Introduce modificaciones al libro IV del Código de Comercio, ley de quiebras, en materia de despido de trabajadores
Boletín 8759-13

CONSIDERANDO:

1.- Que, la quiebra o el juicio de quiebra es definido por el artículo 1° de la actual ley de quiebras como aquél que "...tiene por objeto realizar en un solo procedimiento los bienes de una persona natural o jurídica, a fin de proveer al pago de sus deudas, en los casos y en la forma determinados por la ley".

2.- Que, por otra parte, y sin perjuicio de la definición anterior, se entiende que la quiebra es un estado excepcional del orden jurídico, en el cual una persona natural o jurídica pierde la administración de sus bienes, la que pasa a un síndico, para proceder éste a la realización del activo y el pago del pasivo, en la forma y de acuerdo a las preferencias que dispone la ley

1.- Que este estado excepcional del orden jurídico, se detona por regla general cuando una determinada persona ha caído en insolvencia en la administración de sus bienes, de tal forma que su pasivo es superior a su activo (sin perjuicio de que nuestra ley establece causales objetivas para la quiebra, que no exigen necesariamente insolvencia), sin que los acreedores puedan satisfacer íntegramente sus créditos como sucedería en una situación normal. En este estadio de cosas, la administración de los bienes del fallido pasa de pleno derecho a manos del síndico, quien pasa a representarlo judicial y extrajudicialmente.

3.- Que, en virtud de esta representación que inviste el síndico, procede a la realización del activo y pago del pasivo, determinando simultáneamente el destino de los contratos celebrados por el fallido, dentro de los cuales se insertan aquellos propios del ámbito laboral. Así, el síndico puede poner término a los contratos de trabajo, de aquellos trabajadores que el fallido hubiere contratado antes de la declaratoria de quiebra.

1.- Que, en la mayor parte de los casos, el síndico pondrá término a los contratos de trabajo mientras se determina si se continúa o no el giro del fallido, para así no seguir incrementando los costos que para la masa de acreedores significan las remuneraciones, recontratando con posterioridad sólo a aquellos trabajadores que fueran indispensables para la continuidad del giro del fallido.

Ahora bien, son distintos los conflictos jurídicos que trae el despido de los trabajadores durante la quiebra de la empresa, así, por ejemplo, la jurisprudencia ha determinado que la quiebra no es una causal de despido, que pueda asilarse en la conclusión del trabajo o la fuerza mayor, causales establecidas en los números 5 y 6 del artículo 159 del Código del Trabajo, luego de un largo debate al respecto, y pese a la oposición de parte de la doctrina.

6.- Que, sin embargo, existe una materia de igual o mayor trascendencia, sobre la cual hay pronunciamientos encontrados entre los distintos actores del derecho laboral, a saber, la aplicación de la llamada ley Bustos - Seguel al despido de los trabajadores de las empresas declaradas en quiebra.

Sobre el particular ha señalado la Dirección del Trabajo, mediante ORD. N° 3999 / 253, del 07 de agosto de 2000, que la causal invocada para poner término al contrato de trabajo, "...sólo podrán producir el efecto jurídico de poner término a tales contratos si la empresa fallida se encontraba al día en el pago de las cotizaciones previsionales de los trabajadores afectados, hasta el último día del mes anterior al despido,..", de lo contrario, "...forzoso resulta concluir que los despidos no han podido legalmente poner término a los respectivos contratos de trabajo".
6.- Que, lo anterior, no se ve alterado por haberse declarado la quiebra de la empresa, ",..si las normas legales en estudio no hacen ninguna excepción al respecto, y si se considera, por otro lado, que tanto la empresa, como sus bienes, obligaciones y derechos siguen existiendo, mientras no sean liquidados por el Síndico si la quiebra, al tenor del artículo 1° de la ley 18.175, es únicamente un procedimiento legal que tiene por objeto realizar los bienes de una persona natural o jurídica, a fin de proveer al pago de sus deudas, y por su parte, el Síndico, según el artículo 27 de la ley indicada, es quien, representando legalmente los intereses generales de los acreedores y al mismo tiempo los derechos de la fallida, pasa a administrar de pleno derecho todos los bienes de ésta, reemplazándola íntegramente al efecto, para los fines de la declaratoria de quiebra. Es decir, las obligaciones que pudieren recaer sobre la empleadora fallida pasan a ser asumidas por el Síndico, como representante y administrador de sus bienes, lo que resulta plenamente válido en materia laboral."1.

6.- Que, por otra parte, nuestra Excelentísima Corte Suprema, ha establecido que "...en el caso de la quiebra no puede tener aplicación el artículo 162 del Código del Trabajo en lo concerniente a mantener vigente el vinculo contractual laboral de la empresa fallida y sus dependientes, mientras no se comunique a estos trabajadores su situación provisional y, más aún, estar al día en el pago de las cotizaciones (...), Que para sostener la tesis, es del caso tener presente en primer lugar, que el Código del Trabajo, en su capítulo VI, del Libro I, contiene una serie de normas destinadas a proteger las remuneraciones; así, el artículo 81, impone, entre otras, la siguiente obligación: "....El empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social.". Por ello, "...se puede sostener que la cotización previsional es parte de la remuneración del trabajador que el empleador debe descontar y luego enterar al sistema previsional al cual se encuentra afiliado el asalariado", por lo tanto, se señala, que "...en este contexto, la deuda provisional que mantenga una empresa, para con sus trabajadores y el ente provisional, debe tener un tratamiento diferente según si continua

1 **Dirección del Trabajo, mediante ORD. N° 3999 / 253, del 07 de agosto de 2000.**

funcionando normalmente o si ha caído en quiebra; en efecto, esta última situación debe ser tratada por las normas que le son propias al procedimiento concursas, pues los acreedores deben ser pagados en la forma y orden de preferencia que la ley establece (...), sostener lo contrario, importaría desconocer desde un principio los efectos propios de la quiebra, cual es realizar en un solo procedimiento los bienes de una persona natural o jurídica, a fin de proveer al pago de sus deudas, en los casos y en la forma determinados por la ley, situación que se da en la especie desde el momento mismo que los créditos que emanan de deudas provisionales gozan del privilegio de primera clase, como ya se dijo".

Finalmente, sostiene que "..., entender que en el caso de la quiebra de una empresa, pueda mantenerse vigente la obligación de remunerar a los trabajadores hasta que el empleador cumpla con la obligación de ponerse al día en su pago y comunicar tal situación a sus dependientes, en razón de que existe deuda previsional, importaría gravar la masa con mayores créditos que aumentarían día a día, más aún importaría generar una desigualdad entre los acreedores y sus preferencias y, a la vez, desconocer lo previsto en el artículo 66 de la ley de Quiebras, en cuanto a que la sentencia que declara la quiebra fija irrevocablemente los derechos de todos los acreedores en el estado que tenían en día de su pronunciamiento."[2]

9.- Que, domo podemos ver, las interpretaciones dadas son totalmente contradictorias, y en este mismo sentido se pronuncia la doctrina, por cuanto no hay acuerdo sobre la aplicabilidad de la normativa laboral a la quiebra, fundamentalmente por la carga que para la masa representaría, y la fijación irrevocable de los derechos de los acreedores que se produce por ella.

9.- Que, sin embargo, quienes suscriben la presente iniciativa, creen necesario reestablecer el eje de la discusión sobre la materia, la que debe centrarse en los efectos que la atribución de jerarquía a una u otra norma puede tener sobre la sociedad. Pues no podemos desconocer la frecuencia con que se producen las quiebras de las empresas en nuestro país, siendo finalmente los mas perjudicados, los trabajadores de la empresa, quienes pierden su fuente laboral (generalmente sin derecho a indemnización, pues materialmente, no consiguen su pago), y eventualmente también sus cotizaciones provisionales. Por lo anterior, debe reforzarse el fin de la iniciativa y establecer mediante la ley, la completa aplicabilidad de la norma del inciso 5° del artículo 162 del Código del Trabajo, en caso de despido del trabajador, aún cuando la empresa respectiva se encuentre en quiebra.

Lo anterior, con el objeto de proteger los recursos de los trabajadores, y obtener la restitución a su patrimonio de fondos retenidos por el fallido, e imponer al síndico el deber legal de velar por el integro de los mismos a los fondos previsionales respectivos como requisito para el despido.

Ahora bien, nuestra postura, se sustenta no sólo en la primacía del Derecho Laboral sobre las normas de la Ley de Quiebras, sino que

---

[2] Corte Suprema, Rol N° 2.777-01.

también la posibilidad que este último cuerpo le entrega al legislador en su artículo 66, para hacer excepción a la igualdad en el tratamiento de los acreedores, todo lo cual ha de entenderse, sin perjuicio de la posibilidad que tiene el síndico para convalidar el despido mediante el integro de las cotizaciones adeudadas con posterioridad al despido.

Por lo tanto, los diputados que suscriben vienen a someter a la consideración de este H. Congreso Nacional el siguiente:

Proyecto de Ley que Introduce modificaciones al libro IV del Código de Comercio, ley de quiebras, en materia de despido de trabajadores

Artículo único.- Incorpórese el siguiente inciso final al artículo **64** del Libro IV del Código de Comercio, ley de quiebra:

"En caso de que el síndico, en atención a las facultades que le concede el presente artículo, proceda al despido de los trabajadores que hubieren sido contratados por el fallido, se aplicará lo dispuesto en el inciso 5° del artículo 162 del Código del Trabajo."