



**#FreshStartMonday**

## Procedimientos Simultáneos de Insolvencia

¡Bienvenidos a #FreshStartMonday!

*"Have very frequent talks with employees because they are your best allies."* – **Richard Edelman**

Cuando una empresa está próxima a suspender pagos o se encuentra en un estado de insolvencia, hay muchos temas a tratar para determinar el tipo de proceso que se buscará y las medidas a tomar para rescatar la empresa. Entre estos temas está la discusión tan importante de decidir lo que se hará con los **Empleados de la Compañía**.



Un caso de liquidación o reorganización por un empleador puede tener consecuencias devastadoras para sus empleados, y puede significar la pérdida de trabajos o beneficios, y la reducción de sueldos de los empleados. Si bien los empleados no están indefensos en estas situaciones, es importante que actúen con prontitud para tratar de proteger sus derechos.

Los **Empleados de la Compañía** en Insolvencia deben tener claro los efectos que un caso de este tipo puede llegar a tener en sus relaciones laborales. Para el caso del empleador (deudor), si lo que busca es una reorganización, debe evaluar, analizar y determinar qué empleados conservará para continuar con las operaciones de la empresa, preservar su valor y salir del estado insolvente en el que se encuentra.

En Estados Unidos, los efectos en las relaciones laborales dependen del procedimiento que la empresa insolvente siga:

- **Liquidación – Chapter 7:** debido a que la empresa cesa todas sus operaciones, los empleados son despedidos, y aquellos a los que se les deben salarios y beneficios se convierten en acreedores. Se designa un administrador del caso para vender todos los activos y bienes de la empresa, y así responder ante los acreedores.

El administrador del caso utiliza el dinero generado por la venta de los activos para pagar los costos de administración del caso, y luego, en la medida en que se disponga de fondos, realizar los pagos de distribución a los acreedores con reclamaciones, incluidos los empleados con salarios y beneficios que no fueron pagados, en el orden de **Prioridad de Pagos** establecido en el Código de Bancarrotas.

- **Reorganización – Chapter 11:** en estos casos, el empleador mantiene la posesión de negocio (**Deudor en Posesión**) para reorganizarse y salir del estado insolvente para que el negocio se mantenga en marcha. Muchos empleados pueden permanecer en el trabajo y seguir cobrando y recibiendo beneficios.

Sin embargo, algunos pueden ser despedidos. Si a los empleados despedidos se les adeudan salarios y beneficios, se convierten en acreedores de la empresa. Si bien el patrono tiene la posesión del negocio, debe obtener la aprobación del tribunal de quiebras para casi todas las decisiones comerciales importantes. Si los empleados se organizan en un sindicato, y existe un convenio colectivo con el empleador, éste no puede modificar los términos y condiciones de los empleos sin la aprobación del tribunal de quiebras.



En Guatemala, la ley que actualmente regula las liquidaciones y reestructuraciones es el Código Procesal Civil y Mercantil. Este no establece disposiciones particulares relativas al trato de los empleados de una empresa en situación de suspensión de pagos o en estado de insolvencia. Las únicas disposiciones en Guatemala sobre la quiebra y las relaciones laborales se encuentran en el Código de Trabajo, el cual en su artículo 85, literal b establece que si la relación laboral se finaliza por razón de quiebra o la insolvencia, esta terminación es responsabilidad del empleador y será considerada como un despido.

En estos casos, la Inspección General de Trabajo, o los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, en caso ya ha surgido litigio, deben graduar discrecionalmente el monto de las obligaciones de la empresa en concepto de despido, sin que en ningún caso éstas puedan ser menores del importe de dos días de salario, ni mayores de cuatro meses de salario, por cada trabajador. Para este efecto, debe tomarse en cuenta, fundamentalmente, la capacidad económica de la empresa, en armonía con el tiempo que tenga de estar en vigor cada contrato.

La iniciativa de ley número 5446 denominada "[Ley de Insolvencias](#)", pendiente de ser aprobada por el Congreso de la República, regula la situación de los empleados y la empresa insolvente. El artículo 33 establece que el Administrador Concursal, previa autorización judicial, dispondrá el pago anticipado de los créditos laborales de cualquier naturaleza que se hubieran devengado y no estuvieran prescritos. En este caso, no será necesaria la verificación del crédito en el concurso, ni sentencia laboral previa que lo reconozca. Si los bienes de la [Masa de Activos](#) fueran insuficientes para la cancelación de los créditos laborales, a solicitud del Administrador Concursal, el Juez del Concurso podrá autorizar el pago a prorrata de los mismos.

El mismo artículo dispone que los despidos directos, que surjan de la aplicación de un plan de reorganización, con el objetivo de la continuación de la actividad del deudor, estarán sujetos a lo dispuesto en el artículo 85, literal b del Código de Trabajo. La iniciativa de ley también contempla el término de acreedores laborales, y son considerados también en la [Prioridad de Pagos](#) como créditos con privilegio general en caso no se hayan pagado conforme el artículo 33 de la iniciativa.

Es importante, tanto para el empleador como para los empleados, conocer los efectos que el procedimiento de insolvencia tendrá sobre su relación. De esa forma, el empleador podrá prepararse económicamente para cumplir con los pagos a sus empleados, y estos, en caso de no recibir ningún pago por parte del empleador, podrán hacer valer sus derechos en el procedimiento de insolvencia.





**Paola Montenegro**



**Emanuel Callejas**



**Juan Andrés Marroquín**



**Rodrigo Callejas**

