

ARTÍCULO GS:

CRÉDITO LABORAL CONTRA LA MASA POR DESPIDO IMPROCEDENTE: UN ANÁLISIS DE LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO 60/2026, DE 22 DE ENERO.

1

La distinción entre créditos concursales y créditos contra la masa es una cuestión muy relevante en los concursos. Una situación habitual, y delicada para el administrador concursal, es cuando una empresa, en los meses previos a la solicitud de concurso, ejecuta despidos individuales o un Expediente de Regulación de Empleo (ERE) por causas objetivas.

Si dichos despidos son impugnados por los trabajadores y, una vez declarado el concurso, una sentencia judicial los califica como improcedentes, surge una cuestión relevante: ¿la indemnización correspondiente es un crédito concursal, nacido antes del concurso, o un crédito contra la masa, generado con posterioridad?

La reciente **Sentencia del Tribunal Supremo 60/2026, de 22 de enero**, aborda esta problemática, consolidando una línea jurisprudencial que todo administrador concursal debe conocer y tener muy en cuenta.

El hecho determinante: El momento de la decisión de no readmitir.

La doctrina del Tribunal Supremo, perfilada en sentencias anteriores como la **1674/2025, de 19 de noviembre**, establece que, para la correcta calificación concursal de la indemnización por despido improcedente, el momento determinante no es la fecha del cese efectivo del trabajador, sino el momento en que nace la obligación de pago. El Alto Tribunal razona que esta obligación surge cuando el empleador —o, en este caso, la administración concursal— ejercita la opción por la indemnización, lo cual equivale a una decisión de no readmitir al trabajador.

Si esta decisión se adopta con posterioridad a la declaración de concurso, se considera un acto realizado en interés de la masa, lo que convierte el crédito indemnizatorio en un **crédito contra la masa**. El Tribunal Supremo aclara que la modificación del Artículo 56 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, introducida por la reforma laboral de 2012, no altera esta conclusión, pues aunque la extinción del contrato se retrotraiga a la fecha del cese a efectos del cálculo, la obligación de indemnizar nace con la opción post-concursal.

De este modo, la sentencia consolida y matiza la doctrina ya iniciada en la Sentencia del Tribunal Supremo **400/2014, de 24 de julio**, aplicándola a supuestos donde la empresa despidió por causas objetivas antes del concurso, pero la improcedencia se declara judicialmente con posterioridad, forzando a la administración concursal a optar por la indemnización.

BARCELONA

Balmes, 209. planta 2
08006 - Barcelona
+34 93 218 40 00

MADRID

A. Bosch 5. bajo D.
28014 - Madrid
+34 91 037 84 81

www.gimenez-salinas.es
info@gimenez-salinas.es

Análisis del caso de la STS 60/2026, de 22 de enero.

En el supuesto analizado por la **STS 60/2026, de 22 de enero**, una cooperativa llevó a cabo un despido colectivo con efectos del 10 de noviembre de 2020. Posteriormente, el 29 de enero de 2021, fue declarada en concurso. Los trabajadores impugnaron sus despidos. La empresa y los trabajadores alcanzaron un **acuerdo extrajudicial antes de la declaración de concurso** (el 23 de diciembre de 2020), en el que la empleadora reconocía la improcedencia **y optaba por la indemnización**. Aunque la homologación judicial de dichos acuerdos fue posterior al auto de concurso, el Tribunal Supremo considera que el hecho relevante —la decisión de no readmitir y optar por la indemnización— ya se había producido.

El Tribunal razona que, tras ese acuerdo, el contrato de trabajo quedó extinguido, naciendo en ese momento el crédito indemnizatorio. Por tanto, al ser un crédito nacido con anterioridad a la declaración de concurso, su calificación correcta es la de **crédito concursal con privilegio general**, conforme al Artículo 280 del Texto refundido de la Ley Concursal.

De no haber existido ese acuerdo, optando por la indemnización, anterior a la declaración de concurso, el crédito derivado de la improcedencia de los despidos se habría considerado crédito contra la masa, a pesar de que el despido fuera anterior a la declaración de concurso.

Implicaciones para la Administración Concursal

La doctrina del Tribunal Supremo nos lleva a destacar la importancia de la diligencia de la administración concursal. La diferencia entre un crédito concursal y uno contra la masa cambia del todo la situación, especialmente cuando se trata de un crédito cuantioso como son las indemnizaciones por despido improcedente.

De estas sentencias se extraen dos conclusiones fundamentales:

1. **Si no existe un acuerdo previo al concurso**, y la improcedencia del despido se declara judicialmente después, la opción de la administración concursal por la indemnización (dado que la readmisión suele ser inviable en un concurso en liquidación) generará un **crédito contra la masa**.
2. **Si existe un acuerdo previo al concurso** en el que la empresa ya reconoce la improcedencia y opta por la indemnización, el crédito se considerará **concursal**, aunque su homologación judicial sea posterior.

BARCELONA

Balmes, 209, planta 2
08006 - Barcelona
+34 93 218 40 00

MADRID

A. Bosch 5, bajo D.
28014 - Madrid
+34 91 037 84 81

www.gimenez-salinas.es
info@gimenez-salinas.es

Por ello, es importante que la administración concursal, al asumir su cargo, analice con detalle los despidos pre-concursales impugnados y, en la medida de lo posible, defienda la procedencia de las extinciones. Una defensa pasiva o una aceptación de la improcedencia sin evaluar las consecuencias puede generar créditos contra la masa de elevada cuantía, en detrimento de la masa activa y del resto de acreedores.

Para más información o asesoramiento pueden ponerse en contacto con info@gimenezsalinas.es.



BARCELONA

Balmes, 209, planta 2
08006 - Barcelona
+34 93 218 40 00

MADRID

A. Bosch 5. bajo D.
28014 - Madrid
+34 91 037 84 81

www.gimenez-salinas.es
info@gimenez-salinas.es



GBL
Alliance
Opening the World
for your business