llegado a un

JURISPRUDENCIA

www.bdifusion.es

- Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 20 de marzo de 2013, N° Rec. 81/2002 , (Marginal:2456032)
- Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 27 de mayo de 2013, N° Rec. 78/2002 , (Marginal:2456033)

acuerdo, deberá solicitar la declaración del concurso dentro del mes hábil siguiente.

En el transcurso de esos tres meses la empresa podrá gestionar sus relaciones laborales en la misma forma que comentábamos en el apartado anterior, esto es, realizar despidos objetivos individuales, Expedientes de Regulación de Empleo, incurrir en impago de salarios, etc.

Y los trabajadores dispondrán de las mismas acciones y derechos ya comentados. Si bien, en este escenario es recomendable que los trabajadores que se vean inmersos en un ERE lleguen a un acuerdo con la empresa que establezca una garantía de pago.

Empresa en concurso de acreedores

Visto todas las situaciones previas, procede analizar una situación totalmente distinta donde la empresa tiene un régimen jurídico totalmente distinto.

En este escenario, nos encontramos con una empresa que no puede afrontar el pago regular de sus deudas y que ante su situación de insolvencia entra en concurso de acreedores.

• Situaciones comunes

Las situaciones comunes habituales en esta situación son las mismas que en el resto de escenarios, con la particularidad de que su funcionamiento es distinto.

• Derechos de los trabajadores

Los trabajadores cuya empresa ha entrado en concurso disponen de ciertos límites y particularidades en función del tipo de acción o procedimiento en el que se vean inmersos.

La primera particularidad que en-

contramos se refiere a la competencia de los distintos órdenes jurisdiccionales. Así distinguimos entre Juzgado de lo Social y Juzgado de lo Mercantil.

a) Juzgado de lo Mercantil:

Lo más relevante que asume el Juzgado de lo Mercantil es la tramitación de los despidos colectivos, pues el art. 8 de la Ley Concursal dispone que será competencia del Juez Mercantil del concurso todas las acciones sociales que tengan por objeto la extinción, modificación o suspensión colectiva de los contratos de trabajo, así como la suspensión o extinción de los contratos de alta dirección.

Una especialidad es la **extinción de contrato de trabajo vía artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores que se tramitará a través del expediente de regulación de empleo concursal, de tal forma que estas acciones individuales en particular tendrán la consideración de extinciones de carácter colectivo que tramitará el juez del concurso**. Así pues, dichos procedimientos se suspenderán hasta que recaiga Sentencia firme en el juzgado del concurso en el procedimiento de despidos colectivos. Una vez firme dicha resolución, si la misma acuerda los despidos colectivos, producirá efectos de cosa juzgada, mientras que, si el juez del concurso desestima los despidos, el Juzgado de lo Social alzarán la suspensión del procedimiento.

b) Juzgado de lo Social

Por tanto, quedan fuera del ámbito del juez del concurso todas las restantes acciones individuales, tales como impugnación de despidos, reclamaciones de salarios, clasificación profesional, impugnación de sanciones, etc, que se tramitarán ante el Juzgado de lo Social.

Por otra parte, **respecto a las reclamaciones de salarios pendientes**, a pesar de que sigan siendo competencia del Juzgado de lo Social, **habrá que tener en cuenta que la estimación de la demanda por parte del trabajador, estando la empresa en concurso, no implica una garantía de cobro de los salarios mediante la ejecución en el Juzgado de lo Social, pues esta corresponde al orden mercantil y el trabajador tendrá que comunicar la correspondiente Sentencia al administrador concursal para que éste reconozca los créditos y pasen a formar parte del orden de cobro de los créditos del concurso**.

• Despido colectivo en el concurso

Los Expedientes de Regulación de Empleo tramitados dentro del concurso encuentran su regulación en el art. 64 de la Ley Concursal.

La gran diferencia respecto al despido colectivo producido antes del concurso es que se puede demorar de forma prolongada en el tiempo, ya que requiere que el Juzgado de lo Mercantil designe al administrador concursal, verifique la situación de la empresa y decida iniciar el despido colectivo.

El despido colectivo una vez declarado el concurso se tramitará ante el juez del concurso. Y las partes legitimadas para iniciarlo son: la administración concursal, el empresario deudor y los trabajadores a través de sus representantes.

La solicitud deberá presentarse ante el juez del concurso y, como regla general, únicamente podrá presentarse una vez la administración concursal haya emitido informe sobre la situación de la empresa. Salvo que se estime que la demora en la aplicación

de las medidas colectivas pretendidas pueda comprometer gravemente la viabilidad futura de la empresa y del empleo o causar grave perjuicio a los trabajadores, en cuyo caso, y siempre que se acredite dicha circunstancia, podrá realizarse la solicitud en cualquier momento desde la declaración de concurso.

Una vez recibida la solicitud, el juez convocará a los representantes de los trabajadores y a la administración concursal para que mantengan el correspondiente período de consultas del ERE. Se permitirá la participación de la empresa en dichas negociaciones en caso de intervención de facultades patrimoniales.

Concluido el período de consultas la administración concursal y los representantes de los trabajadores tendrán que comunicar al juez del concurso el resultado del mismo. En dicho período de consultas, al contrario que ocurre en un ERE tramitado por una empresa que todavía no se encuentra en situación de concurso, existe una gran dificultad para acordar indemnizaciones superiores a los 20 días de salario por año de servicio. De esta forma, es habitual ver empresas en concurso que finalizan el período de consultas con acuerdo con el mero abono de unos 22-23 días de indemnización, cuestión que choca con los acuerdos que se suelen cerrar en empresas no concursadas, que son a partir de 28 días de indemnización.

Posteriormente, el secretario judicial recabará informe de la autoridad laboral sobre las medidas propuestas o, en su caso, sobre el acuerdo alcanzado por las partes, que deberá remitir en el plazo de 15 días.

Cumplidos todos los trámites anteriores, el juez del concurso tendrá un plazo de 5 días para dictar resolución.

“Para reclamar responsabilidad en el pago al FOGASA se exige que los créditos se encuentren incluidos en la lista de acreedores de la administración concursal, o reconocidos como créditos contra la masa”

En los ERE de empresas declaradas en concurso, el juez no se limita a realizar una mera autorización del mismo, sino que debe declarar la extinción para que surta efectos.

Contra dicha resolución cabe, por un lado, recurso de suplicación cuando lo que se recurra sea la decisión colectiva, y, por otro lado, interposición de un incidente concursal ante el juez concursal frente a la resolución concursal cuando se recurra algún aspecto de la relación jurídica individual de un concreto trabajador (esto es, salario, antigüedad, etc). Frente a la Sentencia que recaiga en el incidente concursal cabe recurso de suplicación. Estos recursos se tramitarán ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia correspondiente.

Cabe traer a colación que, a pesar de que este procedimiento tiene unos plazos específicos de obligado cumplimiento, la realidad es que actualmente debido a la saturación de los Juzgados y al volumen de procedimientos existentes, se producen grandes demoras de los mismos, no cumpliéndose con los plazos estipulados al efecto.

• Declaración del concurso estando en tramitación un ERE

Cuestión relevante resulta cuando a la fecha de declaración de concurso de acreedores estuviere en plena tramitación un ERE. En este supuesto,

la autoridad laboral deberá remitir lo actuado al juez del concurso.

Dentro de los tres días siguientes a su recepción, el secretario judicial citará a comparecencia a los legitimados para iniciar un ERE en concurso para exponer y justificar, en su caso, la procedencia de continuar con la tramitación de las medidas colectivas. Las actuaciones practicadas en el expediente anterior hasta la fecha de la declaración de concurso conservarán su validez en el expediente que se tramite ante el juzgado.

• Grupos de empresas

En virtud de la reforma efectuada en 2013 del art. 64 de la Ley Concursal, cuando los trabajadores en un ERE dentro de un concurso invoquen la existencia de grupo de empresas, el juez concursal podrá invitar a las empresas de ese grupo a participar en el despido colectivo y aportar la documentación económica consolidada o la relativa a otras empresas a efectos de valorar la realidad económica del conjunto empresarial.

Sin embargo, **al contrario que ocurre en un ERE dentro de una empresa no concursada, la responsabilidad en el pago de las deudas con los trabajadores no se extiende al resto de empresas del grupo**, por cuanto el Juzgado del concurso no tiene competencia para

derivar tal responsabilidad al resto de sociedades.

Así pues, curiosamente, en tales supuestos, **la división de competencias impide la extensión de responsabilidad al resto de empresas del grupo, lo que supondrá un perjuicio para los trabajadores, que verán limitadas sus garantías de cobro de las indemnizaciones.**

• **Responsabilidad del FOGASA**

Habíamos visto la dificultad para conseguir cobrar del FOGASA cuando la empresa no se encontraba todavía en concurso, fundamentalmente debido al tiempo que consumía el Juzgado de lo Social en investigaciones patrimoniales y en determinar la situación de insolvencia provisional. Por el contrario, en caso de concurso, ya existe situación de insolvencia declarada, por lo que los trabajadores pueden acudir directamente al FOGASA nada más tener reconocidos sus créditos.

En virtud del artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores, **el Fondo de Garantía Salarial (en adelante, FOGASA) abonará las indemnizaciones reconocidas como consecuencia de Sentencia, Auto, Acto de conciliación judicial o Resolución administrativa a favor de los trabajadores a causa de despido o extinción de los contratos conforme a los artículos 50, 51 y 52 de esa Ley, y de extinción de contratos conforme al artículo 64 de la Ley Concursal, así como las indemnizaciones por extinción de contratos temporales o de duración determinada en los casos que legalmente procedan. En todos los casos con el límite máximo de una anualidad, sin que el salario diario, base del cálculo, pueda exceder del doble del salario mínimo interprofesional, incluyen-**

do la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

El importe de la indemnización, a los solos efectos de abono por el Fondo de Garantía Salarial para los casos de despido o extinción de los contratos conforme al artículo 50 de esta Ley, se calculará sobre la base de treinta días por año de servicio, con el límite fijado en el párrafo anterior.

Así pues, ante una empresa declarada en concurso el FOGASA actúa como responsable subsidiario frente a los créditos salariales, continuando, una vez realizado este pago, como acreedor del concurso.

Para que un trabajador **pueda reclamar responsabilidad en el pago al FOGASA se exige que los créditos se encuentren incluidos en la lista de acreedores de la administración concursal, o reconocidos como créditos contra la masa.**

No obstante, también cabe la posibilidad de que se puedan incluir a posteriori en la lista de acreedores.

Esto ocurre, por ejemplo, cuando un trabajador interpone una demanda en materia de impugnación de un despido objetivo. En caso de que el procedimiento termine con una Sentencia estimatoria de la demanda que reconozca la improcedencia del despido con abono de una indemnización equivalente a 45/33 días de salario por año de servicio, el trabajador podrá solicitar a la administración concursal que incluya en la lista de acreedores dicha indemnización. Una vez incluida en la lista, el trabajador podrá solicitar responsabilidad de pago al FOGASA.

**VALORACIÓN DE CRÉDITOS
LABORALES EN EL CONCURSO**

Los administradores del concurso deberán abonar las deudas laborales conforme a las siguientes reglas:

• **Créditos contra la masa**

Antes de que se proceda al pago de los créditos concursales, han de satisfacerse, de manera inmediata, el abono de los créditos contra la masa, que



BIBLIOGRAFÍA

www.bdifusion.es

ARTÍCULOS JURÍDICOS

- ALGAR JIMENEZ, CARMEN. *La responsabilidad de los administradores de las sociedades en crisis en el ámbito laboral*. Economist&Jurist N° 180. Mayo 2014. (www.economistjurist.es)
- PAVÓN, CARLOS. *Preconcurso como método para evitar el concurso de acreedores*. Economist&Jurist N° 171. Junio 2013. (www.economistjurist.es)
- PAVÓN, CARLOS, BLAZQUEZ, AUXILIADORA Y QUEROL, CARMEN. *Reforma de la Ley Concursal (Real-Decreto Ley 4/2014 de 7 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes en materia de refinanciación y reestructuración de deuda empresarial)*. Economist&Jurist N° 179. Abril 2014. (www.economistjurist.es)

son aquellos generados por el ejercicio de la actividad del deudor, tales como:

- **Salarios de los últimos 30 días de trabajo efectivo anteriores a la declaración de concurso y en cuantía que no supere el doble del SMI.** Estos créditos se pagarán de forma inmediata, siendo abonados los restantes créditos a sus respectivos vencimientos.

- **Los generados por el ejercicio de la actividad profesional o empresarial del deudor tras la declaración del concurso, incluyendo los créditos laborales,** comprendidas en ellos los salarios y las indemnizaciones de despido o extinción de los contratos de trabajo posteriores a la fecha que declara el concurso. Asimismo se incluyen los recargos sobre las prestaciones por incumplimiento de las obligaciones en materia de salud laboral, hasta que el juez acuerde el cese de la actividad profesional o empresarial, o declare la conclusión del concurso.

Una vez satisfechos los créditos contra la masa, se procede al abono de los siguientes créditos del concurso:

- **Créditos privilegiados**

Créditos con privilegio especial:

- **Los créditos de los trabajadores sobre los objetos por ellos elaborados mientras sean propiedad o estén en posesión del concursado,** conocidos como créditos refaccionarios, se cobrarán con cargo a los mismos.

Créditos con privilegio general:

Aquellos créditos anteriores a la fecha del Auto que declara el concurso que señalamos a continuación:

- **Salarios debidos, en la cuantía que resulte de multiplicar el triple del SMI por el número de días de salario pendientes de pago.**

- **Indemnizaciones derivadas de extinciones de contratos de trabajo,** en la cuantía correspondiente al mínimo legal calculada sobre una base que no supere el triple del SMI.

- **Indemnizaciones derivadas de accidentes de trabajo y enfermedad profesional.**

- **Recargos sobre prestaciones**

por incumplimiento de medidas en materia de salud laboral, siempre que hayan sido devengados con anterioridad a la declaración del concurso.

- **Capitales coste de Seguridad Social,** siempre que hayan sido devengados con anterioridad a la declaración del concurso.

- **Créditos laborales hasta el 50% de su importe.**

- **Créditos tributarios y demás de derecho público, así como los créditos de Seguridad Social que no gocen de privilegio especial.** Este privilegio puede ejercerse para el conjunto de los créditos de la Hacienda Pública y para el conjunto de los créditos de la Seguridad Social, respectivamente, hasta el 50% de su importe.

- **Créditos ordinarios**

Son todos aquellos créditos que no han sido calificados como privilegiados ni subordinados, y no tienen ninguna preferencia para su abono. ■

CONCLUSIONES

El concurso de acreedores es utilizado por las empresas que se encuentran en situación de insolvencia y que, por tanto, no pueden hacer frente a la totalidad de los pagos que adeudan. En una empresa con problemas económicos se pueden dar tres situaciones:

- Empresa con problemas económicos que todavía no ha entrado en concurso ni en precurso. Los trabajadores cuya empresa no ha entrado en concurso disponen de todas las acciones y derechos dispuestos en la normativa laboral
- Empresa en precurso. La empresa dispondrá de un período de tres meses, desde la precitada comunicación al Juzgado, para llegar a un acuerdo con sus acreedores. Es recomendable que los trabajadores que se vean inmersos en un ERE lleguen a un acuerdo con la empresa que establezca una garantía de pago
- Empresa que se ha declarado en concurso de acreedores. Los trabajadores cuya empresa ha entrado en concurso disponen de ciertos límites y particularidades según el tipo de acción en el que se vean inmersos