

CUESTIONARIO PARA REUNION EN TRONDHEIM

4a. Comisión : Derecho Público y Social

Para enviar respuestas **en inglés o francés antes del 1º de julio de 2007** a:

Mrs Viviane Lébe-Dessard, President: viviane@lebe.be

Mr Gerhard Kuras, Vice-president: Gerhard.Kuras@justiz.gv.at

Mr Philippe Bron, Vice-president: philippe.bron@just.fgov.be

IAJ: secretariat@iaj-uim.org

Cuestionario 2007

1. ¿Existe en su país una reglamentación especial para los procesos de quiebra?

Respuesta: efectivamente, existe una norma específica reguladora de los procesos concursales de reciente promulgación. Se trata de la Ley 22/2003, Concursal de 9 de Julio, norma que opta por los principios de unidad legal, de disciplina y de sistema.

La regulación en un solo Texto Legal de los aspectos materiales y procesales del concurso, sin más excepción que la de aquellas normas que por su naturaleza han exigido el rango de Ley Orgánica, es una opción de política legislativa que venía ya determinada por la nueva Ley 1/2000, de Enjuiciamiento Civil, al excluir esta materia de su ámbito y remitirla expresamente a la Ley Concursal.

La superación de la diversidad de instituciones concursales para comerciantes y no comerciantes es una fórmula que, además de estar justificada por la desaparición del carácter represivo de la insolvencia mercantil, viene determinada por la tendencia a simplificar el procedimiento, sin que ello suponga ignorar determinadas especialidades del concurso de los empresarios sometidos a un estatuto propio (llevar a cabo la obligación de contabilidad, inscripción en el Registro Mercantil) y de la existencia en la masa activa de unidades productivas de bienes o de servicios, especialidades que son tenidas en cuenta a lo largo de la regulación del concurso, desde su solicitud hasta su solución mediante convenio o liquidación.

La unidad del procedimiento de concurso se consigue en virtud de la flexibilidad de que la Ley lo dota, que permite su adecuación a diversas situaciones y soluciones, a través de las cuales puede alcanzarse la satisfacción de los acreedores, finalidad esencial del concurso. A mayor abundamiento, se han previsto reglas especialmente ágiles para los concursos de menor entidad.

2. ¿Qué instituciones (servicios gubernamentales, tribunales, etc.) se encargan de los procesos de quiebra en general, y qué instituciones se encargan de la resolución de los conflictos laborales?

Respuesta: De los procedimientos concursales sólo se encargan los Juzgados de lo Mercantil, de manera que su ámbito de decisión es el puramente jurisdiccional, si bien, en materia de impugnación sobre decisiones sobre acciones sociales cuyo conocimiento sea del Juez del concurso, es decir, las que resuelven sobre las acciones sociales que tengan por objeto la extinción, modificación o suspensión colectivas de los contratos de trabajo en los que sea empleador el concursado, así como la suspensión o extinción de contratos de alta dirección, la competencia se atribuye, conforme a los recursos previstos en la ley de Procedimiento Laboral, al órgano jurisdiccional especializado en materia laboral

3. Cuando se presenta una demanda de quiebra (o proceso de insolvencia), ¿los contratos laborales se consideran automáticamente rescindidos o siguen en vigor?

Respuesta: Durante el concurso, en principio, no se interrumpe la actividad empresarial que viniera ejerciendo el deudor. Sólo excepcionalmente cabe que el Juez, a solicitud de la administración concursal y previa audiencia del deudor y de los representantes de los trabajadores, acuerde el cese o la suspensión total o parcial de las actividades de la empresa, si bien en este caso, las extinciones, modificaciones o suspensiones colectivas de contratos de trabajo que de ello deriven habrán de tramitarse ante el propio juez del concurso mediante el procedimiento previsto en la propia Ley Concursal.

4. En los países en que los contratos laborales finalizan automáticamente en virtud del inicio del proceso de quiebra, ¿a qué beneficios o indemnizaciones tienen derecho los trabajadores?

Respuesta: Ya hemos dicho que en el caso de la legislación española no se produce la extinción definitiva sino de forma excepcional. En estos casos excepcionales se atribuye al Fondo de Garantía Salarial, organismo autónomo dependiente del Ministerio de Trabajo, abonar a los trabajadores el importe de sus salarios, correspondientes a cuatro meses como máximo, que estén pendientes de pago, en los casos de insolvencia, suspensión de pagos, quiebra y concurso de acreedores. El Fondo de Garantía Salarial, en los mismos casos, ha de abonar las indemnizaciones reconocidas judicial o administrativamente a favor de los trabajadores a causa de despido y extinción de los contratos, con el límite máximo equivalente a un año de salario.

Asimismo, en los procedimientos concursales, para que el Fondo de Garantía asuma las obligaciones señaladas, será preciso que se le dé audiencia en el expediente, proveyéndose que se subroga en los derechos y acciones de los trabajadores frente a los empresarios por las cantidades satisfechas y

conservando el carácter de créditos singularmente privilegiados que les confiere la Ley.

5. ¿Existe alguna posibilidad de rescindir el contrato de trabajo de uno o más trabajadores, después de la resolución inicial del proceso de quiebra? ¿Qué razón puede ser considerada valedera para permitir al síndico de la quiebra rescindir los contratos laborales? ¿A qué beneficio o indemnización tiene derecho el trabajador?

Respuesta: La ley permite que bien administración concursal, el deudor o los trabajadores de la empresa concursada a través de sus representantes legales, soliciten del juez del concurso la modificación sustancial de las condiciones de trabajo y la extinción o suspensión colectivas de los contratos de trabajo en que sea empleador el concursado, si bien tal petición sólo puede hacerse una vez emitido por la administración concursal el informe preceptivo del concurso, salvo que se estime que la demora en la aplicación de las medidas colectivas pretendidas puede comprometer gravemente la viabilidad futura de la empresa, en cuyo caso, y con acreditación de esta circunstancia, podrá realizarse la petición al juez en cualquier momento procesal desde la presentación de la solicitud de declaración de concurso. La solicitud debe exponer y justificar, en su caso, las causas motivadoras de las medidas colectivas pretendidas y los objetivos que se proponen alcanzar con éstas para asegurar, en su caso, la viabilidad futura de la empresa y del empleo, acompañando los documentos necesarios para su acreditación.

Recibida la solicitud, el juez convocará a los representantes de los trabajadores y a la administración concursal a un período de consultas, cuya duración no será superior a treinta días naturales, o a quince, también naturales, en el supuesto de empresas que cuenten con menos de cincuenta trabajadores.

Si la medida afecta a empresas de más de 50 trabajadores, deberá acompañarse a la solicitud un plan que contemple la incidencia de las medidas laborales propuestas en la viabilidad futura de la empresa y del empleo.

Durante el período de consultas, los representantes de los trabajadores y la administración concursal deberán negociar de buena fe para la consecución de un acuerdo. El acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de las representaciones sindicales, si las hubiere, siempre que representen a la mayoría de aquéllos.

Al finalizar el plazo señalado o en el momento en que se consiga un acuerdo, la administración concursal y los representantes de los trabajadores comunicarán al juez del concurso el resultado del período de consultas. Recibida dicha comunicación el juez del concurso recabará un informe de la Autoridad Laboral sobre las medidas propuestas o el acuerdo alcanzado, que

deberá ser emitido en el plazo de quince días, pudiendo ésta oír a la administración concursal y a los representantes de los trabajadores antes de su emisión. Recibido el informe por el juez del concurso o transcurrido el plazo de emisión, seguirá el curso de las actuaciones. Si el informe es emitido fuera de plazo, podrá no obstante ser tenido en cuenta por el juez del concurso al adoptar la correspondiente resolución.

Cumplidos los trámites ordenados en los apartados anteriores, el juez resolverá en un plazo máximo de cinco días, mediante auto, sobre las medidas propuestas aceptando, de existir, el acuerdo alcanzado, salvo que en la conclusión del mismo aprecie la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho. En este caso, así como en el supuesto de no existir acuerdo, el Juez determinará lo que proceda conforme a la legislación laboral.

El auto, en caso de acordarse la suspensión o extinción colectiva de los contratos de trabajo, producirá las mismas consecuencias que la resolución administrativa de la Autoridad Laboral recaída en un expediente de regulación de empleo, a efectos del acceso de los trabajadores a la situación legal de desempleo.

Las acciones que los trabajadores puedan ejercer contra el auto, en cuestiones que se refieran estrictamente a la relación jurídica individual, se sustanciarán por el procedimiento del incidente concursal. La sentencia que recaiga será recurrible en suplicación.

En el supuesto de acordarse una modificación sustancial de carácter colectivo de las previstas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, el derecho de rescisión de contrato con indemnización que, para tal supuesto reconoce dicha norma legal (es decir, una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año, y con un máximo de nueve meses), quedará en suspenso durante la tramitación del concurso y con el límite máximo de un año desde que se hubiere dictado el auto judicial que autorizó dicha modificación.

6. ¿Qué privilegios o preferencias tienen los créditos laborales?

Respuesta: Desde un punto de vista concursal, tienen la consideración de créditos contra la masa y por tanto de créditos primarios frente a cualquier otros, los créditos por salarios de los últimos treinta días de trabajo anteriores a la declaración de concurso y en cuantía que no supere el doble del salario mínimo interprofesional.

Se les da la consideración de créditos concursales con privilegio especial a los refaccionarios, sobre los bienes refaccionados, incluidos los de los trabajadores sobre los objetos por ellos elaborados mientras estén en posesión del concursado.

Y se les da la consideración de créditos concursales con privilegio general a los créditos por salarios que no tengan reconocido privilegio especial, en la cuantía que resulte de multiplicar el triple del salario mínimo interprofesional por el número de días de salario pendientes de pago, las indemnizaciones derivadas de la extinción de los contratos, en la cuantía correspondiente al mínimo legal calculada sobre una base que no supere el triple del salario mínimo interprofesional, las indemnizaciones derivadas de accidente de trabajo y enfermedad profesional, y los recargos sobre las prestaciones por incumplimiento de las obligaciones en materia de salud laboral devengados con anterioridad a la declaración de concurso.

El resto de créditos salariales son créditos concursales ordinarios.

7. ¿Hay alguna institución garante que se haga cargo de las deudas impagas del empleador insolvente? En caso afirmativo, ¿con qué alcance?

Respuesta: véase la respuesta a la cuestión número 4. El Fondo de Garantía Salarial.

8. Esa institución garante, ¿se subroga en los derechos y privilegios del trabajador, y podría reclamarlos durante el proceso de quiebra?

Respuesta: En efecto. Véase respuesta a la cuestión número 4.

9. ¿Qué otros efectos tiene el proceso de quiebra sobre la relación laboral?

Respuesta: En materia de ejecución, a lo que nos referiremos detalladamente al responder la cuestión décima.

10. Cuando todo o parte de una empresa es enajenada durante un proceso de quiebra, ¿hay alguna peculiaridad respecto a los derechos de los trabajadores?

Respuesta: En la fase de liquidación la administración concursal ha de presentar al juez un plan para la realización de los bienes y derechos integrados en la masa activa del concurso que, siempre que sea factible, deberá contemplar la enajenación unitaria del conjunto de los establecimientos, explotaciones y cualesquiera otras unidades productivas de bienes y servicios del concursado o de algunos de ellos. El plan de liquidación se ha de someter a informe de los representantes de los trabajadores, a efectos de que puedan formular observaciones o propuestas de modificación, y si las operaciones previstas en el plan de liquidación suponen la extinción o suspensión de contratos laborales, o la modificación de las condiciones de trabajo, previamente a la aprobación del plan, deberá darse cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 64 de esta Ley sobre los contratos de trabajo.

De no aprobarse un plan de liquidación y, en su caso, en lo que no hubiere previsto el aprobado, las operaciones de liquidación se ajustarán a las siguientes reglas:

1ª El conjunto de los establecimientos, explotaciones y cualesquiera otras unidades productivas de bienes o de servicios pertenecientes al deudor se enajenará como un todo, salvo que, previo informe de la administración concursal, el juez estime más conveniente para los intereses del concurso su previa división o la realización aislada de todos los elementos componentes o sólo de algunos de ellos. La enajenación del conjunto o, en su caso, de cada unidad productiva se hará mediante subasta y si ésta quedase desierta el juez podrá acordar que se proceda a la enajenación directa.

Las resoluciones que el juez adopte en estos casos deberán ser dictadas previa audiencia, por plazo de quince días, de los representantes de los trabajadores y cumpliendo, en su caso, lo previsto en el apartado 3 del artículo 148. Estas resoluciones revestirán la forma de auto y contra ellas no cabrá recurso alguno.

2ª En el caso de que las operaciones de liquidación supongan la extinción o suspensión de contratos laborales, o la modificación en las condiciones de trabajo, se estará a lo dispuesto en el artículo 64 de esta Ley.

3ª Los bienes a que se refiere la regla 1ª, así como los demás bienes y derechos del concursado se enajenarán, según su naturaleza, conforme a las disposiciones establecidas en la Ley de Enjuiciamiento Civil para el procedimiento de apremio. Para los bienes y derechos afectos a créditos con privilegio especial se estará a lo dispuesto en el apartado 4 del artículo 155.

En caso de enajenación del conjunto de la empresa o de determinadas unidades productivas de la misma se fijará un plazo para la presentación de ofertas de compra de la empresa, siendo consideradas con carácter preferente las que garanticen la continuidad de la empresa, o en su caso de las unidades productivas, y de los puestos de trabajo, así como la mejor satisfacción de los créditos de los acreedores. En todo caso serán oídos por el juez los representantes de los trabajadores.

2. Cuando, como consecuencia de la enajenación a que se refiere la regla 1ª del apartado anterior, una entidad económica mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica esencial o accesorio, se considerará, a los efectos laborales, que existe sucesión de empresa. En tal caso, el juez podrá acordar que el adquirente no se subrogue en la parte de la cuantía de los salarios o indemnizaciones pendientes de pago anteriores a la enajenación que sea asumida por el Fondo de Garantía Salarial de conformidad con el artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores. Igualmente, para asegurar la viabilidad futura de la actividad y el mantenimiento del empleo, el cesionario y los representantes de los trabajadores podrán suscribir acuerdos para la modificación de las condiciones colectivas de trabajo.

11. ¿Hay reglamentaciones específicas de protección a los empleados si una empresa es clausurada o si hay despidos masivos? Describan por favor.

Respuesta: La legislación laboral regula los supuestos de extinción de las relaciones de trabajo fundada en causas económicas o en motivos tecnológicos, exigiendo que en estos casos, debe ser autorizada por la autoridad competente a petición del empresario interesado.

Los trabajadores, a través de sus representantes, podrán solicitar la autorización si racionalmente se presumiera que la no incoación del expediente por el empresario pudiera ocasionarles perjuicios de imposible o difícil reparación.

Cuando la extinción propuesta afectase a más del cincuenta por ciento de los trabajadores, se dará cuenta por el empresario de la venta de los bienes de la empresa, excepto de aquellos que constituyan el tráfico normal de la misma, a los representantes legales de los trabajadores y, asimismo, a la autoridad competente.

La indemnización, en el supuesto de ser autorizada la extinción, será de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

En el caso de fuerza mayor, la autoridad laboral podrá exonerar o reducir las indemnizaciones que serán satisfechas por el Fondo de Garantía Salarial, sin perjuicio del derecho de éste a resarcirse del empresario.

En el supuesto de venta judicial de la totalidad de la empresa o de parte de sus bienes, se producirá la sucesión de empresa y por tanto, el mero cambio de la titularidad de la empresa, centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma de la misma, no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior. Cuando el cambio tenga lugar por actos «inter vivos», el cedente, y en su defecto el cesionario, está obligado a notificar dicho cambio a los representantes legales de los trabajadores de la empresa cedida, respondiendo ambos solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas, siempre, claro está, que, en el caso de venta parcial, los bienes permitan continuar, también parcialmente, la actividad de la empresa.

En cualquier caso, si el nuevo empresario decide no continuar o suspender la actividad del anterior, deberá fundamentarlo en expediente de regulación de empleo, incoado al efecto.

En la aplicación de los planes de reestructuración sectorial convenidos entre la Administración y las organizaciones representativas de empresarios y

trabajadores se seguirá en los expedientes de regulación de empleo, que en consecuencia se formulen, el procedimiento que en la normativa de los respectivos planes se haya acordado.