

Comentarios a los recursos de la nueva Ley Concursal

por

FRANCISCO SACRISTÁN ROMERO
Profesor Universidad Complutense Madrid

Comenzaré mi discurso haciendo referencia a un breve inciso acerca de la regulación de los recursos e impugnaciones contra las decisiones del Juez de lo Mercantil prevista en la Ley Concursal, que se ha visto afectada por cambios significativos durante la tramitación parlamentaria. En el Proyecto de Ley Concursal se dedicaban a esta materia cuatro artículos, desde el 197 al 200, que finalmente han quedado reducidos a uno sólo, aunque con siete apartados, comprendidos todos ellos en el artículo 197. Pese a ello, el contenido de la regulación finalmente resultante no es demasiado diferente al inicialmente propuesto, salvo en un punto, en el que se ha introducido un cambio fundamental, el relativo al régimen de recursos de los incidentes concursales en materia laboral, cuestión en la que se ha terminado admitiendo la aplicación del régimen de recursos propio del procedimiento laboral, a la vez que estableciendo la competencia de los órganos jurisdiccionales del orden social. Y este asunto será el núcleo central de las siguientes líneas.

Aunque con esa regulación particular se haya quebrado de forma notable el principio de unidad de tratamiento que se había querido conceder al incidente concursal, el cambio puede considerarse justificado, por cuanto los principios del enjuiciamiento en el orden social son peculiares y podrían verse afectados residenciando los recursos en el orden civil, al que le son ajenos.

Por lo tanto, las únicas salvedades a la regla general son las establecidas en la propia norma, es decir, las especialidades contenidas en los demás apartados del precepto y lo establecido en el artículo 64 de la Ley Concursal, que en su apartado 8 establece que contra el auto que resuelva sobre la modificación o extinción colectiva de las relaciones laborales con el concursado procede recurso de suplicación y los demás previstos en la Ley de

Procedimiento Laboral, sin perjuicio de las acciones individuales de los trabajadores afectados que se sustanciarán por el incidente concursal con una resolución sometida a recurso de suplicación.

La Ley Concursal, consecuente con la remisión que realiza a lo largo de su articulado a la legislación laboral, sustantiva y procesal, en el enjuiciamiento de aquellas materias que, propias del orden social, han sido atribuidas al conocimiento del Juez del concurso, establece el recurso de suplicación y los demás recursos previstos en la Ley de Procedimiento Laboral contra las sentencias que resuelvan incidentes concursales relativos a acciones sociales.

Yendo por partes, la primera cuestión que entiendo se debe discutir es la delimitación de las acciones sociales que deben enjuiciarse por el Juez del concurso mediante el incidente concursal. En este sentido, se atribuye a la jurisdicción exclusiva del Juez del concurso el conocimiento de las acciones sociales previstas en el número 2.º del artículo 8 de la Ley Concursal (así como en el art. 86 ter LOPJ, en la redacción dada por la Ley Orgánica 8/2003, de 9 de julio, para la reforma constitucional). Son las acciones dirigidas a la extinción, modificación o suspensión colectivas de los contratos de trabajo, así como la suspensión o extinción de los contratos de alta dirección. Sin embargo, las acciones o expedientes que tienen por objeto la adopción de medidas colectivas de extinción, modificación o suspensión de las relaciones laborales, una vez presentada la solicitud de declaración de concurso, no se tramitan por el procedimiento del incidente concursal, sino por las reglas establecidas en el artículo 64 de la Ley Concursal, terminando el procedimiento mediante auto susceptible también de recurso de suplicación y de los demás previstos en la Ley de Procedimiento Laboral (art. 64.8.I de la Ley Concursal).

A partir de lo expuesto, no parece haber dudas de que deben tramitarse mediante el incidente concursal las acciones que los trabajadores pueden ejercitar contra el auto resolutorio de los expedientes de modificación sustancial de las condiciones de trabajo y de suspensión o extinción colectiva de las relaciones laborales, en cuestiones que se refieran estrictamente a la relación jurídica individual, a las que expresamente se refiere el artículo 64.8.II de la Ley Concursal. En todo caso, la Ley Concursal no nos ofrece explicación alguna acerca de lo que debemos entender por «relación jurídica individual».

En principio, la expresión parece aludir a todas aquellas cuestiones relativas a las concretas circunstancias de la relación laboral de cada uno de los trabajadores afectados por las medidas colectivas: salario, categoría profesional, jornada, etc... No obstante, también podrían entenderse comprendidas las acciones individuales que los trabajadores pueden ejercitar contra las modificaciones sustanciales del contrato de trabajo de carácter colectivo, únicas atribuidas al Juez del concurso, a las que se refiere el apartado 4 del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, de las que viene conociendo el Juez

de lo Social a través del procedimiento previsto en el artículo 138 de la Ley de Procedimiento Laboral. Con todo, la cuestión es discutible y existen opiniones divergentes por parte de los tratadistas que han analizado este asunto.

Por otro lado, conforme a lo dispuesto en el artículo 192.1 de la Ley Concursal, también se tramitarán por el incidente concursal las demandas que den lugar a nuevos juicios declarativos en virtud de acciones sociales que deban ser ejercitadas ante el Juez del concurso, según lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 50 de la Ley Concursal, así como los juicios declarativos en tramitación ante un Juzgado de lo Social que se acumulen de acuerdo a lo previsto en el apartado 1 del artículo 51 de la Ley Concursal.

La tramitación del recurso de suplicación deberá sujetarse a la regulación contenida en la Ley de Procedimiento Laboral, conforme a la remisión que la normativa concursal, en los artículos 8.2.º, 64.11 y 197.1 de la Ley Concursal, realiza a la legislación procesal laboral. Todo esto plantea diversas cuestiones de interés, a saber:

1.^a Siendo uno de los objetos del recurso la revisión de los hechos declarados probados, a la vista de las pruebas documentales y periciales practicadas, tal y como se fija en el artículo 191.b) de la Ley de Procedimiento Laboral, la sentencia dictada por el Juez de lo Mercantil debe contener una referencia expresa y clara a los hechos que se consideran probados, tal y como exige con carácter general para las sentencias dictadas por los órganos de la jurisdicción del orden social el artículo 97.2 de la Ley de Procedimiento Laboral.

Con el objetivo prioritario de conseguir una mayor claridad y facilitar la redacción del escrito del recurso y su posterior resolución, resultaría conveniente que los hechos probados figurasen como tales en un apartado propio dentro de la sentencia, separados de los antecedentes de hecho y de los fundamentos jurídicos, como se viene haciendo en las sentencias del orden social.

2.^a Los trámites necesarios para la interposición del recurso, tales como su anuncio y posterior formalización, deberán efectuarse ante el Juzgado de lo Mercantil que conoce del concurso, que será el órgano competente para valorar si concurren los requisitos, formalidades y plazos previstos en la Ley de Procedimiento Laboral, elevándose después los autos por el Juzgado a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia correspondiente para su resolución.

El escrito de formalización del recurso deberá respetar también los requisitos propios de la legislación procesal laboral, invocando con claridad y precisión lo que pretende, de acuerdo con las finalidades propias del recurso recogidas en el artículo 191 de la Ley de Procedimiento Laboral, concretando a qué apartado de este precepto corresponde cada motivo de suplicación invocado.

3.^a Si bien en el proceso laboral las partes pueden comparecer y defenderse por sí mismas, peculiaridad que recoge la Ley Concursal en el artículo 184.6 cuando realiza una remisión a las reglas generales de la Ley de Procedimiento Laboral sobre representación y defensa, la designación de Letrado es requisito imprescindible para la admisibilidad del recurso de suplicación —incluido el que procede contra la sentencia recaída en el incidente concursal— y del escrito de impugnación del recurso, siendo ambos defectos subsanables (arts. 192 y sigs. de la Ley de Procedimiento Laboral). El instante adecuado para el nombramiento de Abogado es el del anuncio del recurso ante el juzgado que conoce del concurso.

4.^a Una particularidad propia del procedimiento laboral es la exigencia al recurrente de determinadas garantías como requisito para la admisión del recurso de suplicación, consistentes en las obligaciones de consignar la cantidad objeto de condena en la sentencia y la de efectuar un depósito.

Responden a la finalidad de asegurar el cumplimiento de la sentencia, evitar la interposición de recursos meramente dilatorios y respetar el principio esencial laboral de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, al limitar las posibles presiones sobre éste para reducir su derecho ante la incertidumbre en la percepción de la cantidad concedida en sentencia (STC 3/1983). Del cumplimiento de estas obligaciones están excluidos los trabajadores y beneficiarios de la Seguridad Social, el Estado y sus Organismos Autónomos, las entidades públicas empresariales, los Organismos públicos dependientes de ambos, los organismos constitucionales y quienes tuvieran reconocido el beneficio de justicia gratuita (arts. 227 y 228 de la Ley de Procedimiento Laboral y art. 12 de la Ley 52/1997, de 27 de noviembre, de asistencia jurídica). Por ello, no hay ninguna duda respecto a que en el recurso de suplicación interpuesto dentro de un procedimiento concursal los trabajadores y sus representantes estarán exentos de la obligación de consignación y depósito para recurrir. Mayores dudas se plantean en lo concerniente a la administración concursal y el deudor, sin olvidar que este último requerirá de la conformidad de la administración concursal para recurrir (art. 54 de la Ley Concursal).

En relación a estas cuestiones, cabe decir que la jurisprudencia constitucional, desde la STC 3/1983, ha sido pacífica al exigir el cumplimiento del requisito legal de la consignación para recurrir, sin que ninguna resolución del Tribunal Constitucional haya admitido la falta de medios económicos como causa que exonere de dicha obligación, circunstancia que, efectivamente, concurre en las empresas en situación de concurso. Así, la STC 30/1994 (RTC 1994/30), al pronunciarse sobre el deber de consignación del importe de la condena como presupuesto para recurrir el empresario en el orden social, establece, siguiendo a la jurisprudencia anterior, que: «...este Tribunal ha considerado que no constituye un obstáculo excesivo o desproporcionado

para el acceso al recurso, el artículo 227 de la “vigente” LPL (actual art. 228 LPL) dispone (como ya lo hacía el art. 170 de la LPL de 1980) que la misma es imprescindible para que sea admitido a trámite el recurso de suplicación, a menos que el recurrente gozara del beneficio de justicia gratuita...»

Por otro lado, la referencia que el artículo 197.7 de la Ley Concursal realiza, junto a la suplicación, a «los demás recursos previstos en la LPL», comprende al recurso de casación en unificación de doctrina y al recurso de queja. Este último es el que procede contra las resoluciones judiciales que nieguen el anuncio del recurso de suplicación o la preparación del recurso de casación, conociendo el órgano judicial que debería resolver el recurso denegado. El artículo 187 de la LPL se remite para su tramitación a lo dispuesto por la LEC para recurrir en queja (arts. 494 y 495 de la LEC).

Decir también que la referencia que el número 7 del artículo 197 de la Ley Concursal realiza a «los demás recursos previstos en la LPL» plantea la duda de si en la misma se comprenden la audiencia al demandado rebelde (art. 183 de la LPL) y el recurso de revisión (arts. 86.3 y 234 de la LPL), dado que su naturaleza de verdaderos recursos es negada por la mayoría de la doctrina. De optarse por la solución afirmativa, la tramitación será conforme dispone la LEC, a la que expresamente remite la LPL, con las especialidades previstas en esta última.

Finalmente, cabe indicar que ninguno de los recursos que puedan interponerse contra la sentencia dictada en el incidente concursal suspenderá el concurso ni ninguna de sus piezas, como expresamente establece el artículo 197 de la Ley Concursal.

Asimismo, entiendo importante una reflexión sobre lo que regula el artículo 195 de la Ley Concursal, referente al incidente concursal en materia laboral.

En este precepto, una de las cuestiones que suscita más polémica es la referida a que la demanda debe atenerse a los requisitos de forma establecidos en el artículo 437 de la LEC, es decir, a los propios de la demanda sucinta con la que se inicia un juicio verbal civil. Esos requisitos son tan escuetos que basta con que se consignen los datos de identificación de las partes y la petición que se realice.

Para la doctrina consultada a estos efectos, dicha especialidad no merece una opinión favorable. Entienden que ni siquiera en el procedimiento laboral los requisitos de demanda son tan escasos. El artículo 80 de la Ley de Procedimiento Laboral exige que también se consignen de forma enumerada, clara y concreta los hechos sobre los que trate la pretensión y todos los que resulten imprescindibles para resolver los asuntos planteados. No parece que tenga justificación razonable que se haya establecido esa diferencia respecto al procedimiento del artículo 194, en el que se exige que la demanda cumpla los requisitos fijados en el artículo 399 de la LEC para el juicio ordinario. A

diferencia del proceso laboral, no es preciso que se acompañe a ella el certificado del acto de conciliación previa, que es innecesario en este proceso.

Además, se establece que el juicio debe comenzar con el intento de conciliación o avenencia, igual que en el proceso laboral (art. 84.1 de la LPL). Sin embargo, no puede tener el mismo sentido esa conciliación o avenencia en este incidente que en el proceso laboral, porque existe una nota diferencial que parece que haya escapado al legislador y es que en el incidente concursal también se han de considerar intereses ajenos a los de las partes formales del mismo, los intereses de los acreedores del concursado. Esa tentativa de conciliación o avenencia no puede hacerse a costa de los intereses de tercero, como es natural, lo que disminuye de forma notable el ámbito de la autonomía de la voluntad de la parte demandada.

RESUMEN

RECURSOS EN CONCURSO

La regulación de los recursos prevista en la Ley Concursal se ha visto afectada por cambios significativos durante la tramitación parlamentaria. En el Proyecto se dedicaban a esta materia cuatro artículos, desde el 197 al 200, que finalmente han quedado reducidos a uno solo, aunque con siete apartados como es el artículo 197. Pese a ello, el contenido de la regulación finalmente resultante no es demasiado diferente al inicialmente propuesto, salvo en un punto, en el que se ha introducido un cambio fundamental, el relativo al régimen de recursos de los incidentes concursales en materia laboral, cuestión en la que se ha terminado admitiendo la aplicación del régimen de recursos propio del procedimiento laboral, a la vez que estableciendo la competencia de los órganos jurisdiccionales del orden social.

ABSTRACT

APPEAL IN BANKRUPTCY

The regulation of appeals under the Law on Meetings of Creditors has undergone significant changes during the parliamentary processing stage. Four articles of the bill, articles 197 to 200, were devoted to the subject of appeals; these have in the end been reduced to a single article, number 197, which does however have seven subparagraphs. Even so, the contents of the finally resulting regulation are not too different from those first proposed, save in one point, where a fundamental change has been introduced concerning the system of appeals for bankruptcy incidents in employer/employee matters. In the end, the application of the system of appeals used in employer/employee proceedings has been admitted, and labour courts have also been established as the competent authorities.

(Trabajo recibido el 21-03-06 y aceptado para su publicación el 24-05-06)