

Juánico

DIRECCION DEL TRABAJO  
DEPARTAMENTO JURIDICO  
K. 3830(225)/97

1348

065

ORD. NQ \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/

MAT.: 1) Para la terminación de los contratos de trabajo de los dependientes de la empresa Administradora Santa Cruz S.A. en Continuidad de Giro, deberá darse aplicación a las normas legales generales en materia de causales de término de contrato no siendo pertinentes la sola circunstancia de la quiebra del empleador o la enajenación de la empresa.  
2) La Dirección del Trabajo se encuentra impedida legalmente de pronunciarse sobre la aplicación precisa de una causal de término de contrato.  
3) Informa los beneficios legales que corresponde pagar en caso de terminación de contrato, y  
4) Los dirigentes sindicales no ven afectados sus derechos ante el evento de quiebra de la empleadora si además se declara la continuidad de giro de esta.

ANT.: 1) Pase NQ 267, de 28.02.97, de Sra. Directora del Trabajo.  
2) Presentación de 25.02.97, de Dirigentes Sindicato de Trabajadores Empresa Administradora Santa Cruz S.A., en Continuidad de Giro, zona Sur.

**FUENTES:**

Código del Trabajo, artículos 3Q, inciso final; 4Q, inciso 2Q; 47; 52; 73; 160; 161; 162; 163 y 174.

**CONCORDANCIAS:**

Dictámenes NQs. 3929/155, de 12.07.96, 1788/57, de 24.03.92 y 1553/52, de 13.03.92.

SANTIAGO,

14 MAR 1997

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

A : SRES. DIRIGENTES SINDICATO DE TRABAJADORES  
DE EMPRESA ADMINISTRADORA SANTA CRUZ S.A.  
EN CONTINUIDAD DE GIRO, ZONA SUR  
AVDA. CEMENTERIO, CASA NQ 4  
P E N C O /

Mediante presentación del antecedente  
2) se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de si procede que el Síndico de Quiebras exija 'finiquitos de los

contratos de trabajo de los dependientes de la empresa Administradora Santa Cruz S.A. en Continuidad de Giro, debido al cambio de administración de cinco cementerios parque, y en este caso cual sería la causal legal de despido, qué derechos de los trabajadores deben ser respetados para la celebración de finiquitos y cuales son los derechos de los dirigentes sindicales.

Sobre el particular, cúpleme informar a Uds. lo siguiente

El artículo 39, inciso final, del Código del Trabajo, dispone:

*"Para los efectos de la legislación laboral y de seguridad social, se entiende por empresa toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada"*

Del precepto antes transcrito, se colige que el término "empresa" involucra los siguientes elementos:

a) Una organización de personas y de elementos materiales o inmateriales.

b) Una dirección bajo la cual se ordenan dichas personas y elementos.

c) La prosecución de una finalidad, que puede ser de orden económico, social, cultural o benéfico, y

d) Que esta organización esté dotada de una individualidad legal determinada.

Del precepto legal transcrito se infiere que la empresa es un ente abstracto, constituido por la suma de diversos factores, pero distinto de éstos y consecuentemente, independiente de los cambios que éstos puedan experimentar.

En efecto, esta Dirección ha concluido reiteradamente que el legislador ha vinculado los derechos y obligaciones que individual o colectivamente corresponden a los trabajadores como la continuidad de la relación laboral a la empresa en sí y no a la persona natural o jurídica propietaria de la misma, de tal modo que cualquier modificación relativa a su dominio, posesión o mera tenencia, sean totales o parciales, no alteran tales derechos ni la subsistencia de los contratos de trabajo, los cuales se mantienen vigentes con el nuevo empleador, como lo precisa de modo expreso el artículo 49, inciso 29 del Código del Trabajo, al disponer:

*"Las modificaciones totales o parciales relativas al dominio, posesión o mera tenencia de la empresa no alterarán los derechos y obligaciones de los trabajadores emanados de sus contratos individuales o de los instrumentos colectivos de trabajo, que mantendrán su vigencia y continuidad con el o los nuevos empleadores".*

La doctrina expuesta se encuentra contenida, entre otros, en dictámenes N<sup>os</sup>. 1788/57, de 24.03.92 1553/52, de 13.03.92

De esta suerte, en la especie, si como se señala en la presentación, cinco cementerios parque de la empresa Administradora Santa Cruz S.A. en Continuidad de Giro cambiarán de administración, los derechos y obligaciones emanados de los contratos individuales o colectivos de los trabajadores que laboran en ellos se mantienen respecto de los nuevos empleadores, aplicando el principio de continuidad antes enunciado.

A lo anterior no obsta la circunstancia que la empresa Administradora Santa Cruz S.A. en Continuidad de Giro, se encuentre en quiebra, toda vez que al tenor de la doctrina de esta Dirección manifestada, entre otros, en dictamen N<sup>o</sup> 3929/155, de 12.07.96, *"es posible estimar, en derecho, que una empresa no se extingue por la sola circunstancia de ser declarada judicialmente en quiebra, por lo cual, cabe sostener, que por este mismo hecho no se extinguen por ejemplo, los respectivos contratos individuales o colectivos de trabajo"*, lo que se ve reforzado en este caso si la empresa en quiebra ha sido declarada en continuidad de giro, esto es, ha persistido en su funcionamiento con lo cual configura plenamente el concepto legal de empresa del artículo 3<sup>o</sup>, inciso final del Código del Trabajo, ya analizado.

En otros términos, como por una parte subsiste la empresa aun cuando haya sido declarada en quiebra, y por otra, se mantiene la continuidad de los contratos ante modificaciones relativas al dominio, posesión o mera tenencia de la misma, se hace necesario concluir que para proceder al término de los contratos del personal deberá darse aplicación a las causales legales generales sobre el particular, previstas en los artículos 159, 160 y 161 del Código del Trabajo, entre las cuales como es sabido no se encuentra la quiebra del empleador o el cambio del mismo, por lo que estas simples circunstancias no hacen exigible ni procedente dicha terminación.

Por lo expuesto, si en la especie se procede a dar por terminado los contratos de los dependientes de la empresa Administradora Santa Cruz S.A. en Continuidad de Giro, deberá hacerse por las disposiciones legales generales en materia de terminación de la relación laboral haciendo abstracción de la situación de quiebra de la empresa o de la enajenación de parte de la misma.

En cuanto a la consulta sobre causal legal precisa que se deberá invocar para dar por extinguidos los contratos, este Servicio se encuentra impedido de poder pronunciarse al respecto, toda vez que es una materia ajena a su competencia, dado que es el juez quién debe conocer de ella, conforme a lo prevenido en el artículo 168 del Código del Trabajo, en cuanto si los trabajadores estimaren que la aplicación a su respecto de una determinada causal de terminación de contrato ha sido injustifica-

da, indebida o improcedente o que no se ha invocado causal alguna o que las necesidades de la empresa carecen de fundamento, tienen derecho a recurrir, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, al respectivo juzgado a fin de que éste así lo declare y, en el evento de que así lo estableciere, por disposición expresa del precepto citado, procederá el pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo prevista en el inciso 4º del artículo 162, y la indemnización por años de servicios contemplada en los incisos 1º y 2º del artículo 163 según correspondiere, aumentada esta última en un 20%, e incluso hasta un 50% si el empleador hubiere fundado la terminación de los contratos en las causales señaladas en los números 1, 5 y 6 del artículo 160 y del despido fuere además declarado carente de motivo plausible por el tribunal.

Respecto de derechos de los trabajadores que deben ser respetados al término del contrato, que deben constar en finiquito, cabe expresar que el Código del Trabajo contempla para el caso de expiración de servicios el pago de las siguientes indemnizaciones: sustitutiva del aviso previo, de ser el caso, y de un mes por año de servicio y fracción superior a seis meses, de invocarse la causal de término de contrato del artículo 161 del Código, o necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, según artículos 162, inciso 4º y 163 del Código. Así también, atendido el artículo 73 del Código, procede compensar en dinero el derecho a feriado legal en el evento de que no se pudiere hacer uso del mismo por haberse puesto término al contrato una vez cumplidos los requisitos legales para dicho feriado, o la indemnización por feriado proporcional, si termina el contrato antes de completarse el año de servicio para hacer uso de tal derecho.

En cuanto a gratificación, el artículo 52 del Código otorga derecho a ella en proporción a los meses trabajados, cuando no se alcanzare a completar el año de servicio a la expiración del contrato. Respecto de la procedencia de dicho beneficio en relación con una empresa en quiebra, cabe señalar que esta Dirección se ha pronunciado sobre la materia, en Ord. Nº 1553/52, de 13 05 92, al expresar:

*"La circunstancia de que una empresa fallida sea declarada unidad económica y de que se decrete la continuidad efectiva del giro del fallido, total o parcial, no se contraponen con la posibilidad de que existan las condiciones o requisitos del artículo 47 del Código para que la obligación de gratificar se haga exigible"*

*"En efecto, cabe hacer presente que la empresa no pierde su calidad de tal por el hecho de que se acuerde su enajenación como un conjunto o unidad económica y que se decrete la continuidad de giro, siendo del caso destacar, además, que la finalidad de lucro es inherente a la actividad empresarial, de suerte que es posible afirmar que una empresa declarada en quiebra conlleva también tal objetivo."*

*"Por otra parte, es necesario señalar que el artículo 66 de la ley sobre impuesto a la renta, D.L. Nº 824, previene que el impuesto adeudado sobre la base de la*

*declaración prestada por el Síndico será recaudado en la misma forma que si fuera cobrado a la persona jurídica de cuyos bienes tenga la administración, esto es, debiendo acreditarse la renta mediante contabilidad completa, si se trata de una empresa.*

*"Lo expresado en el párrafo que antecede significa, en otros términos, que una empresa declarada en quiebra tiene la obligación de llevar libros de contabilidad.*

*"De esta suerte, es forzoso convenir que si una empresa declarada en quiebra obtiene utilidades o excedentes líquidos en su giro, cumple todos y cada uno de los requisitos enunciados precedentemente para la existencia de la obligación de pagar gratificación legal, y está, en consecuencia, obligada a pagarla.*

*"En lo relativo a la existencia de utilidades, cabe hacer presente que las normas que conforman la legislación relativa a la quiebra reconocen la posibilidad de que una empresa fallida obtenga utilidades o excedentes líquidos en su giro, circunstancia que, de existir los otros requisitos legales, significará, de acuerdo a lo expresado antes, que se encuentra obligada a gratificar a sus trabajadores.*

*"En efecto, el artículo 114 inciso 2º de la ley Nº 18.175, modificado por el artículo 1º Nº 4 de la ley Nº 18.598, publicada en el Diario Oficial de 5 de febrero de 1987, previene que "en el caso de que en la continuación efectiva del giro se obtengan excedentes, estos corresponderán a los acreedores del fallido sólo hasta la concurrencia del monto de sus créditos, reajuste e intereses, que corresponda pagar en la quiebra, deducidos los gastos. El remanente si lo hubiere, pertenecerá al fallido".*

*Por ultimo, referente a los derechos de los dirigentes sindicales, en caso de quiebra de la empresa esta Dirección ha reiterado, entre otros, en dictamen Nº 3929/155, de 12.07 96, que: "una empresa no se extingue por la sola circunstancia de ser declarada en quiebra, por lo cual, cabe sostener, que por este mismo hecho no se extingue el fuero de sus dirigentes sindicales, debiendo agregarse que de igual modo no podrá afectarse la existencia de las organizaciones sindicales de base constituidas en la empresa fallida, mientras esta no cese completamente su actividad". Lo anterior adquiere mayor fuerza si se ha declarado la continuidad de giro.*

*Por lo antes expresado es posible concluir que para poner término al contrato de un dirigente sindical deberá solicitarse previamente su desafuero judicial, según lo previsto en el artículo 174 del Código del Trabajo.*

*En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y a las disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Uds.:*

1) Para la terminación de los contratos de trabajo de los dependientes de la empresa Administradora Santa Cruz S.A. en Continuidad de Giro, deberá darse aplicación a las normas legales generales en materia de causales de término de contrato no siendo pertinentes la sola circunstancia de la quiebra del empleador o la enajenación de la empresa.

2) La Dirección del Trabajo se encuentra impedida legalmente de pronunciarse sobre la aplicación precisa de una causal de término de contrato.

3) Informa los beneficios legales que corresponde pagar en caso de terminación de contrato, y

4) Los dirigentes sindicales no ven afectados sus derechos ante el evento de quiebra de la empleadora si además se declara la continuidad de giro de esta.

Saluda a Uds.,



*Esther Feres*  
**ESTER FERES NAZARALA**  
**ABOGADO**  
**DIRECTOR DEL TRABAJO**

JDM/nar

**Distribución:**

Jurídico

Partes

Control

Boletín

Deptos. D.T.

Subdirector

U. Asistencia Técnica

XIII Regiones

Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social

Sr. Subsecretario del Trabajo

Empresa Administradora Santa Cruz S.A. en Continuidad de Giro, Zona Sur