



DIRECCIÓN DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURÍDICO
K 8644 (1517) 2014.
K s/n (93) 2014.

3519

57

ORD.: _____ / _____ / _____

MAT.: Fija sentido y alcance de los artículos 350, y 1º transitorio, de la ley N° 20.720, que modifica los artículos 61, 172 y 183M del Código del Trabajo, y le incorpora artículo 163bis, sobre nueva causal legal de término del contrato de trabajo por quiebra del empleador.

ANT.: Oficio S.Q. N° 125, de 23.07.2014, de Superintendente de Insolvencia y Reemprendimiento.

FUENTES.: Código del Trabajo, arts. 61, 163 bis, 172 y 183M.

Código Civil, art. 2472 N°s. 5º y 8º.

Ley N° 20.720, arts. 346 N° 4, y 350, y 1º transitorio.

SANTIAGO,

09 SEP 2014

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

A : SR. JEFE DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN

Por razones de buen servicio, se ha estimado necesario fijar el sentido y alcance de las disposiciones contenidas en el artículo 350, y primero transitorio, de la ley N° 20.720, publicada en el Diario Oficial de 09.01.2014, que modifica los artículos 61, 172 y 183M del Código del Trabajo e incorpora el artículo 163 bis, que introduce una nueva causal de término de contrato de trabajo por encontrarse el empleador sujeto a un procedimiento concursal judicial de liquidación, o anterior declaratoria de quiebra.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

La Ley N° 20.720, o de Reorganización y Liquidación de Activos de Empresas y Personas, que sustituye el régimen concursal actual de la Ley de Quiebras N° 18.175, contenida en el Libro IV del Código de Comercio, por un sistema general de procedimientos concursales destinados a reorganizar, repactar y/o en última instancia, liquidar los pasivos y activos de una empresa o persona deudora, y perfecciona el rol de la Superintendencia de Quiebras, reemplazándola por la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento, en su artículo 350, incorpora fundamentalmente una nueva causal de término del contrato de trabajo, basada en la existencia de una declaración judicial concursal de liquidación de bienes por insolvencia del empleador, estableciendo efectos indemnizatorios en favor de los trabajadores afectados, y otras materias relacionadas sobre fuero y finiquitos, con lo cual se ha venido a llenar importantes vacíos existentes en la legislación laboral respecto de los efectos que producía la quiebra del empleador, entre otros, en la vigencia de los contratos de trabajo, materia que a falta de legislación expresa, tanto los Síndicos de Quiebras como la jurisprudencia judicial habían manifestado posiciones cambiantes, asimilando en ciertos casos dicha terminación a la causal de fuerza mayor, o de conclusión de los servicios que dieron origen al contrato, sin derecho a indemnizaciones, a menos que la quiebra fuera posteriormente declarada culpable o dolosa, o

Últimamente, a la prevista en el inciso 1º del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio.

Asimismo, aborda otras materias derivadas de la quiebra del empleador en relación con el fuero laboral y el otorgamiento del finiquito, las cotizaciones previsionales impagas; el pago administrativo y la verificación de los créditos por remuneraciones, indemnizaciones y demás beneficios en favor de los trabajadores, y los privilegios legales para sus pagos.

La falta de regulación legal al respecto, afectaba la certeza de los trabajadores sobre la continuidad, vigencia y demás efectos de la relación laboral, el pago de sus prestaciones y la obtención expedita del finiquito para su reinserción laboral u obtención del seguro de desempleo, en caso de la quiebra del empleador, aspectos que se han tenido en especial consideración para superarlos en las nuevas disposiciones legales aprobadas, como se expresa en el Mensaje del correspondiente proyecto de ley.

Pues bien, el artículo 350 de la aludida ley N° 20.720, establece:

“ Introdúcense las siguientes modificaciones al Código del Trabajo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 1, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, del año 2003:

“ 1) Sustitúyese, en el inciso cuarto de su artículo 61, el texto que señala: “ no excederá, respecto de cada beneficiario, de un monto igual a tres ingresos mínimos mensuales por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, con un límite de diez años; y el saldo si lo hubiere, será considerado crédito valista”, por la siguiente frase: “ se regirá por lo establecido en dicha norma”.

“ 2) Intercálase el siguiente artículo 163 bis:

“Artículo 163 bis.- El contrato de trabajo terminará en caso que el empleador fuere sometido a un procedimiento concursal de liquidación. Para todos los efectos legales, la fecha de término del contrato de trabajo será la fecha de dictación de la resolución de liquidación. En este caso se aplicarán las siguientes reglas:

1.- El liquidador deberá comunicar al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato de trabajo, el término de la relación laboral en virtud de la causal señalada en este artículo, adjuntando a dicha comunicación un certificado emitido por la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento que deberá indicar el inicio de un procedimiento concursal de liquidación respecto del empleador, así como el tribunal competente, la individualización del proceso y la fecha en que se dictó la resolución de liquidación correspondiente. El liquidador deberá realizar estas comunicaciones dentro de un plazo no superior a seis días hábiles contado desde la fecha de notificación de la resolución de liquidación por el tribunal que conoce del procedimiento concursal de liquidación. El error u omisión en que se incurra con ocasión de esta comunicación no invalidará el término de la relación laboral en virtud de la causal señalada en este artículo. “

“ Dentro del mismo plazo, el liquidador deberá enviar copia de la comunicación mencionada en el inciso anterior a la respectiva Inspección del Trabajo. Las Inspecciones del Trabajo tendrán un registro de las comunicaciones de término de contrato de trabajo que se les envíen, el que se

mantendrá actualizado con las comunicaciones recibidas en los últimos treinta días hábiles.”

“ La Inspección del Trabajo, de oficio o a petición de parte, constatará el cumplimiento de lo establecido en este número. En caso de incumplimiento por parte del liquidador, la Inspección del Trabajo deberá informar a la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento, la que podrá sancionar los hechos imputables al liquidador, de conformidad con lo establecido en el artículo 338 de la Ley de Reorganización y Liquidación de Activos de Empresas y Personas, sin perjuicio de la responsabilidad que le pueda corresponder en virtud del Párrafo 7 del Título IX del Libro Segundo del Código Penal.”

“ Estas normas se aplicarán de forma preferente a lo establecido en el artículo 162 y en ningún caso se producirá el efecto establecido en el inciso quinto de dicho artículo.”

“ 2.- El liquidador, en representación del deudor, deberá pagar al trabajador una indemnización en dinero, sustitutiva del aviso previo, equivalente al promedio de las tres últimas remuneraciones mensuales devengadas, si es que las hubiere. En el caso de que existan menos de tres remuneraciones mensuales devengadas, se indemnizará por un monto equivalente al promedio de las últimas dos o, en defecto de lo anterior, el monto a indemnizar equivaldrá a la última remuneración mensual devengada.”

“ 3.- Si el contrato de trabajo hubiere estado vigente un año o más, el liquidador, en representación del deudor, deberá pagar al trabajador una indemnización por años de servicio equivalente a aquella que el empleador estaría obligado a pagar en caso que el contrato terminare por alguna de las causales señaladas en el artículo 161. El monto de esta indemnización se determinará de conformidad a lo establecido en los incisos primero y segundo del artículo 163. Esta indemnización será compatible con la establecida en el número 2 anterior.”

“ 4.- No se requerirá solicitar la autorización previa del juez competente respecto de los trabajadores que al momento del término del contrato de trabajo tuvieren fuero.”

“ Con todo, tratándose de trabajadores que estuvieren gozando del fuero maternal señalado en el artículo 201, el liquidador, en representación del deudor, deberá pagar una indemnización equivalente a la última remuneración mensual devengada por cada uno de los meses que restare de fuero. Si el término de contrato ocurriere en virtud de este artículo, mientras el trabajador se encontrare haciendo uso de los descansos y permisos a que se refiere el artículo 198, no se considerarán para el cálculo de esta indemnización las semanas durante las cuales el trabajador tenga derecho a los subsidios derivados de aquéllos. Esta indemnización será compatible con la indemnización por años de servicio que deba pagarse en conformidad al número 3 anterior, y no lo será respecto de aquella indemnización regulada en el número 2 precedente.”

“ 5.- El liquidador deberá poner a disposición del trabajador el respectivo finiquito a lo menos diez días antes de la expiración del período de verificación ordinaria de créditos que establece la Ley de Reorganización y Liquidación de Activos de Empresas y Personas.”

“ El finiquito suscrito por el trabajador se entenderá como antecedente documentario suficiente para justificar un pago administrativo, sin perjuicio de los otros documentos que sirven de fundamento para su pago

conforme al artículo 244 de la Ley de Reorganización y Liquidación de Activos de Empresas y Personas.”

“ El finiquito suscrito por el trabajador deberá ser autorizado por un Ministro de F, sea éste Notario Público o Inspector del Trabajo, aun cuando las cotizaciones previsionales se encuentren impagas. Deberá, además, ser acompañado por el liquidador al Tribunal que conoce del procedimiento concursal de liquidación, dentro de los dos días siguientes a su suscripción. Este finiquito se regirá por las siguientes reglas:

a) Se entenderá como suficiente verificación de los créditos por remuneraciones, asignaciones compensatorias e indemnizaciones que consten en dicho instrumento;

b) Si el trabajador hiciere reserva de acciones al suscribir el finiquito, la verificación o pago administrativo estará limitada a las cantidades aceptadas por el trabajador, y

c) Cualquier estipulación que haga entender que el trabajador renuncia total o parcialmente a sus cotizaciones previsionales se tendrá por no escrita.”

“ Con todo, el liquidador deberá reservar fondos, si los hubiere, respecto de aquellos finiquitos no suscritos por los trabajadores o no acompañados por el liquidador al tribunal que conoce del procedimiento concursal de liquidación dentro del plazo señalado en el párrafo tercero de este número, por un período de treinta días contado desde la fecha en que el correspondiente finiquito fue puesto a disposición del respectivo trabajador.”

“ 3) Intercálase, en el inciso primero de su artículo 172, a continuación del vocablo “ artículos “, la expresión “ 163 bis,.”

“ 4) Reemplázase la letra b) del artículo 183-M, por la siguiente:

“ b) por tener la empresa de servicios transitorios la calidad de deudora en un procedimiento concursal de liquidación, salvo que se decrete la continuidad de sus actividades económicas.”.

Pues bien, corresponde analizar a continuación, las diversas modificaciones antes transcritas, introducidas al Código del Trabajo, exponiendo en primer término, por razones de sistematización y relevancia, las relativas a la introducción de la nueva causal legal de término del contrato de trabajo, y sus efectos, para posteriormente tratar las que se refieren a alteraciones a las disposiciones legales ya vigentes del mismo Código.

I.- Nueva causal legal de término del contrato de trabajo y sus efectos en cuanto a comunicación, finiquito, indemnizaciones, fuero y otras materias relacionadas.

A) Nueva causal legal de término del contrato de trabajo.

El artículo 163 bis, introducido al Código del Trabajo por el Nº 2 del artículo 350 de la ley Nº 20.720, contiene una nueva causal legal de término del contrato de trabajo, la que se configura por haber sido sometido el empleador, mediante resolución judicial, a un procedimiento concursal de liquidación de sus bienes, circunstancia suficiente para producir dicho efecto, cuya invocación corresponde efectuar al liquidador designado en dicho procedimiento.

Cabe agregar, que esta causal opera aún cuando se apruebe la continuación de las actividades económicas del deudor, caso en el cual el liquidador celebrará los nuevos contratos de trabajo que estime necesarios para llevar adelante tal continuación. Así se desprende de la historia del establecimiento de la ley y en especial del Mensaje correspondiente.

A) 1.- Fecha de término del contrato.

Para todos los efectos legales, la fecha de término del contrato de trabajo será la fecha de dictación de la correspondiente resolución judicial de liquidación de los bienes del empleador, y no la de su notificación, la que tendrá importancia para el cómputo del plazo del aviso o comunicación que debe darse al trabajador del término de su contrato, según se verá a continuación.

A) 2.- Comunicación del término del contrato. Plazo para efectuar la comunicación. Error u omisión en que se incurra en la comunicación.

El liquidador designado por el juez en el procedimiento concursal será quién deba comunicar al trabajador, personalmente o por carta certificada, enviada al domicilio de éste señalado en el contrato de trabajo, el término de la relación laboral por la circunstancia de haberse dictado la resolución judicial de liquidación de los bienes del empleador.

Cabe precisar, que el liquidador tendrá un plazo fatal de hasta seis días hábiles, contados desde la fecha de notificación de la resolución judicial de liquidación de bienes, para efectuar la comunicación al trabajador.

El error u omisión en que se incurra con ocasión de esta comunicación no invalidará el término de la relación laboral por la causal ya referida.

A) 3.- Documento que se debe adjuntar a la comunicación.

El liquidador debe adjuntar a la respectiva comunicación, un certificado emitido por la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento, que contenga los datos del inicio del procedimiento concursal de liquidación de bienes del empleador, el tribunal competente, la individualización del proceso, y la fecha de dictación de la resolución de liquidación.

A) 4.- Envío de copia de la comunicación a la Inspección del Trabajo. Registro de estas comunicaciones.

Dentro del mismo plazo en que se debe dar la comunicación al trabajador, el liquidador enviará copia de ella a la respectiva Inspección del Trabajo, la que deberá llevar un registro de las mismas, actualizado con las comunicaciones recibidas en los últimos treinta días hábiles.

A) 5.- Atribuciones de la Inspección del Trabajo. Incumplimientos del liquidador.

La respectiva Inspección del Trabajo, de oficio o a petición de parte, deberá constatar el cumplimiento de los requisitos relativos a la comunicación y certificado que se debe adjuntar a la misma por parte del liquidador. En caso de verificar incumplimiento de tales requisitos deberá informarlo a la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento, la que podrá sancionar administrativamente, y perseguir la responsabilidad penal del liquidador, de ser ello procedente.

A) 6.- Especialidad de la nueva normativa respecto de lo dispuesto en el inciso 5º del artículo 162 del Código del Trabajo.

El inciso final del numeral 1 del nuevo artículo 163 bis del Código del Trabajo, establece que las normas allí previstas en relación con la comunicación del término del contrato por la nueva causal, su contenido y documentos adjuntos se aplicarán de forma preferente a aquellas previstas en el artículo 162 del mismo cuerpo legal, no produciéndose en ningún caso el efecto señalado en su inciso 5º, esto es, de no ponerse término al contrato de trabajo en caso de no acreditarse el pago de las cotizaciones previsionales. Ello guarda coherencia con la especialidad de la nueva causal, y las circunstancias de hecho en que ella se funda, - insolvencia y liquidación de bienes del empleador - sin perjuicio que las cotizaciones adeudadas no pueden ser estimadas como renunciadas por el trabajador.

Como es sabido, el artículo 162 del Código del Trabajo que, como se dijera, no tiene aplicación en el caso de invocarse la nueva causal, regula el aviso de término de contrato respecto de las causales de los números 4, 5 o 6 del artículo 159, o del artículo 160, estableciendo su contenido, comunicación, plazo y copia del mismo, precisando que si se invoca la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, del inciso 1º del artículo 161, el aviso debe darse con a lo menos treinta días de anticipación, o indemnizarse este aviso previo con el pago equivalente al último mes de remuneración. La misma norma establece además, la obligación de informar al trabajador el pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes respectivos, conminando que si ellas no están al día al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato,(ley Bustos), pudiendo el empleador, no obstante, convalidarlo enterando tales cotizaciones, manteniendo mientras tanto la obligación de pago de las remuneraciones y demás prestaciones contractuales del trabajador hasta dicha convalidación. Pues bien, esta normativa general no tendrá aplicación en la nueva causal de término del contrato de trabajo en estudio, y en particular la nulidad del despido en el caso expresado, en razón de la especialidad y realidad fáctica de la misma, de insolvencia del empleador, y que de exigirse en la ocasión produciría al respecto incerteza jurídica y dilación en la situación del trabajador, afectando a la vez el proceso de verificación, de cierre y liquidación de fondos en favor de todos los acreedores, según la nueva ley N° 20.720.

A) 7.- Pago de indemnización sustitutiva del aviso previo. Preferencia para su pago y límite.

La nueva disposición legal contempla la obligación del liquidador de pagar al trabajador, en representación del deudor, una indemnización en dinero, sustitutiva del aviso previo, pese que en el caso no opera, equivalente, no a la última, sino al promedio de las tres últimas remuneraciones mensuales devengadas, si las hubiere, y de ser menos de tres, por el promedio de dos, y en su defecto, por la última remuneración mensual devengada. Cabe acotar, que el legislador establece promedios al efecto, los que podrían ser más demostrativos del ingreso previo del trabajador, atendida la situación económica del empleador y su empeoramiento.

Corresponde agregar, que el artículo 346 de la misma ley 20.720 en análisis, en su N° 4, sustituyó el artículo 2472 del Código Civil, inserto en el Libro IV Título XLI, " De la Prelación de Créditos", que regula la primera clase de créditos, incluyendo en el lugar N° 5 de preferencia de pago, junto con las remuneraciones, " *la indemnización establecida en el número 2 del*

artículo 163 bis del Código del Trabajo con un límite de noventa unidades de fomento al valor correspondiente al último día del mes anterior al de su pago, considerándose valista el exceso si lo hubiere..”

De consiguiente, la indemnización sustitutiva del aviso previo en estudio ha sido incluida en forma relevante y mejorada en el lugar N° 5, y no N° 8°, de los créditos de primera clase establecidos en el artículo 2472 del Código Civil, para su pago preferencial, hasta un tope de 90 UF. En el exceso, será un crédito valista, sin preferencia.

A) 8.- Pago de indemnización por años de servicio.

Asimismo, si el contrato de trabajo hubiere estado vigente un año o más, el liquidador, en representación del deudor, deberá pagar al trabajador una indemnización por años de servicio equivalente a la que el empleador estaría obligado a pagar de aplicar alguna de las causales del artículo 161 del Código, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, o desahucio del contrato en los casos que este procede. El monto de esta indemnización, se determinará de acuerdo a lo establecido en los incisos 1° y 2° del artículo 163, esto es, corresponderá a la convenida individual o colectivamente con el trabajador, siempre que fuere de un monto superior a la legal y en caso contrario, o en ausencia de pacto, deberá pagarse por tal concepto una suma equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, con un límite máximo de 330 días de remuneración. Esta indemnización será compatible con la sustitutiva del aviso previo.

A) 9.- No se requiere desafuero de los trabajadores que gozan de fuero al momento de la terminación del contrato. Indemnización del fuero maternal y postnatal parental del trabajador y otros. Compatibilidades de esta indemnización.

Como se desprende de lo ya analizado, la causal del nuevo artículo 163 bis significa el término de todos los contratos de trabajo que se encontraren vigentes respecto del empleador sometido a un procedimiento concursal de liquidación, sea que sus titulares estén o no en goce de fuero laboral.

En este sentido, el N° 4 del artículo 163 bis, establece que no se requerirá solicitar la autorización previa de desafuero al juez competente para aplicar la causal de término de contrato en análisis, respecto de aquellos trabajadores afectos a fuero laboral en conformidad al artículo 174 del Código del Trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, tratándose de una trabajadora que estuviere gozando de fuero maternal - que comienza desde el inicio del embarazo y dura hasta un año después de terminado el reposo post natal excluido el permiso postnatal parental, - o del fuero del trabajador que estuviere usando el permiso postnatal parental, o del fuero de trabajadores que hayan obtenido el cuidado personal del menor o su tuición de conformidad a la Ley de Adopción, señalados en el artículo 201 del Código, como asimismo, deben entenderse comprendidos el fuero del padre, o de a quien le fuere otorgada la custodia del menor, en caso de muerte de la madre en el parto o durante el período del permiso posterior a éste, que utilicen tal permiso o el resto del mismo destinado al cuidado del menor, previsto en el artículo 195, inciso 3°, del Código, el liquidador, en representación del deudor, deberá pagarles una indemnización equivalente a la última remuneración mensual devengada por cada mes que reste del respectivo fuero, contado desde la terminación del contrato. Esta indemnización tendría su justificación, según la historia fidedigna del establecimiento de la ley que

nos ocupa, en que el fuero maternal cumple además una finalidad alimentaria, de garantizar el ingreso de la o del beneficiario en vista especialmente de las necesidades del hijo menor en su primera etapa de vida y desarrollo.

Cabe precisar, que si las trabajadoras o trabajadores que se encuentran en tal situación han percibido subsidio durante los períodos de descanso de maternidad, o de uso de permiso postnatal parental, respectivamente, los lapsos de pago de tales subsidios no se considerarán para el cálculo de la indemnización antes aludida, computándose sólo los períodos en que hubieren percibido remuneración. Ello, por cuanto el subsidio no tiene la naturaleza jurídica de la remuneración, y no es de cargo del empleador.

La indicada indemnización por el fuero maternal o parental será compatible con la indemnización por años de servicio que corresponda de acuerdo a la nueva normativa, pero será incompatible con la sustitutiva del aviso previo.

A) 10.- Finiquito. Plazo para su otorgamiento, autorización y validez para justificar el pago administrativo de prestaciones en el procedimiento concursal.

El N° 5 del artículo 163 bis, establece que el liquidador está obligado a poner el finiquito a disposición del trabajador, a lo menos, con diez días de anticipación a la expiración del período de verificación ordinaria de créditos establecido en el respectivo procedimiento concursal de liquidación.

El finiquito, una vez suscrito por el trabajador, y autorizado ante Ministro de Fe, que puede ser Notario Público o Inspector del Trabajo, aún cuando las cotizaciones previsionales no estén al día, constituye un antecedente documentario suficiente para requerir y justificar un pago administrativo de lo adeudado al trabajador en el procedimiento concursal, sin perjuicio de los otros documentos que prevé la ley N°20.720 en su artículo 244, para el mismo efecto, tales como: sentencias judiciales definitivas firmes o ejecutoriadas recaídas en reclamos del trabajador deducidos en conformidad a lo dispuesto en el artículo 168 del Código del Trabajo, o el sólo mérito de demandas interpuestas por los trabajadores con anterioridad al inicio del procedimiento concursal de liquidación, o la notificación al liquidador de la demanda interpuesta con posterioridad al referido inicio. En estos últimos casos, el liquidador debe reservar fondos suficientes para el evento que se acojan las demandas, sin perjuicio de los pagos administrativos que procedan.

Cabe precisar que pagos administrativos son aquellos que el liquidador puede efectuar con cargo a los primeros fondos de que pueda disponer en el procedimiento concursal, sin necesidad del procedimiento de verificación de créditos. Sin embargo, la ley obliga al liquidador a cuidar que existan fondos disponibles y suficientes para pagar a los demás acreedores de igual o mejor derecho.

A) 11.- Demás reglas que rigen el finiquito en el procedimiento concursal y efectos.

El finiquito debidamente firmado y autorizado por Ministro de Fe, debe ser acompañado por el liquidador dentro del plazo de dos días al Tribunal que conoce del procedimiento concursal, para concretar la verificación de los créditos del trabajador.

Este finiquito, así formalizado, se regirá por las siguientes reglas:

1) Se entenderá que sirve como verificación suficiente del crédito del trabajador en contra del empleador deudor, para el pago de los correspondientes estipendios, remuneraciones, asignaciones compensatorias, indemnizaciones y otras sumas adeudadas que contenga;

2) Si el trabajador hiciera reserva de derechos al suscribir el finiquito, el pago administrativo comprenderá mientras tanto sólo las cantidades aceptadas por el trabajador;

3) Se tendrá por no escrita, es decir, no tiene validez, cualquier estipulación del finiquito que dé a entender que el trabajador renuncia parcial o totalmente a las cotizaciones previsionales que se le adeuden, y

4) Los finiquitos no suscritos por los trabajadores, o no acompañados por el liquidador al tribunal dentro de los dos días de suscritos, obligan al liquidador a reservar fondos en el procedimiento concursal, si los hubiere, por un plazo de treinta días, contado desde la fecha en que el finiquito se puso a disposición del trabajador, para efectuar su pago, una vez regularizadas estas situaciones.

II.- Modificaciones específicas a disposiciones legales vigentes del Código del Trabajo.

A) Modificación del inciso 4º del artículo 61 del Código del Trabajo, sobre límites del privilegio para el pago de las indemnizaciones legales y convencionales.

El inciso 4º del artículo 61 del Código del Trabajo, en su texto fijado por la ley N° 20.720, dispone:

" El privilegio por las indemnizaciones legales y convencionales previsto en el número 8 del artículo 2472 del Código Civil, se regirá por lo establecido en dicha norma. Si hubiere pagos parciales, éstos se imputarán al máximo referido."

Por su parte, el N° 8 del artículo 2472 del Código Civil, reemplazado por el artículo 346, número 4), de la misma ley N° 20.720, referido a la primera clase de créditos, en el lugar 8 de éstos, comprende:

" 8.- Las indemnizaciones legales y convencionales de origen laboral que les correspondan a los trabajadores, que estén devengadas a la fecha en que se hagan valer y hasta un límite de tres ingresos mínimos mensuales remuneracionales por cada año de servicio y fracción superior a seis meses por cada trabajador, con un límite de once años. Por el exceso, si lo hubiere, se considerarán valistas."

" Asimismo, la indemnización establecida en el párrafo segundo del número 4 del artículo 163 bis del Código del Trabajo estará sujeta a los mismos límites precedentemente señalados."

" Para efectos del cálculo del pago de la preferencia establecida en este número, los límites máximos indicados en los párrafos primero y segundo serán determinados de forma independiente."

Pues bien, acorde a la modificación antes citada, debe entenderse que las indemnizaciones legales y convencionales laborales devengadas a la fecha en que se hagan valer, tendrán como límite para efectos de su pago preferente el equivalente a tres ingresos mínimos mensuales "remuneracionales," calificación que la norma anterior no contemplaba, por cada

año de servicio y fracción superior a seis meses por cada trabajador, con un límite de *once años*, aumentándose en un año el tope preferente anterior, precisando que en los excesos, serán créditos valistas, es decir, sin preferencia.

Corresponde agregar, que similares límites para efectos de la preferencia se aplicarán a las indemnizaciones que proceda pagar por el resto del fuero maternal y parental del trabajador y otros a que se refiere el N° 4 del artículo 350, en estudio y el punto A) 9 de este dictamen, debiendo precisarse que los referidos límites para estas indemnizaciones se deberán calcular en forma independiente y separada de los límites que corresponda respecto de las otras indemnizaciones legales o convencionales que se deba pagar como sería la por años de servicio, sin que proceda acumularlas.

Asimismo, de lo expuesto se infiere que los topes o límites antes señalados no regirán para la indemnización prevista en el N° 2, del artículo 350, o sustitutiva del aviso previo, cuyo máximo preferente alcanza a 90 UF. según lo dispone el N° 5 modificado del mismo artículo 2472 del Código Civil, como se explica en el punto A) 7.- de este dictamen.

En síntesis, la modificación introducida al inciso 4° del artículo 61 del Código del Trabajo ha tenido por finalidad uniformar su texto a lo dispuesto en el nuevo N° 8 del artículo 2472 del Código Civil, que, como ya se expresara, trata sobre el privilegio de pago con sus límites de las indemnizaciones legales y convencionales por años de servicio y fuero antes indicadas, a excepción de la sustitutiva del aviso previo, que se rige por el N° 5, del mismo artículo, con un tope de preferencia propio, precisándose de este modo en mejor forma y mejorándose los límites legales de los privilegios de pago en la nueva ley.

B) Modificación del inciso 1° del artículo 172 del Código del Trabajo, al intercalarle la expresión “ 163 bis”.

El inciso 1°, del artículo 172 del Código del Trabajo, en su texto actual fijado por la ley N° 20.720, en lo pertinente, dispone:

“ Para los efectos del pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 163 bis, 168, 170 y 171, la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato,...”

De acuerdo a esta modificación, la nueva causal de terminación del contrato de trabajo por haber sido declarado el empleador sujeto a un procedimiento concursal de liquidación de bienes, establecida en el artículo 163 bis, se regirá de manera uniforme, para el pago de las indemnizaciones correspondientes, por el mismo concepto legal amplio de última remuneración mensual establecido para la aplicación de lo dispuesto en los artículos 168, 170 y 171 del Código del Trabajo.

C) Modificación del artículo 183-M del Código del Trabajo, al reemplazar su letra b).

El artículo 183-M, del Código, modificado por la ley que nos ocupa, en su letra b), señala:

“ El Director del Trabajo podrá, por resolución fundada, ordenar la cancelación de la inscripción del registro de una empresa de servicios transitorios, en los siguientes casos:

“ b) por tener la empresa de servicios transitorios la calidad de deudora en un procedimiento concursal de liquidación, salvo que se decrete la continuidad de sus actividades económicas.”

Como se colige de la modificación anterior, el legislador ha sustituido la expresión quiebra, por la de procedimiento concursal de liquidación, solo para adecuarla a la nueva normativa de la ley N° 20.720.

III.- Vigencia de las nuevas modificaciones legales.

Vigencia de las modificaciones legales antes tratadas, contenidas en la ley N° 20.720.

Las modificaciones legales analizadas en el presente dictamen entrarán en vigencia el día 09 de octubre de 2014, cumplidos nueve meses de la fecha de publicación de la ley en el Diario Oficial, - lo que ocurrió el 9 de enero de 2014,- según lo dispone su artículo primero transitorio que se cita, plazo computado acorde a lo previsto en el artículo 48 inciso 2° del Código Civil.

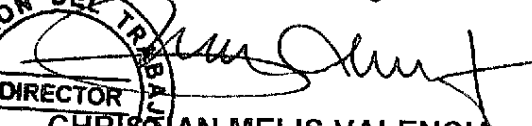
“ Disposiciones Transitorias.”

“ Artículo primero.- La presente ley entrará en vigencia nueve meses después de su publicación en el Diario Oficial, salvo las disposiciones contenidas en el Capítulo IX y la norma del artículo 344, las que se ajustarán a lo dispuesto en el numeral 8 del artículo tercero transitorio de esta ley. Las quiebras, convenios y cesiones de bienes en actual tramitación y aquellas que se inicien antes de la entrada en vigencia de la presente ley se regirán por las disposiciones contenidas en el Libro IV del Código de Comercio.”

Como el artículo 350 en estudio de la ley N° 20.720 no se encuentra en el Capítulo IX de ésta, y el artículo 344 trata otras materias, y estas son las únicas disposiciones que tienen vigencia especial según la salvedad de la ley, se infiere que el artículo 350 objeto de este dictamen regirá a partir de la regla general de vigencia antes indicada, es decir, el 09 de octubre de 2014.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto, cúmplame informar a Ud. que el sentido y alcance de lo dispuesto en el artículo 350 y primero transitorio de la ley N° 20.720, que ha modificado el Código del Trabajo en la forma analizada, es el contenido en el cuerpo del presente dictamen, sin perjuicio de la jurisprudencia administrativa que se pudiere ir generando con motivo de su aplicación.

Saluda a Ud.


 DIRECCIÓN DEL TRABAJO
 DIRECTOR
 CHRISTIAN MELIS VALENCIA
 ABOGADO
 DIRECTOR DEL TRABAJO
 CHILE

JFCC/SOG/JDM/jdm.
Distribución:

Jurídico-Partes-Control
 Boletín
 Deptos. D.T.
 Sr. Subdirector
 XV Directores Regionales
 Sr. Subjefe Departamento de Inspección
 Jefe Unidad de Conciliación
 Sr. Jefe Gabinete Ministra del Trabajo y Previsión Social
 Sr. Subsecretario del Trabajo.

DIRECCIÓN DEL TRABAJO
 09 SEP 2014
 OFICINA DE PARTES