

Nota Informativa
Especial COVID-19 (Nº 12):

Medidas en materia concursal previstas en el Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19

Índice

1. Introducción
2. Medidas en materia concursal
 - A. Previsiones en materia de concurso de acreedores
 - B. Especialidades en aplicación del Capítulo II a las empresas concursadas

Madrid, 2 de abril 2020

1. Introducción

El 1 de abril de 2020 se ha publicado en el Boletín Oficial del Estado el **Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19** (el “RDL 11/2020”). El RDL establece un nuevo paquete de medidas, principalmente de carácter social y económico, que amplían y desarrollan las ya adoptadas mediante los Reales Decretos-ley aprobados en los últimos días, así como el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, y su prórroga, aprobada mediante el Real Decreto 476/2020, de 27 de marzo.

2. Medidas en materia concursal

En materia concursal, el RDL 11/2020 establece una serie de modificaciones en relación con la suspensión de los contratos de trabajo y reducción de la jornada.

En primer lugar, modifica la competencia del juez del concurso, establecida en el artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal para adoptar aquellas medidas laborales indicadas en los artículos 22 y 23 del RDL 8/2020, a saber, suspensión de los contratos de trabajo y reducción de la jornada en los supuestos indicados en dicha norma.

Como se indicará, la competencia del juez del concurso se hará depender de si, al momento de que el RDL 11/2020 entre en vigor, el juez del concurso ha dictado o no una resolución al respecto. Si no hubiese dictado resolución, las solicitudes deberán remitirse a la autoridad laboral.

En segundo lugar, se añade la Disposición Adicional Décima del RDL 8/2020 con el siguiente título “Especialidades en aplicación del Capítulo II a las empresas concursadas”. Esta nueva disposición tiene como objeto la regulación del procedimiento a seguir por las compañías concursadas cuando decidan adoptar alguna de las medidas indicadas en los artículos 22 y 23 del RDL 8/2020.

A. Previsiones en materia de concurso de acreedores

El RDL 11/2020 introduce una serie de novedades en relación con la competencia para la adopción de medidas excepcionales relativas a la suspensión de los contratos de trabajo y reducción de la jornada cuando el empresario esté en concurso de acreedores por: (i) causas de fuerza mayor; o (ii) causas económicas, técnicas, organizativas y de producción tal y como se indican en los artículos 22 y 23 del RDL 8/2020 cuando la compañía se encuentre en concurso de acreedores.

A este respecto, la Disposición Transitoria Cuarta del RDL 11/2020 indica que la competencia para la adopción de dichas medidas dependerá de si, al momento de la entrada en vigor del RDL 11/2020, ha sido dictada o no una resolución por el juez del concurso sobre este extremo.

Así, si ya ha sido dictada una resolución judicial al respecto, ésta tendrá plenos efectos para el reconocimiento de las prestaciones establecidas en el capítulo II del RDL 8/2020.

En cambio, para aquellos supuestos en los que las solicitudes de suspensión de los contratos de trabajo o reducción de la jornada hubieran sido presentadas al juez del concurso, pero éste no hubiera dictado ninguna resolución a fecha de la entrada en vigor del RDL 11/2020, deberán remitirse a la autoridad laboral y continuarán su tramitación por el procedimiento y con las especialidades previstas en los artículos 22 y 23 del RDL 8/2020. Sin perjuicio de lo anterior, el hecho de que las actuaciones deban remitirse a la autoridad laboral no significa que las previamente practicadas y el periodo de consultas que estuviera en curso o se hubiera celebrado pierdan su validez a los efectos del nuevo procedimiento.

B. Especialidades en aplicación del Capítulo II a las empresas concursadas

Como se acaba de indicar, el RDL 11/2020 indica que cuando el juez del concurso no hubiese dictado resolución sobre la solicitud de suspensión del contrato de trabajo o reducción de la jornada, éste no será competente para la adopción de la medida solicitada, sino que lo será la autoridad laboral.

Pues bien, a este respecto, la normativa a la que deben someterse las anteriores solicitudes es la prevista en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, con las especialidades previstas en los artículos 22 a 28 y Disposición Adicional Sexta del RDL 11/2020.

Sin perjuicio de lo anterior, en la medida en la que la compañía se encuentra en concurso de acreedores, la nueva Disposición Adicional Décima del RDL 8/2020 introducida por el RDL 11/2020 añade lo siguiente:

- (i) Las solicitudes de los expedientes deberán ser formuladas por la empresa concursada con la autorización de la administración concursal, o por la administración concursal directamente, según el régimen de intervención o suspensión de facultades patrimoniales.
- (ii) La administración concursal será parte en el período de consultas previsto en el artículo 23 del RDL 11/2020.
- (iii) La decisión de aplicación de las medidas sobre suspensión de contratos o reducción de jornada, deberá contar con la autorización de la administración concursal o ser adoptada por esta, según el régimen de intervención o suspensión de facultades patrimoniales, en caso de que no se alcance acuerdo al respecto en el periodo de consultas.

- (iv) El deber de informar al juez del concurso de la solicitud, resolución y medidas aplicadas.
- (v) El juez del concurso será competente para resolver las impugnaciones que se susciten en determinados casos¹. La sentencia será recurrible en suplicación.
- (vi) La impugnación de la resolución de la autoridad laboral en el supuesto de que la resolución no haya constatado la existencia de fuerza mayor, será competente la autoridad laboral.

La información contenida en esta Nota Informativa es de carácter general y no constituye asesoramiento jurídico. Este documento ha sido elaborado 2 de abril de 2020 y Pérez-Llorca no asume compromiso alguno de actualización o revisión de su contenido.

¹ Los supuestos son los siguientes: (i) terminación del periodo de consultas con acuerdo en el que solo podrá alegarse, en caso de impugnación, fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión; (ii) impugnación en caso de que la medida tomada pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo; y (iii) afectación a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales previstos en el artículo 51.1 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.