1.

¿Cuáles son mis derechos si mi empleador se declara en bancarrota?

Si su empleador se ha declarado en bancarrota, eso quiere decir que la compañía ya no puede pagar sus deudas a sus acreedores y que le ha pedido a un tribunal que le ayude a establecer un plan de pago (bancarrota tipo “Chapter 11”, o “Capítulo 11”) o a vender sus propiedades y usar los ingresos de la venta para pagarle a los acreedores (bancarrota tipo “Chapter 7”, o “Capítulo 7”.) Si la compañía le debe su salario, usted es entonces considerado como un acreedor de la compañía.

Los reglamentos de bancarrota establecen el orden (la prioridad) en que se les pagará a los acreedores. Los acreedores a quienes se les deben sus salarios y comisiones se les da una prioridad alta de pago. Todo empleado de un negocio en bancarrota tiene prioridad para recibir un máximo de $11,725 (en el 2010, ajustado cada tres años a partir de entonces) a cuenta del sueldo que ganó hasta 180 días antes de que la compañía se declarara en bancarrota. Sin embargo, los “acreedores asegurados” son los primeros en línea y por lo tanto están antes que los empleados para recibir su pago. (Los acreedores asegurados son bancos y otros prestamistas comerciales que tiene el derecho a recuperar o embargar propiedades si no se les paga.) Debido a que se les debe mucho del dinero de un negocio a los acreedores asegurados (normalmente en forma de préstamos para equipo y propiedades), generalmente después de pagarle a ellos no queda mucho dinero para otros acreedores, tales como los empleados. Algunas veces los acreedores que siguen después de los acreedores asegurados solamente reciben un centavo por cada dólar que se les debe.

Para proteger sus derechos como acreedor de un patrón en bancarrota, investigue el nombre del condado en que la compañía se declaró en bancarrota y llame al secretario(a) del Tribunal de Bancarrota de los Estados Unidos (o sea, al “Clerk of the United States Bankruptcy Court”) en ese condado. (Consulte su guía telefónica bajo la sección del Gobierno de los Estados Unidos.) Pregunte cómo presentar un Formulario de Prueba de Reclamo (o sea, un “Proof of Claim Form”), el cual será utilizado por el Tribunal para determinar cuanto dinero se le debe de dar a usted. Asegúrese de preguntar cuál es su fecha límite para presentar su reclamo de sueldos no pagados. Al completar su Formulario de Prueba de Reclamo, asegúrese de incluir documentos que respalden su reclamo, tales como copias de contratos o tarjetas de horario (timesheets).

Usted puede participar en el juicio de bancarrota de su patrón como uno de los acreedores. Una vez que usted haya presentado su Formulario de Prueba de Reclamo, los encargados del estado de bancarrota de la compañía le proveerán información y actualizaciones sobre el juicio en progreso.

2.

Mi compañía se declaró en bancarrota después de que presenté un reclamo ante el Comisionado Laboral. ¿Qué puedo hacer al respecto?

Las leyes de bancarrota automáticamente “congelan” toda acción legal contra la compañía en el momento que ésta presenta su solicitud de bancarrota, y no importa si usted ha presentado su reclamo de sueldos no pagados, si está en la mitad del proceso de reclamo, o si el Comisionado Laboral le ha otorgado un veredicto favorable sobre su reclamo. El tribunal puede multarlo si usted ignora el congelamiento de acciones legales contra la compañía, así es que es muy importante que usted cese cualquier intento de satisfacer su reclamo tan pronto como se de cuenta que la compañía se ha declarado en bancarrota. Si usted ha recibido un veredicto favorable a su reclamo de salarios, o si usted piensa que se le debe su sueldo pero todavía no hace nada legalmente para recuperarlo, presente su Formulario de Prueba de Reclamo ante el tribunal de bancarrota (NO ante el Comisionado Laboral.)

3.

¿Que sucede con mi seguro médico si mi patrón se va a la bancarrota?

El Acta COBRA (“Consolidated Omnibus Budget Reconciliation”, o “Reconciliación del Presupuesto Consolidado Omnibús”) normalmente le permite a los empleados continuar su seguro médico aun después de perder su trabajo. Sin embargo, en caso de bancarrota, la continuación del seguro médico depende del tipo de bancarrota que el patrón declaró. Un empleado puede ejercitar sus derechos de COBRA en caso de bancarrota tipo “Chapter 11” (Capítulo 11) porque le compañía continúa operando y proveyendo un plan de seguro en grupo para los empleados que sigan trabajando. En caso de que haya declarado bancarrota tipo “Chapter 7” (Capítulo 7, o sea, Liquidación), la compañía anula todos los planes de seguro médico y los empleados no tendrán la oportunidad de ejercer sus derechos COBRA.

La ley requiere que el administrador del plan de seguro médico del empleador notifique a los empleados con 60 días de anticipación si habrá una reducción de beneficios. Sin embargo, si su empleador se declara en bancarrota, usted debe de contactar al administrador del plan de seguro médico para determinar el estatus de su cobertura de seguro médico. El Resumen de la Descripción de sus Beneficios (Summary Plan Description of Benefits) contiene información sobre cómo contactar el administrador del plan. Usted debió haber recibido esta información un poco después de haberse inscrito al plan. Estas son algunas de las preguntas que usted debe de preguntarle al administrador:

- ¿Seguirá en vigor el plan o será cancelado? ¿Quién actuará como administrador de los planes de seguro durante y después de la bancarrota?
- ¿Se les ofrecerá la continuación de cobertura COBRA a los empleados que hayan sido despedidos?
- Si los planes de seguro médico van a ser cancelados, ¿cómo se pagarán los cobros médicos pendientes? y,
- ¿Cuándo se expedirán los certificados de comprobable cobertura (certificates of creditable coverage) que incluyan, entre otras cosas, las fechas de inscripción en el plan médico del empleado?

Si su empleador elimina el plan médico durante el proceso de bancarrota, la extensión de cobertura COBRA no estará disponible. El Acta de Portabilidad y Responsabilidad de Seguro Médico (Health Insurance Portability and Accountability Act, o HIPAA) garantiza, bajo ciertas circunstancias, que usted tenga la habilidad de convertir la cobertura en grupo a cobertura individual. Póngase en contacto con su proveedor de seguro para saber más sobre cómo puede usted ejercitar sus derechos según HIPAA.

4.

El negocio de mi empleador ha sido vendido. ¿A quién debo de presentarle los reclamos relacionados a mi empleo, al antiguo o al nuevo propietario del negocio?

Depende del tipo de venta que se efectuó si usted puede llevar al tribunal a su nuevo empleador (el sucesor) por reclamos que haya presentado ante su antiguo empleador (el predecesor). Si la venta fue por la totalidad del negocio, entonces es muy probable que el nuevo propietario haya heredado todas las responsabilidades (incluyendo el reclamo pendiente de usted) del antiguo dueño. Sin embargo, algunas transacciones ponen un límite a las responsabilidades heredadas por el nuevo propietario a través de cláusulas explícitas en el contrato, o través de un contrato de venta de los activos del negocio y no de los pasivos (responsabilidades.) Si esta es la situación en su caso, entonces usted tendría que presentar sus reclamos ante el antiguo propietario.

Los tribunales a veces pueden forzar a un nuevo propietario a regresarle los trabajos a los empleados despedidos, o a pagarles sueldos atrasados. Sin embargo, para hacer esto, el tribunal establece los requisitos de que el nuevo propietario haya sabido de los reclamos antes de comprar el negocio y que el negocio continúe substancialmente en la misma línea de productos y con los mismos empleados. Recomendamos que busque asesoría legal para determinar quien sería el acusado apropiado (el nuevo o el antiguo propietario) en caso de que usted presente un reclamo relacionado a su empleo.

Si usted tenía derecho a compensación por separación (“separation benefits”) por parte de su antiguo empleador (tales como indemnización por despido, o indemnización por falta de aviso de despido) cuando usted sea despedido, la venta del negocio habilita su derecho a recuperar estos beneficios, aun si usted continua trabajando para el nuevo propietario. Sin embargo, la ley no es muy clara en cuanto a cual de los dos propietarios (el antiguo y el nuevo) le corresponde las responsabilidades dictadas por el Acta COBRA.

5.

Me presenté a trabajar y las puertas de la compañía estaban permanentemente bajo llave. ¿Qué puedo hacer? ¿Cómo puedo encontrar a mi empleador?

Si su patrón ha cerrado o abandonado la empresa sin notificarle a usted, su principal preocupación debe de ser el de remplazar sus ingresos ya sea a través de su seguro de desempleo y o través de otro empleo. Mientras tanto, hay varias razones porque sería una buena idea localizar a su patrón, incluye en caso de que el (ella) le deba sueldos atrasados o si usted quiere que le escriba una carta de recomendación. Hay varios lugares donde usted puede empezar a buscar pistas sobre el paradero de su empleador:

- La oficina de correo puede que tenga la nueva dirección de su patrón
- El número de información (“411”) puede que le dé el nuevo número de su empleador
- El dueño de la propiedad o la compañía administradora de bienes raíces a cargo del lugar de la empresa puede tener información sobre los planes o el paradero del arrendador ausente (su patrón)
- Todos los negocios deben de estar registrados con la ciudad, así es que el Tesorero, el Administrador de Hacienda, u otras agencias que expiden permisos (tales como el Departamento de Salubridad Pública) pueden tener información sobre su patrón.
- Quizás la empresa tuvo que registrarse con un departamento estatal, y éste también puede darle algunas pistas. Por ejemplo, cualquier negocio que venda o rente productos debe de registrarse con el California State Board of Equalization (el departamento que administra los ajustes de impuestos entre los negociantes y el estado). Los números de teléfono de las agencias relevantes aparecen en las páginas blancas de la guía telefónica, bajo la clasificación de “State Government Offices.”

Las Corporaciones, las Asociaciones Limitadas, y las Compañías de Responsabilidad Limitada deben de registrarse con el Secretario del

Estado de California. Usted puede encontrar al agente asignado al registro de la compañía en la internet al ir a www.ss.ca.gov/business/business.htm bajo la opción titulada “California Business Search”.

6.

Tengo un reclamo legal contra mi empleador, pero él (ella) se desapareció ¿Cuáles son mis derechos?

Si su patrón ha violado los derechos de usted, él (ella) tiene la obligación de compensarlo de acuerdo con la ley y sin importar el paradero del patrón. Sin embrago, aún si usted pudo encontrar a su patrón y presentar una queja contra él (ella) dentro del período límite (el período límite para alegar un contrato escrito en el tribunal es de 4 años; para alegar un contrato oral el límite es de 2 años), usted debe pensar muy bien si llevar el caso al tribunal valdría la pena. Si la compañía ya no tiene una dirección permanente o si ya no tiene ninguna fuente de ingresos entonces sería bastante difícil cobrar el dinero otorgado a usted por un fallo positivo del tribunal. La compañía es considerada como una “entidad a prueba de fallos” si ya no tiene ni ingresos ni propiedades. En este caso, llevar a la compañía a juicio sería una pérdida de tiempo y dinero para usted.

Si desea más información acerca de sus derechos laborales, llame a: The Workers’ Rights Clinic
(El taller sobre los derechos de los trabajadores).

Nota Legal

El propósito de esta hoja informativa es proporcionar información correcta y general acerca de sus derechos legales respecto al empleo en California. Sin embargo, las leyes y procedimientos legales están sujetas a su modificación frecuente y a interpretaciones distintas, por lo que Legal Aid Society–Employment Law Center no puede garantizar que la información que contiene esta hoja informativa esté actualizada, ni se hace responsable de cualquier uso que se le dé. No se confíe de esta información sin consultar a un abogado o la agencia correspondiente acerca de sus derechos en su situación particular.