Quiebra

Cuando una empresa ya no puede pagar sus deudas y se interrumpen sus actividades

Lo que debe saber al respecto:

- Los términos quiebra e insolvencia se utilizan para definir los procedimientos legales relativos a cuando una empresa no dispone de recursos suficientes para pagar todas sus obligaciones financieras a sus acreedores. Ambos términos pueden dar lugar a cierta confusión, ya que a veces se utilizan indistintamente. Es el caso a nivel europeo, donde quiebra e insolvencia se refieren ambas al mismo reglamento sobre **insolvencia transfronteriza** (pulse aquí para saber más). No obstante, el uso de los términos jurídicos puede variar según la legislación nacional.
- Cuando se produce una quiebra y se inicia un **procedimiento de insolvencia de** una empresa, suele ir asociado a considerables recortes e incertidumbres para los trabajadores afectados, los comités de empresa y los sindicatos que representan los intereses de los trabajadores. Una empresa en quiebra/insolvente puede deber a acreedores externos como instituciones financieras (por ejemplo, bancos), proveedores y arrendadores, entre otros, el pago parcial o total de la deuda pendiente. Al mismo tiempo, la empresa como empleador puede tener deudas internas con los trabajadores si no ha pagado parte o la totalidad de los salarios y remuneraciones debidos a los trabajadores. Como los diferentes acreedores tendrán reclamaciones durante el procedimiento , es crucial que los créditos de los trabajadores estén protegidos.
- En caso de **insolvencia del empresario**, los trabajadores y los organismos que los representan deben conocer bien la **Directiva 2008/94/CE** sobre la protección de los trabajadores en caso de insolvencia del empresario.
- La Directiva establece **unas normas mínimas relativas a los créditos de los trabajadores** contra los empresarios que se encuentren en estado de insolvencia. Los Estados miembros tienen que designar una **institución de garantía** que se haga cargo de los créditos salariales pendientes y tienen que establecer normas detalladas sobre el funcionamiento de la institución de garantía (pulse aquí para saber más).
- También es importante saber que, para garantizar la **igualdad de trato de todos los trabajadores**, los Estados miembros no pueden establecer una duración mínima para el contrato laboral ni excluir los contratos de duración determinada o los trabajadores cedidos por agencias.
- En cuanto a la **implicación de las autoridades públicas**, en algunos casos de quiebra/insolvencia, se nombrará a un administrador concursal/de reestructuración preventiva como tercero (generalmente un administrador o un liquidador).

- La insolvencia puede afectar al grupo en su conjunto, pero también puede abarcar únicamente a determinadas entidades jurídicas pertenecientes a la empresa que ejerce el control. Esta consideración es especialmente importante para el CEE/SE WC, ya que las condiciones de su funcionamiento no se verán afectadas de la misma manera.
- Las quiebras pueden implicar **despidos colectivos, cierres** y o en algún caso una **absorción**.

Su misión es...

- Anticipe la quiebra/insolvencia de su empresa identificando los signos de crisis empresarial. Intente observar la situación económica y financiera y la evolución prospectiva de la empresa o del grupo. Utilice los recursos sindicales y la información sobre el tema a nivel europeo y nacional.
- Recopile toda la información que ayude a comprender los aspectos económicos de la quiebra, pero también las posibles motivaciones "ocultas" de la dirección.
- Una vez establecido el procedimiento de insolvencia, su papel también consiste en:
    - Garantizar la protección de los trabajadores en lo que respecta a la continuidad de sus contratos de trabajo.
    - Garantizar que las condiciones para que las empresas puedan seguir funcionando durante las insolvencias sean aceptables para los trabajadores.
    - Asegurarse de que se respetan las reivindicaciones de los trabajadores, como los salarios y las remuneraciones.
- Compruebe también la aplicación en su legislación nacional de la Directiva 2002/74/CE por la que se modifica la Directiva 80/987/CEE del Consejo sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas a la protección de los trabajadores en caso de insolvencia del empresario: por ejemplo, los Estados miembros pueden estipular que la Directiva no se aplique a los regímenes complementarios de pensiones de empresa. También tienen la opción de limitar la responsabilidad de la institución de garantía en cuanto a la cuantía y el tiempo. No obstante, tienen que cubrir al menos tres meses del contrato de trabajo anteriores a la fecha de insolvencia - este periodo mínimo puede formar parte de un periodo de referencia con una duración mínima de seis meses.

Transnational Restructuring Navigator

Matriz cronológica

Obligaciones de la dirección

Comités de empresa europeos Comités de empresa SE

- Si los rumores son ciertos y está en marcha un procedimiento de insolvencia que pueda tener importancia para los trabajadores europeos por sus posibles efectos, la dirección central tiene la obligación de informar al CEE o al CEE lo antes posible (véase la decisión prevista).

Representaciones de los trabajadores locales

- Si los rumores están bien fundados y se prevé un procedimiento, la dirección local tiene la obligación de informar a los representantes locales lo antes posible (véase la decisión prevista). En caso de que se vea afectado más de un país, dicha información debe coordinarse y facilitarse en el mismo plazo. Esto se refiere en particular a los efectos del procedimiento de quiebra/insolvencia en los países y centros locales afectados.

Representantes de los trabajadores en el Consejo

- Si el rumor tiene fundamento, la dirección debe informar a los miembros del consejo de administración sobre el procedimiento de insolvencia y sus motivos, así como sobre cualquier plan que afecte a la plantilla en una fase muy temprana.

Derechos de los trabajadores y acciones

Comités de empresa europeos Comités de empresa SE

- En cuanto los rumores parezcan tener algún fundamento, los miembros del CEE/SE deberán confrontar a la dirección con la información ya obtenida y pedir más detalles, incluyendo -cuando proceda- la información formal y los preparativos para la consulta del CEE/SE. Esto puede hacerse en una reunión ordinaria o a través de su comité restringido, secretario, presidente u otro portavoz entre reuniones.
- Póngase en contacto con su coordinador sindical y su federación sindical europea para asegurarse la información completa de todos los sindicatos afectados y empezar a preparar una respuesta sindical conjunta.

Representaciones de los trabajadores locales

- En cuanto los rumores parezcan tener algún fundamento, los representantes locales de los trabajadores deberán confrontar a la dirección con la información ya obtenida y pedir más detalles,

Transnational Restructuring Navigator

incluyendo -cuando proceda- la información formal y los preparativos para la consulta. Esto puede hacerse en las reuniones periódicas de los órganos de representación local o a través de su secretario, presidente u otro portavoz entre reuniones. También pueden hacerlo los delegados sindicales individuales o los miembros del CEE/SE que representen al país en cuestión.

- Cualquier información obtenida a nivel local debe compartirse sistemáticamente con los miembros del CEE/SE WC de los demás países.

Representantes de los trabajadores en el Consejo

- Los representantes de los trabajadores tienen acceso a información privilegiada ya queen el consejo tienen acceso a la misma información que los demás representantes de los accionistas y deben conocer en cierta medida la situación financiera de la empresa. Si surge algún rumor sobre un posible caso de insolvencia que afecte a la empresa y aún no se ha comunicado a la junta, se puede plantear la cuestión en la siguiente reunión. Si, por el contrario, dicha información ya ha sido comunicada a la junta, se pueden enviar señales al CEE, a los representantes locales de los trabajadores y/o a los responsables sindicales de que, efectivamente, se está preparando dicha reestructuración.

Acción sindical

Comités de empresa europeos Comités de empresa SE

- Póngase en contacto con el ETUF respectivo: Compruebe y siga cualquier código de conducta/política existente del ETUF aplicable en caso de procedimiento de insolvencia y/o cualquier acuerdo marco transnacional preexistente o documento similar específico de la empresa.
- Recopile información sobre los motivos que podrían desencadenar el procedimiento de insolvencia: ¿Se trata de una insolvencia de tesorería (la empresa no tiene dinero para pagar pero dispone de activos) o de una insolvencia de balance (los propios activos no bastan para cubrir la deuda). Esta última puede tener las peores consecuencias, ya que puede llevar a la liquidación de la empresa.
- Los coordinadores de los CEE deben cooperar estrechamente con el ETUF y los miembros de los CEE de los países afectados

Representaciones de los trabajadores locales

- Los rumores pueden estar fundados o no: tal vez sea necesario un intercambio inicial con los trabajadores afectados. Los representantes de los trabajadores también pueden consultar la información pública en Internet (prensa, página web de la empresa, ...).

Representantes de los trabajadores en el Consejo

- En algunos casos, los responsables sindicales pueden tener un mandato en el consejo de administración de la empresa. Si no es el caso, será esencial mantener un estrecho contacto con los

Transnational Restructuring Navigator

representantes de los trabajadores que formen parte del consejo. Esto permitirá verificar rápidamente los rumores y, si se confirman, preparar los pasos siguientes (véanse las secciones siguientes del calendario).

Papel de las autoridades públicas

Comités de empresa europeos Comités de empresa SE

- Las autoridades públicas no desempeñan ningún papel en esta fase. Sin embargo, puede informarse sobre la posible legislación nacional aplicable y sobre qué tribunal puede ser competente para abrir el caso de insolvencia. Los procedimientos deben tener lugar en los tribunales del Estado miembro en el que se centren los principales intereses del deudor.

Representaciones de los trabajadores locales

- En esta fase no intervienen las autoridades públicas. No obstante, puede informarse sobre la legislación nacional y las diferentes etapas de un procedimiento de insolvencia en su país.

Representantes de los trabajadores en el Consejo

- En caso de impactos significativos sobre la mano de obra local, como suele ocurrir en los procedimientos de insolvencia, los miembros del comité de empresa pueden estar dispuestos a pedir a la dirección que informe a las autoridades públicas.

Transnational Restructuring Navigator

Further reading and resources

QUIEBRA

Directive 2008/94/EC on the protection of workers in the event of the insolvency of their employer

Categoría: Legal

Idioma: Inglés

QUIEBRA

Strengthening workers' voices in cases of insolvencies: guidelines and recommendations "more Democracy at work still needed" Elaborated by Syndex Europe, PCG-Project Consult GmbH and GLTPS.

Organización(es): ETUC

Categoría: Guías sindicales

Idioma: Inglés

Transnational Restructuring Navigator