**PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL LIBRO IV DEL CÓDIGO DE COMERCIO, EN MATERIA DE QUIEBRA, ESTABLECIENDO LA OBLIGACIÓN DE NOTIFICAR A LOS TRABAJADORES AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO DE DECLARACIÓN DE QUIEBRA DEL EMPLEADOR.**

El Derecho laboral, como es sabido constituye un conjunto de disposiciones tendientes a regular las relaciones de trabajo existentes entre el empleador y los trabajadores, con la finalidad de resguardar los derechos y prerrogativas de éstos últimos.

De lo indicado anteriormente, se desprende que el ámbito laboral se encuentra circunscrito dentro de un conjunto de normas cuya principal función es la protección de los intereses de los trabajadores, a partir que éstos forman una parte importantísima del proceso productivo, estatuyéndose una obligación de promoción a sus derechos, no sólo que empecen a los empleadores, sino que también a la sociedad y el Estado.

A partir de lo anterior, se han generado en las últimas décadas doctrinas o principios que gobiernan el ámbito laboral, como la primacía de la realidad, la cláusula indubio pro-operario, la presunción de escrituración del contrato de trabajo a favor del trabajador, la obligación de seguridad del empleador, entre otras disposiciones cuya orientación no es otra sino la defensa y protección de los trabajadores. A mayor abundamiento podemos agregar que en los últimos años se han incorporado al ámbito del trabajo directamente normas de orden constitucional entrando en plena vigencia jurídica el concepto de la "*ciudadanía en la empresa*", elemento que sin lugar a dudas, no constituye sino la fórmula para incorporar criterios éticos o metajurídicos en las relaciones entre empleadores y trabajadores.

Dicho lo anterior, resulta de toda lógica que en cada uno de los ámbitos en donde se despliega el Derecho Laboral, la protección de los trabajadores debe constituir la piedra angular de tal relación jurídica, y una de ella es la que trata esta iniciativa legal: La Quiebra en la Empresa.

La quiebra constituye, desde un punto de vista humano, un estado absolutamente desafortunado para quien la padece, implica el fracaso de un proyecto económico que más o menos consolidado repercute *en* la vida del fallido, de su familia y también en los trabajadores. Producida la Quiebra de una persona o entidad, comienzan a generarse un conjunto de relaciones jurídicas destinadas a administrar y solventar los bienes y deudas del fallido, a través de un proceso minucioso, llevado a cabo por un síndico de quiebras, previa declaración judicial de Quiebra.

Al respecto en el Código de Comercio en su libro IV, regula cada uno de los pasos mediante el cual una persona es conducida por el camino jurídico y económico que implica la quiebra, determinando las personas a quienes se debe pagar, entre otros ámbitos.

Bajo este orden de cosas, quienes pueden verse afectado por la quiebra del deudor no son más que los acreedores del primero, pero además de ellos o dentro de este círculo no podemos preterir que en esta maraña de relaciones jurídicas y económicas los trabajadores del deudor poseen una gravitación clave, no sólo desde un punto de vista jurídico, sino también social.

En efecto, la continuidad en el empleo es un elemento de la esencia en el Derecho Laboral, en ese

contexto la quiebra implica dejar a los trabajadores en una desventajosa situación que irremediablemente los llevará a la cesantía, porque no obstante poseer derechos consagrados legal y constitucionalmente, en los hechos su fuente de ingresos desaparece, requiriéndose de tediosos trámites, muchas veces interminables destinados a recibir todo lo que empleador resulta debiendo a ellos. En consecuencia, estamos en presencia de un asunto que requiere de la máxima atención legislativa y social.

En materia de conocimiento del estado de quiebra del empleador, por parte de los trabajadores, estos tienen muchas instancias para dicho conocimiento por ejemplo, cuando el empleador(a) no paga, por un periodo prolongado, las cotizaciones previsionales y/o el impuesto único de segunda Categoría de los trabajadores(as) podría estar sólo declarando las cotizaciones previsionales y no pagándolas, se atrasa en forma reiterada y por sumas importantes en el pago de remuneraciones; no paga las mismas o las paga sólo con abonos, No observa cumplimiento, en general, de beneficios y prestaciones establecidas en instrumentos colectivos, despide de modo repentino y masivo a los trabajadores(as), con o sin pago de indemnizaciones. En general, no da cumplimiento a la legislación laboral, previsional y a los contratos de trabajo y comerciales, por problemas de financiamiento. También se puede advertir cuando el empleador(a) no se encuentra ubicable, se oculta, cierra sus oficinas, empresa o establecimiento y no deja representante válido.

Empero, todas las hipótesis descritas con anterioridad implican una situación ex post de la declaración de quiebra, constituyen indicios no oficiales, por lo tanto no existe por parte de los trabajadores una información oficial, sólo señales desagradables de la real situación del empleador.

Frente *a* lo anteriormente indicado, los firmantes de este proyecto de ley concordamos en la idea que al igual que los demás acreedores que demandan judicialmente la declaración de quiebra de un empleador, se requiere otorgarle en el procedimiento judicial para la declaración de quiebra de una información certera y oficial, por parte del tribunal en que se substancia la causa a los trabajadores, con la finalidad de ejercer, éstos último la mejor defensa de sus derechos frente a este procedimiento concursal.

Es por ello, que el presente proyecto de ley, tiene por objeto que al iniciarse ante un tribunal dicho procedimiento concursal, junto con practicar la notificación de la demanda o requerimiento al deudor fallido, se practique de igual forma a los trabajadores de la empresa, de la misma manera que al deudor, precisamente como una medida de garantizar a ellos el mayor y mejor respeto de sus intereses involucrados en esta relación jurídica.

**PROYECTO DE LEY**

Artículo Único: Incorpórese un nuevo inciso final en el artículo 45 del Libro IV del Código de Comercio, de la siguiente manera: ***"En caso de iniciarse procedimiento concursal contra el empleador, junto con la notificación realizada a éste, deberá asimismo notificarse al sindicato de la empresa o al delegado del personal en su caso."***