

“DERECHO Y CRISIS DE LA EMPRESA”

Este trabajo es el resultado de la colaboración interdisciplinar de dos profesores titulares de escuela Universitaria, de la Universidad de Huelva, D^a Gloria Puy Fernández del Área de Derecho Mercantil y D. José Luis Lázaro Sánchez, del Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, como comunicación presentada a las II Jornadas Nacionales sobre la enseñanza en Relaciones Laborales, celebradas en Salamanca en 1997.

1. PRESENTACIÓN

2. LAS RAZONES DE LA ASIGNATURA

3. REFLEXIONES SOBRE EL CONTENIDO DE LA ASIGNATURA

3.1. Acerca de los criterios utilizados para la elaboración del programa

3.2. Contenido

3.2.1. Sobre el significado de la crisis de empresa

3.2.2. La formación en Derecho Concursal Mercantil

3.2.3. Los aspectos jurídico-laborales

4. PROGRAMA DE LA ASIGNATURA “DERECHO Y CRISIS DE LA EMPRESA”

1. PRESENTACION

No es habitual que el marco propiciado por la celebración de unas Jornadas sea el elegido para presentar el contenido de una asignatura. Si bien, el objeto de esta comunicación, en principio, va encaminado a ello, la realidad es que al hilo de esta finalidad vamos a tratar aspectos que, esta vez sí, son abordados normalmente en dicho ámbito, máxime cuando los aspectos a tratar en aquéllas están relacionados con la enseñanza universitaria.

En efecto, las reflexiones sobre la presencia de una asignatura en los planes de estudio de una titulación permiten plantear una serie de cuestiones de indudable trascendencia, como por ejemplo la adecuación del contenido de la asignatura a los objetivos formativos de la titulación en la que se inserta.

Nuestra dirección va más encaminada en este sentido, entre otras razones, porque la presentación que vamos a realizar carece de buena parte de los elementos que deben estar presentes en todo programa, caso de la metodología, los criterios de evaluación, materiales bibliográficos, etc.. Debido a ello, y como una muestra más del carácter que pretendemos dar a este trabajo, el programa aparece al final del mismo, de tal forma que, a pesar de reflexionar en torno a él, son cuestiones como las apuntadas las que adquieren el protagonismo y no aquél en sí mismo.

"Derecho y crisis de la empresa" figura como asignatura optativa en el Plan de Estudios de la Diplomatura en Relaciones Laborales -BOE de 4/11/1994-, con una carga lectiva de 6 créditos, de los que 5 corresponden a docencia teórica y 1 a la práctica. Impartida en el primer cuatrimestre del tercer curso de la Diplomatura, presenta la singularidad, dato sobre el que nos extenderemos, de ser co-impartida por dos diferentes áreas de conocimiento: Derecho Mercantil y Derecho del Trabajo (por orden de aparición).

La Comisión que elaboró el nuevo Plan de Estudios de la Diplomatura de Relaciones Laborales, consideró, a propuesta de ambos Departamentos, que sería más provechoso para el alumno analizar las situaciones de crisis por las que puede atravesar la empresa desde una doble perspectiva.

Por una parte, y desde la perspectiva del Derecho mercantil, pretende analizar las situaciones de insolvencia que afecten al empresario y las normas jurídicas a aplicar que protejan los intereses en conflicto. Por otra, y desde la óptica jurídico-laboral, las repercusiones que tales

situaciones pueden tener sobre los trabajadores.

La presencia de la asignatura "Derecho y Crisis de la Empresa" dentro del Plan de Estudios de esta Diplomatura, constituye, en su actual configuración, un hecho excepcional o aislado en el panorama actual universitario español.

De hecho, no es frecuente encontrar esta asignatura en otros Planes de Estudios de Relaciones Laborales. Tan sólo en la Universidad de Valencia aparece una asignatura optativa con similar denominación, "Derecho de la crisis de la empresa", aunque su contenido es notablemente más reducido -tres créditos-, pues sólo abarca el estudio de las situaciones de insolvencia del empresario desde la perspectiva del Derecho Mercantil, sin profundizar en las repercusiones sobre el colectivo de trabajadores de la empresa. Algo parecido ocurre en la Universidad de Alicante, cuyo Plan de Estudios conducente al título de Relaciones Laborales, prevé la existencia de una asignatura, también optativa, que responde a la denominación de "Derecho de la empresa en el mercado"- 3 créditos-, cuyos descriptores especifican que abordará el estudio de las "*crisis económicas de las empresas*" junto con el de "*títulos valores y contratación mercantil*", omitiendo cualquier referencia al tratamiento de la crisis desde una perspectiva jurídico-laboral. Por último citar el Plan de Estudios de la Universidad de La Rioja en el que viene recogida, dentro del catálogo de optativas, la asignatura "Elementos de Derecho Mercantil II" -4,5 créditos-, que analiza las normas cambiarias y concursales, al mismo tiempo que los contratos bancarios, bursátiles y de seguros, por lo que su contenido de igual modo se acota al estudio de la crisis de la empresa desde una perspectiva estrictamente mercantil.

La excepcionalidad viene además, como se ha demostrado, por el fenómeno de la co-impartición, el cual no está presente en los Planes de Estudios citados, donde las distintas asignaturas relativas a la crisis son asignadas en su integridad al Área de Derecho Mercantil. Es decir, en aquellos Planes la visión de la crisis empresarial se acomete desde una sola perspectiva, la del derecho concursal, ignorando cualquier otro enfoque, como puede ser el jurídico laboral.

2. LAS RAZONES DE LA ASIGNATURA

La comentada decisión de los Departamentos de Derecho Mercantil y de Derecho del Trabajo de ofertar esta asignatura se ha debido a una serie de razones que a continuación pasamos a exponer.

En realidad todas ellas parten de una idea: las necesidades formativas del alumnado de la Diplomatura en Relaciones Laborales. Teniendo presente que la especialización en Derecho del Trabajo sigue siendo uno de los objetivos de la Titulación¹, se estimó conveniente ofrecer la

¹.- Si bien el RD 1429/1990, de 26 de octubre (BOE de 20 de noviembre), por el que se establece el título universitario de Diplomado en Relaciones Laborales, ha supuesto una ampliación del perfil profesional del Diplomado, la formación jurídico-laboral sigue siendo uno de los objetivos principales de la titulación. Al respecto, CASQUETE DE PRADO, UGALDE GONZALEZ, CALVO GALLEG0 y RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO: "La enseñanza del Derecho del Trabajo en la Diplomatura en Relaciones Laborales: balance provisional de una investigación", Relaciones Laborales, 1995, nº 15/16. Asimismo, y para conocer el contenido jurídico-laboral de los planes de estudio, puede verse PEREZ GUERRERO: "Los estudios de Relaciones Laborales en las Universidades Andaluzas: la orientación jurídico laboral",

posibilidad de estudiar con mayor grado de profundización algunos aspectos necesarios para la especialización que se pretende lograr.

Esa profundización llega a ser incluso imprescindible si se observa el reducido tiempo con el que se cuenta para desarrollar aspectos fundamentales como son los contenidos en algunas materias troncales. Sin entrar en las perspectivas de crecimiento de los estudios en Relaciones Laborales² y en las repercusiones que ello puede tener respecto del problema que a continuación exponemos, lo cierto es que el tratamiento de los contenidos no llega a ser el adecuado en aras al objetivo perseguido. Se trataría, por tanto, de solucionar uno de los problemas que se vienen observando con la entrada en vigor de los nuevos planes de estudio: la desproporción entre los descriptores de determinadas materias y la carga lectiva que éstas poseen. Así, por ejemplo, si observamos lo que al respecto establece el Plan de Estudios de la Universidad de Huelva, el contenido³ de la asignatura Derecho del Trabajo II es de difícil desarrollo en su totalidad dentro de los 4'5 créditos que tiene asignados.

La ruptura de esta situación bien puede venir por la presencia de asignaturas optativas en las que el desarrollo de las materias sea mayor, con la ventaja, además, de que los aspectos básicos ya son conocidos por el alumnado.

Pudiera objetarse frente a este criterio que, tal como establecen las directrices del RD 1429/1990, los contenidos incluidos en los descriptores de las materias troncales no podrán ser objeto de atención en asignaturas optativas. No obstante, este argumento puede valer, aunque resulte paradójico, precisamente para intentar diseñar una relación de especialización entre la optativa y la troncal, de tal manera que, constatados los problemas derivados del desarrollo de ésta, algunas partes de la misma se limiten a los aspectos básicos, remitiendo su desarrollo en profundidad a la asignatura optativa.

Y en la búsqueda de esa mayor profundidad y especialización se estimó necesario que la asignatura ofreciese un panorama completo de la materia a abordar. Es decir, no se trata sólo de una ampliación de contenidos respecto de una asignatura troncal, sino la de dar una respuesta coherente a los objetivos propuestos. Estos van encaminados a proporcionar una visión de las situaciones de crisis en la empresa y las repercusiones que tienen sobre los trabajadores, y para ello se hace necesario analizar la diversidad de supuestos en los que una empresa puede encontrarse. Ello justifica, como se verá, la compartición de la docencia entre los Departamentos reseñados.

comunicación presentada a las "I Jornadas sobre la enseñanza en las Relaciones Laborales", celebradas en Huelva en febrero de 1996.

².- Véase al respecto RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO y UGALDE GONZALEZ: "Situación actual de los planes de estudio de la Diplomatura en Relaciones Laborales: la ampliación de estudios (segundo ciclo)", ponencia presentada al X Congreso Nacional de Juntas de Gobierno de los Colegios de Graduados Sociales y Diplomados en Relaciones Laborales, celebrado en Las Palmas de Gran Canaria en mayo de 1995.

³.- El descriptor refleja lo siguiente: El contrato de trabajo: contenido, modificación, suspensión y extinción. Relaciones especiales de trabajo. La administración laboral.

Este hecho ha de verse, además, como una consecuencia más de la interdisciplinariedad de los estudios en Relaciones Laborales. Como acertadamente se ha señalado⁴ uno de los problemas observados en la enseñanza universitaria es el de la práctica inexistencia de conexiones entre los diferentes troncos disciplinares existentes en una titulación. Aunque dicha conexión normalmente se intenta establecer a través de la coordinación entre las diferentes áreas de conocimiento que participan en la docencia⁵, no cabe duda que la misma es aún mayor cuando éstas participan activamente diseñando los programas de una misma asignatura.

Finalmente, una breve reflexión sobre las razones por las que los objetivos hasta ahora comentados se han centrado en esta materia. No parece que pueda existir duda alguna sobre la importancia que el conocimiento de los mecanismos que el ordenamiento establece para resolver una situación de crisis. Baste remitirse a las cifras de expedientes de regulación de empleos tramitados o a las solicitudes presentadas ante el Fondo de Garantía Salarial. Así pues, nos encontramos ante una materia de notable trascendencia práctica.

No se trata con este argumento de que en el debate en torno a cuál deba ser la orientación formativa de los estudios universitarios nos hayamos inclinado por la que parece ser la tendencia actual a reforzar la "orientación profesionalizadora"⁶. Coincidimos en algunas de las críticas que se realizan a dicho proceso⁷, aunque en el caso que nos ocupa, la condición de optativa puede hacer variar tales opiniones.

3. REFLEXIONES SOBRE EL CONTENIDO DE LA ASIGNATURA

3.1 Acerca de los criterios utilizados para la elaboración del programa.

Decíamos al inicio que las reflexiones sobre la asignatura que presentamos enlazan con algunos de los principales problemas que actualmente se plantean en el terreno de la docencia universitaria. Es por ello que nos permitamos realizar un breve comentario sobre los aspectos relacionados con la elaboración del programa de la asignatura en la medida de que estamos ante una cuestión de notable trascendencia; como señala RODRIGUEZ PIÑERO-ROYO⁸ gran parte

⁴.- ZABALZA BERAZA: "La enseñanza universitaria. roles, funciones y características", ponencia incluida en el volumen "Seminario sobre formación y evaluación del profesorado universitario", J.M^a Rodríguez (ed.), Instituto de Ciencias de la Educación, Universidad de Huelva, 1996, págs. 32 y 33.

⁵.- La necesidad de coordinación fue una de las conclusiones a las que se llegó en las I Jornadas sobre la enseñanza en las Relaciones Laborales, celebradas en Huelva en febrero de 1996. Las conclusiones de las mismas, a la espera de la publicación del volumen recopilatorio de los trabajos presentados en las mismas, pueden verse en GALAN GARCIA: "La enseñanza de las Relaciones Laborales en España: de la homogeneidad a la diversidad", Trabajo, Revista Andaluza de Relaciones Laborales, nº 2, pág. 195.

⁶.- ZABALZA BERAZA, op. cit., pág. 21.

⁷.- ZABALZA BERAZA, op. cit., págs. 21 y 22.

⁸.- Proyecto docente presentado por el autor a la oposición convocada para cubrir una plaza de Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de Huelva.

de los problemas de la reforma de los planes se encuentra,..., en la elaboración de los programas por parte de los distintos Departamentos responsables".

Conscientes, por tanto, de la importancia de esta cuestión, los criterios que los Departamentos de Derecho Mercantil y de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social han seguido en la elaboración del programa de la asignatura han tenido una referencia fundamental: la titulación en la que aquélla se imparte⁹.

En efecto, y respondiendo además al objeto principal de estas Jornadas en general y al de la ponencia del profesor SANGUINETI en particular, al ser la Diplomatura de Relaciones Laborales una titulación no estrictamente jurídica y que sin embargo tiene como uno de sus principales objetivos la de formar un especialista en Derecho del Trabajo, se hace preciso suplir las carencias que el alumnado posee respecto de otras instituciones jurídicas no propias del Derecho del Trabajo pero sobre las que éste se apoya. Ciertamente es que los planes de estudio ya intentan solventar estos problemas introduciendo asignaturas jurídicas generales como Derecho de la Empresa o Derecho Civil¹⁰. Sin embargo la solución expuesta no es suficiente para lograr suplir las referidas carencias.

En principio, el alumno de tercer curso dispone ya de los conocimientos jurídicos y económicos necesarios para poder asimilar esta materia. El tratamiento de la crisis aparece esbozado en la asignatura obligatoria de primer curso "Derecho de la Empresa"; no obstante el cuatrimestre dedicado a esta materia es, desde cualquier punto de vista, insuficiente para el estudio de cuestiones que presentan este nivel de complejidad. De ahí que se haya preferido ofertarla de forma separada, asegurando al conjunto de alumnos una formación mínima suficiente en la materia, y dejando que la asignatura optativa sea cursada por aquellos que deseen completar su formación en los temas relativos a la crisis de la empresa.

Estas consideraciones enlazan con las opiniones¹¹ partidarias de que uno de los elementos que deben tenerse presente a la hora de la elaboración de los programas es la disponibilidad de tiempo para desarrollarlos. Desde esta perspectiva, y teniendo presente la coordinación que debe existir entre las áreas y departamentos a la hora de fijar los contenidos de las asignaturas, cuestión sobre la que volveremos, estimamos oportuno que, por ejemplo, la asignatura Derecho del Trabajo II debe reducir sus contenidos, en la forma que comentaremos posteriormente, y evitar así un tratamiento excesivamente rápido, y consiguientemente escasamente riguroso, de todas las materias incluidas en su descriptor.

⁹.- En este sentido HUERTAS BARTOLOME: "La enseñanza del Derecho del Trabajo en facultades no jurídicas", Revista de Trabajo y de Seguridad Social, nº 3, 1991, pág. 165, afirma que "la orientación de la asignatura, obligadamente, ha de variar en función del objetivo final de la formación que se pretenda". Esta, además, fue una de las conclusiones a las que se llegó en las "Primeras Jornadas sobre la Enseñanza en las Relaciones Laborales", celebradas en Huelva en febrero de 1996, las cuales, y a la espera de la publicación del volumen en el que se recogen las ponencias y comunicaciones presentadas, pueden consultarse en GALAN GARCIA, op. cit., págs. 195 y ss.

¹⁰.- Como señalan RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO y UGALDE GONZALEZ, op. cit., pág. 40, "la práctica totalidad de las Universidades han incrementado la presencia de asignaturas jurídicas en sus planes de estudio para la Diplomatura en relaciones Laborales".

¹¹.- RODRIGUEZ.PIÑERO ROYO, op. cit.

Con estas premisas, el primer objetivo de la asignatura se encamina a formar al alumno en conceptos e instituciones de Derecho Mercantil que el Derecho del Trabajo utiliza como presupuestos de partida. Así, la completa comprensión de la materia relacionada con la protección del crédito salarial se encuentra supeditada al conocimiento de la regulación jurídica de los procedimientos concursales.

No obstante, a estos contenidos se estimó por parte de los Departamentos citados añadir cuestiones muy relacionadas con aquéllos. De esta forma se consideró que tenía pleno sentido tratar otras consecuencias para las relaciones laborales existentes en una empresa derivadas de crisis en ésta no traducidas en insolvencia patrimonial. Se trata con ello de dar una homogeneidad a la materia, la crisis de la empresa, incluyendo todas las vertientes y efectos posibles.

Basándose en estas últimas consideraciones, en el programa de la asignatura se incluye toda la materia relacionada con las extinciones o suspensiones de contratos de trabajo debidas a causas económicas. Son éstas materias que tradicional, y obligatoriamente por las razones recién expuestas, se incluyen en el contenido de la asignatura Derecho del Trabajo II. A nuestro juicio, y teniendo sobre todo presente que estamos ante materias complicadas¹² y que, tal como indicamos se trata de formar a especialistas en Derecho del Trabajo, no cabe duda de que el tratamiento que puede dársele a las referidas materias es insuficiente respecto de los objetivos perseguidos.

3.2 Contenido.

3.2.1 Sobre el significado de la crisis de empresa. El contenido del programa gira en torno al concepto y a las consecuencias respecto de las relaciones laborales de las crisis empresariales. Hacemos referencia en primer lugar al concepto debido a que no existe uno que nos sirva para todos los supuestos; dicho de otro modo, la crisis de una empresa no siempre reviste las mismas características y provoca las mismas reacciones por parte del ordenamiento.

En principio el que hayamos unido la palabra crisis a la de empresa sitúa fuera del tratamiento de esta asignatura todo lo que tradicionalmente se suele equiparar con tal término. Así, la palabra crisis se suele conectar con la situación de las tasas de empleo, viéndose de esta forma como un problema de empleo. No obstante, y aún teniendo presente la estrecha relación, como seguidamente veremos, entre dicho concepto de crisis y el que vamos a utilizar nosotros como punto de partida, la crisis de la empresa a la que nosotros nos referimos es aquella situación que afecta a los trabajadores que existe en la misma

Como puede verse, es clara la apuntada relación en la medida que las tasas de desempleo no sólo se deben a la existencia de colectivos de difícil inserción en el mercado de trabajo sino también a la "destrucción de puestos de trabajo por crisis de empresas y/o reestructuración de sectores productivos"¹³.

¹².- Para RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, op. cit., otro de los elementos que deben tenerse en cuenta a la hora de elaborar los programas es el grado de dificultad que el Derecho del Trabajo va adquiriendo.

¹³.- MARTIN VALVERDE: "El Derecho del Trabajo de la crisis en España", Revista Española de Derecho del Trabajo, 1986, nº 26, pág. 169.

Precisado lo anterior, conviene centrarse en el tratamiento jurídico de la comentada situación económica, y más concretamente en los efectos que para los trabajadores tiene la misma.

Es oportuno recordar que dicho tratamiento no es nuevo sino persistente a lo largo de la andadura histórica del Derecho del Trabajo¹⁴. No cabe duda, sin embargo, que en los últimos tiempos se han intensificado las miradas hacia la regulación de estas cuestiones¹⁵.

Entrando ya en el análisis del programa de la asignatura, decíamos antes que la crisis empresarial no adopta siempre las mismas formas y que, consiguientemente, las consecuencias respecto de los contratos de trabajo existentes difieren según los casos.

Así desde el punto de vista del derecho patrimonial privado supone tan sólo una disfunción en la relación que entre derechos y deberes del sujeto empresario debe existir. Cuando el deudor empresario no puede hacer frente al cumplimiento de sus obligaciones pecuniarias surge el procedimiento concursal como conjunto de mecanismos establecidos para tratar la crisis de la empresa en un momento determinado. Para el Derecho del Trabajo, sin embargo, la crisis de la empresa no necesariamente se identifica con una situación similar, y así nos encontramos que en las causas económicas, a las que en repetidos preceptos hace referencia el TRET como habilitadoras de una serie de medidas, pueden encuadrarse otros supuestos¹⁶.

Debido a ello, el programa de la asignatura comienza por precisar el concepto de crisis de empresa. A la vez, se analizan las posibilidades que el ordenamiento jurídico otorga al empresario -movilidad funcional, geográfica, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, suspensión de la relación laboral o extinción de la misma-, así como los efectos que se

¹⁴.- Así, respecto de las vicisitudes de los contratos de trabajo debidas a situaciones de crisis véase PALOMEQUE LOPEZ: "Crisis económica y regulación de empleo", dentro del volumen "El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social ante la crisis económica", I Jornadas de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense, Servicio de Publicaciones, 1984, pág. 248, en la que el autor critica el hecho de que la relación entre crisis económica y Derecho del trabajo deba ser observada sólo a partir de la crisis de los 70. En lo que se refiere al establecimiento de medidas destinadas a proteger el salario de los trabajadores en los que la percepción del mismo peligra como consecuencia de insolvencia empresarial puede consultarse PEREZ PEREZ: "Aparición histórica y evolución jurídica de los privilegios del crédito salarial", Revista de Derecho Privado, 1981.

¹⁵.- Muestra de ello son las recientes reformas del marco jurídico de la relación laboral, si bien la última de ellas se encuentra en fase de trámite parlamentario. Como consecuencia de éstas se ha intensificado, a su vez, el debate acerca de la autonomía del Derecho del Trabajo respecto de la situación económica aunque las reflexiones sobre estas cuestiones también han sido constantes desde los inicios de esta disciplina. Véase, por ejemplo, las reflexiones de SINZHEIMER: "La crisis del Derecho del Trabajo", 1933, estudio que, juntos con otros del mismo autor, se encuentra en el volumen "Crisis económica y Derecho del Trabajo", IELSS, 1984.

¹⁶.- Tal como señala DEL REY GUANTER: "Movilidad funcional, movilidad geográfica y modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo", en "La reforma laboral de 1994", Alarcón Caracul (coord.), Ed. Marcial Pons, 1994, pág. 206, dentro del concepto de causa económica puede entenderse "no sólo una situación de pérdidas, sino también,..., una de beneficios decrecientes", con lo cual las medidas a adoptar no sólo pueden ser no sólo reparadoras sino previsoras.

pueden derivar para los trabajadores -al margen de los provocados por las comentadas soluciones empresariales a la crisis, los que inciden en la percepción de sus salarios-.

3.2.2 La formación en Derecho Concursal Mercantil. Aunque fundamentalmente orientado a la comprensión de las garantías que el ordenamiento jurídico establece para con los salarios de los trabajadores de empresas en situación de e insolvencia, también el conocimiento de esta materia es necesario como presupuesto para un entendimiento correcto y completo de otras. Nos referimos, por ejemplo, a los casos en los que los procedimientos de regulación de empleo tengan su causa en una situación de quiebra de la empresa, supuesto contemplado en el art. 51.10 del TRET.

La crisis puede aparecer básicamente por dos razones: crisis patrimonial, en la que el patrimonio es insuficiente para cubrir las deudas, y crisis financiera, por falta de liquidez para atender los pagos.

En ambas situaciones, para proteger los derechos de todos los acreedores, no sólo los de los más diligentes o los de los mejor informados, surge la necesidad de un derecho especial para la crisis de la empresa, que proteja los intereses en conflicto, y que permita decidir de manera racional la conveniencia de liquidar la empresa, o bien reorganizarla bajo control judicial.

Para ello se articula un sistema de "ejecución colectiva", que será objeto de nuestro análisis en la primera mitad del temario. En primer lugar nos referiremos a los distintos sistemas de ejecución colectiva que existen en la actualidad en el derecho español (concurso de acreedores, quita y espera, suspensión de pagos y quiebra), para, a continuación, proceder al estudio pormenorizado de la quiebra y la suspensión de pagos. Este se realizará en torno a un esquema sencillo dividido en cuatro partes: 1º) presupuestos que han de concurrir para que sean declarados; 2º) efectos procesales y sustantivos de la declaración de quiebra o suspensión; 3º) determinación de la masa de bienes, y 4º) soluciones para cada procedimiento.

Pretendemos con ello ofrecer al alumno una visión sobre las modificaciones estructurales que se producen en la organización y funcionamiento de la empresa, inmersa en cualquiera de ambos procedimientos, que les permita comprender desde una nueva perspectiva los problemas que conlleva la reestructuración laboral de la empresa en crisis.

No es posible terminar este apartado sin referirnos a la necesaria reforma que deben sufrir las instituciones concursales. Nuestro sistema concursal vigente necesita una reforma profunda. Concebido en sus orígenes como un procedimiento cuyo fin último era la liquidación del patrimonio del deudor empresario y el reparto del mismo entre sus acreedores, *melius est pauca dividere quam totum perdere*, el Derecho concursal se configura en un primer momento como un mecanismo de ejecución forzosa colectiva encaminado a asignar una satisfacción equitativa de sus créditos, mediante la liquidación ordenada de los bienes del deudor, bajo el principio de la *"par conditio creditorum"*.

Este sistema constituyó durante todo el siglo XIX el único método de tratamiento de las crisis de la empresa, que se resolvían aplicando un régimen liquidatorio bajo la vigilancia de la autoridad judicial, dentro de la esfera de los intereses jurídico privados -acreedor *versus* deudor- y que terminaban, tras la paralización de la actividad de la empresa, con la ejecución y

liquidación del patrimonio del empresario deudor.

Más adelante, la aparición de las crisis económicas de finales del XIX provoca el nacimiento de un movimiento revisionista que reduce de forma significativa el número de quiebras al ser constatado que *"la simple liquidación de la empresa no servía para resolver los problemas planteados por el incumplimiento de sus obligaciones y venía a plantear otros nuevos y más complejos. La liquidación era una solución que se adoptaba pocas veces, frente a la solución contraria, consistente en la conservación de la empresa"*¹⁷. Así aparecen, como alternativa a la quiebra, procedimientos concursales preventivos cuyo objeto es evitar la pérdida de riqueza inherente a la liquidación de la empresa con su correlativa pérdida de puestos de trabajo. Muestra de ello es la Ley de Suspensión de Pagos de 1922, promulgada para evitar la aplicación de unas normas liquidatorias al Banco de Barcelona que protagonista de una de las primeras crisis financieras de este siglo en España, cuya vigencia inicial era de cuatro años. Baste decir que hasta el momento han fracasado todas las propuestas habidas para ofrecer una alternativa a esta Ley.

El planteamiento de la reforma española debiera tener en cuenta las realizadas por los países comunitarios en las última décadas, que han adaptado sus legislaciones concursales a las nuevas situaciones de crisis por las que atraviesan las empresas, estableciendo sistemas con un enfoque muy diferente al que pudiera existir hace ya más de un siglo, presente todavía en el Derecho español. Todas las reformas acometidas muestran una línea convergente, que hace pensar en un futuro no muy lejano en el que sea posible disponer de una legislación armonizada a escala europea cuyo objetivo último sea la recuperación de la empresa frente a la liquidación y cierre como única alternativa. En efecto, se ha operado un cambio en los últimos años que afecta al propio fin último del sistema concursal.

Se trata de una tarea compleja, como ha puesto de relieve la Exposición de Motivos de la más reciente "Propuesta de Anteproyecto de Ley Concursal", pues es preciso alcanzar *"un punto de equilibrio entre las concepciones clásicas y las concepciones modernas acerca de lo que debe ser la legislación concursal, de modo tal que, sin perder el norte de la satisfacción de los acreedores como finalidad primordial de los institutos concursales, se ofrezca la posibilidad de llegar a los oportunos convenios de continuación, adoptados con las debidas garantías, cualquiera que haya sido la conducta del deudor"*.

3.2.3 Los aspectos jurídico-laborales. Las materias que son objeto de tratamiento en esta parte de la asignatura pueden estructurarse en tres bloques: uno dedicado a los mecanismos protectores de los salarios de los trabajadores en los supuestos de crisis de la empresa, otro a las medidas que puede adoptar la empresa respecto de sus trabajadores para solventar la situación económica por la que atraviesa y finalmente el destinado al estudio de las intervenciones de los poderes públicos en estas situaciones.

Respecto del primero de ellos, dos son las cuestiones en las que se centra la atención. En

¹⁷.- BISBAL MENDEZ, J., *La empresa en crisis y el derecho de quiebra*, Publicaciones del Real Colegio de España, Bolonia 1986, pág.19.

primer lugar, la protección del crédito salarial analizada de manera genérica y en supuestos particulares; es decir, se trata no de sólo de un estudio de la articulación jurídica de las garantías salariales, sino también de su aplicación a supuestos específicos en los que pueden presentarse mayores dificultades, caso de empresas con estructura atípica o compleja. En segundo lugar, el Fondo de Garantía Salarial, organismo cuya protección precisamente tiene lugar cuando la situación económica de la empresa ha derivado en insolvencia, suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores, con lo cual las referidas necesidades formativas del alumnado en estas materias se hace imprescindible. Debido a ello, el estudio de esta parte de la asignatura refleja el alto grado de dificultad con el que el alumnado se encontraría si la formación recibida en materia de Derecho Concursal no fuera suficiente, reforzando con ello la necesidad de su estudio previo.

El segundo bloque requiere algunas precisiones sobre su contenido. Tal cual lo hemos definido encontrarían cabida en él todas las medidas que la empresa puede adoptar cuando concurren lo que la legislación define como causas económicas -movilidades, modificaciones, suspensiones y extinciones-, al margen de otras que no estando contempladas expresamente también pudieran llevarse a cabo¹⁸. En tal caso, la amplitud de este bloque impediría un análisis detenido teniendo en cuenta el reducido espacio temporal con el que se cuenta para su desarrollo. De ahí que, y en línea con el objetivo de esta asignatura, se haya optado por incluir sólo a algunas de aquéllas. La elección por la suspensión y extinción de la relación laboral se debe a una serie de razones que, brevemente, trataremos de exponer a continuación.

En primer lugar, la dimensión de la crisis que posibilita que una empresa suspenda o extinga los contratos de trabajo existentes en la misma. Es lógico que las medidas más drásticas se reserven para los supuestos en los que la situación económica reviste mayor gravedad, y precisamente por ello los requisitos que el ordenamiento exige en estos casos a las empresas son mayores. Esto se pone de manifiesto de manera clara en la necesaria autorización administrativa con la que deben contar aquéllas para poder realizar tales medidas. La existencia de un expediente de regulación de empleo, actualmente regulado en el RD 43/1996, para estas medidas y sobre todo el hecho de que éste haya dejado de ser un requisito para los casos de movilidad geográfica o modificación sustancial de las condiciones de trabajo, refuerza la idea de que sólo ante crisis de cierta entidad, comprobable a priori a través del referido expediente, pueden adoptarse aquellas soluciones.

Hay que tener en cuenta que si observamos la interpretación que los arts. 40, 41 y 51 hacen de las causas que justifican las medidas reguladas en los respectivos preceptos¹⁹, sólo en el último de los citados la causa económica se equipara a "situación económica negativa"²⁰, lo que

¹⁸.- A título meramente indicativo de estas otras medidas a las que nos referimos, nos encontramos con todas aquellas encuadrables en lo que se denomina descentralización productiva. Como señala CRUZ VILLALON: "Descentralización productiva y responsabilidad laboral por contratas y subcontratas", Relaciones Laborales, 1992, nº 2, pág. 10, "razones de muy diverso tipo influyen para que las empresas,..., tiendan a adoptar tales formas de descentralización de sus actividades: ahorro de costes económicos..."

¹⁹.- En realidad, como señala DEL REY GUANTER, op. cit., pág. 206, "el legislador en realidad, y a pesar de lo que indica expresamente, no interpreta la concurrencia de las causas,..., considera teleológicamente las medidas que pueden adoptarse en base a tales causas en orden a su contribución a los fines ahí indicados".

²⁰.- Se trata de la excepción a la comentada ausencia de interpretación de las causas, en lo que a la

en principio provoca una autonomía de esta causa, en los supuestos de despidos colectivos , respecto de las otras, situación que no se da en los otros preceptos. Más aún, en éstos la "interpretación" que se da a cuándo concurren las causas justificativas es parecida a la que el art. 51 contiene respecto de las organizativas, técnicas o de producción, con lo cual la causa económica²¹ parece quedar diluída en estas otras.

Esa mayor relación, por tanto, entre crisis de empresa como situación económica negativa -la equiparación de ambos términos es, por otro lado, el punto de partida del Derecho Concursal Mercantil- y suspensiones y despidos motiva que sean éstas las que se hayan decidido incluir.

En segundo lugar, y derivado de lo anterior, la necesidad de autorización administrativa determina una mayor complejidad de este tipo de medidas lo que obliga a un estudio más detenido de ambas en relación con aquellas en las que tales requisitos procedimentales no se dan. En definitiva, se trata de un argumento que responde a la ya comentada idea de especialización y profundización que se le ha querido dar a esta asignatura.

Existe, no obstante, una pequeña quiebra en este razonamiento, ya que como se comprobará en el programa quedan incluídos los despidos por circunstancias objetivas, y en concreto los realizados por la necesidad de amortizar puestos de trabajo. Si bien es cierto que para efectuarlos las empresas no necesitan ser autorizadas, la estrecha relación entre éstos y los despidos colectivos justifica su tratamiento²².

Finalmente, si bien las razones que pueden llevar a adoptar alguna de dichas medidas pueden ser diversas -todas las encuadrables en las causas a las que se refiere el art. 51 TRET-, en el caso de la extinción puede que la misma tenga su origen en una previa declaración de quiebra, tal como prevé el art. 51.10 TRET, con lo cual la conexión en este caso de los despidos colectivos con la materia desarrollada en la parte anterior de la asignatura es clara.

Por último, el tercer bloque al que hemos hecho referencia tiene una perspectiva que, en principio, supera los límites de una empresa en singular, y por tanto también los de esta asignatura. Se trata de analizar las intervenciones de los poderes públicos en las empresas en crisis, pero no en lo que se refiere a la resolución de expedientes de regulación de empleo, sino en todo aquello relacionado con las ayudas que los mismos ofrecen en dichas situaciones.

La intención con ello es la de ofrecer un panorama completo de las posibles salidas a la crisis, entre las que no cabe duda que las ayudas públicas juegan un papel primordial como la realidad nos demuestra a menudo. Protagonismo especial tiene el estudio de toda la materia de

económica se refiere: DEL REY GUANTER, op. cit., pág. 206.

²¹.- Incorporada, por cierto, por la Ley 11/1994 al elenco de causas justificativas de los arts. 40 y 41.

²².- La razón de la diferencia en cuanto al procedimiento hay que buscarla en lo que DEL REY GUANTER: "La dimensión de la empresa en la reforma de la legislación laboral de 1994", Tirant lo blanch, pág. 13, denomina como "irresistible presión sobre el Derecho del Trabajo para que considere la dimensión de la empresa en su perspectiva ordenadora". El autor, en las págs. 70 a 74, reflexiona sobre la influencia y efectos de este fenómeno en la diferente regulación procedimental de los despidos colectivos y los objetivos por causas económicas.

reconversión industrial, como ejemplo al más alto nivel de dicha intervención²³. Ciertamente es que esta materia supera los límites de la empresa situando su perspectiva en un sector, pero no lo es menos la trascendencia que tiene para las empresas incluidas en éste²⁴.

4. PROGRAMA DE LA ASIGNATURA "DERECHO Y CRISIS DE LA EMPRESA"

PARTE INTRODUCTORIA: PRECISIONES TERMINOLOGICAS

- A) El concepto de crisis de la empresa para el Derecho Mercantil
- B) Las situaciones económicas que, según el ordenamiento jurídico-laboral, permiten la adopción de medidas que afectan a los trabajadores:
 - B.1. El concepto de causa económica de los arts. 40, 41 y 51: especial atención a la delimitación jurisprudencial.
 - B.2. Las soluciones del Derecho del Trabajo.

PARTE I: DERECHO CONCURSAL MERCANTIL

CAPITULO 1º: EL SISTEMA ESPAÑOL DE DERECHO CONCURSAL

- A) **La razón de existencia del Derecho concursal**
- B) **Normas reguladoras en España**
- C) **El sistema español:**
 - C.1. Concurso de acreedores, quita y espera, quiebra y suspensión de pagos
 - C.2. Normas especiales en tutela de intereses generales
 - C.3. Administración judicial de empresas embargadas

CAPITULO 2º: PRESUPUESTOS, CLASES Y EFECTOS DE LA QUIEBRA

- A) **Los presupuestos de la quiebra**
 - A.1. La condición de empresario
 - a.- La quiebra como procedimiento especial del comerciante
 - b.- Casos especiales
 - c.- En particular, la quiebra de las sociedades
 - A.2. Sobreseimiento e insolvencia como bases del sistema
 - A.3. La declaración judicial de quiebra
 - a.- La voluntad de la declaración de quiebra
 - b.- La oposición a la declaración judicial de quiebra
 - c.- La publicidad de la declaración de quiebra
- B) **Las clases de quiebra**
- C) **Efectos de la declaración de quiebra**
 - C.1. Efectos de la declaración de quiebra sobre el deudor
 - C.2. Efectos de la declaración de quiebra sobre los acreedores

²³.- Para DURAN LOPEZ: "Legislación de empleo y reconversiones industriales", Revista de Política Social, 1987, nº 137, pág. 48, "los procesos de reconversión industrial puestos en marcha en muchos países, constituyen,..., un sustitutivo parcial y provisional de la planificación económica".

²⁴.- Hasta el punto de que la doctrina suele emplear el término "privilegio" cuando ha estudiado tales medidas legislativas. Así, por ejemplo, MARTIN VALVERDE, op. cit., pág. 168.

- C.3. Efectos de la declaración de quiebra sobre los créditos
- C.4. Efectos de la declaración de quiebra sobre los contratos bilaterales pendientes de ejecución

CAPITULO 3º: LAS MASAS ACTIVA Y PASIVA DE LA QUIEBRA Y LAS SOLUCIONES DEL PROCEDIMIENTO

A) La masa de bienes de la quiebra

- A.1. La delimitación de la masa de bienes de la quiebra
- A.2. La reintegración de la masa
 - a.- La retroacción
 - b.- Las acciones de impugnación
- A.3. La reducción de la masa
 - a.- Las llamadas "deudas de la masa"
 - b.- Separatio ex iure dominii
 - c.- Separatio ex iure crediti

B) La masa pasiva de quiebra

- B.1. Formación de la masa pasiva
- B.2. Examen y reconocimiento de los créditos
- B.3. Graduación de los créditos

C) Las soluciones de la quiebra

- C.1. Liquidación del activo y reparto de lo obtenido entre los acreedores
- C.2. El convenio entre el quebrado y los acreedores
 - a.- Concepto y características
 - b.- Elaboración, aprobación y oposición
 - c.- Contenido y efectos
- C.3. Rehabilitación del quebrado

CAPITULO 4º: LA SUSPENSIÓN DE PAGOS

A) Introducción

B) Significado y ámbito de procedimiento en el marco del sistema concursal español

C) Los presupuestos de la suspensión de pagos

- C.1. La condición de empresario
- C.2. La solicitud del deudor
- C.3. El presupuesto objetivo: "la insolvencia provisonal" y la "insolvencia definitiva".
Las diferencias de régimen según proceda una u otra calificación
- C.4. La declaración judicial

D) Efectos de la declaración de suspensión de pagos

- D.1. Sobre el deudor
- D.2. Sobre los acreedores
- D.3. Publicidad de los actos relativos a la suspensión de pagos

E) La masa de la suspensión de pagos

F) El convenio del suspenso con los acreedores

- F.1. Concepto y significado
- F.2. Tramitación
- F.3. Aprobación por el Juez y oposición

G) Otras soluciones del expediente de suspensión de pagos

PARTE II: EL DERECHO DEL TRABAJO DE LA CRISIS DE EMPRESA

CAPITULO 5º: LA PROTECCIÓN DEL CRÉDITO SALARIAL. LA PROTECCIÓN POR DESEMPLEO

A) El salario como crédito privilegiado

- A.1. El orden de preferencias
- A.2. El privilegio de ejecución separada
- A.3. Prescripción y transmisión

B) La protección del salario en situaciones empresariales atípicas o complejas

- B.1. Contratas y subcontratas
- B.2. Transmisiones de empresa
- B.3. Cesión de trabajadores
- B.4. Grupos de empresas
- B.5. Uniones Temporales de Empresas

B) El Fondo de Garantía Salarial

- B.1. Ámbito subjetivo de la protección del Fondo.
- B.2. Ámbito objetivo de la protección: límites.
- B.3. Requisitos para la actuación del Fondo.
 - a.- La insolvencia empresarial.
 - b.- Forma de reconocimiento o declaración de la deuda: especial atención a los procedimientos arbitrales.
 - c.- Procedimiento.

CAPITULO 6º: LOS DESPIDOS Y LAS SUSPENSIONES POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN. LOS DESPIDOS POR FUERZA MAYOR

A) Los despidos colectivos

- B.1. Delimitación
- B.2. Procedimiento:
 - a.- La negociación con los representantes de los trabajadores: los pactos o acuerdos. Requisitos, naturaleza, eficacia y vías de impugnación.
 - b.- Los posibles arbitrajes de consulta: naturaleza y eficacia: vías de impugnación.
 - c.- El control administrativo.
 - c.1.- Las medidas precautorias.
 - c.2.- Procedimiento. Derecho supletorio.
 - c.3.- La resolución administrativa. Naturaleza y vías de impugnación.
- B.3. El acto de despido
 - a.- Forma e indemnización.
 - b.- Preferencias en el empleo.
 - c.- Vías de impugnación.

B) Los despidos objetivos por causas económicas.

C) Las suspensiones por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

CAPITULO 7º: INTERVENCIÓN DE LOS PODERES PÚBLICOS EN PROCESOS DE CRISIS EMPRESARIALES.

- 1. Las crisis empresariales como problema político
- 2. La mediación política y la actividad de la Inspección

3. Especial referencia a los procesos de reconversiones industriales.
4. Las ayudas públicas a empresas: Las Sociedades Laborales.