



DIRECCION  
DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO JURÍDICO

K. 11461(708)/2000

3299

0253

ORD. No

**MAT.:** Lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo, modificado por ley N° 19.631, en orden a que deben encontrarse al día el pago de las cotizaciones previsionales de los trabajadores para que sus despidos puedan producir el efecto de dar por terminados los contratos de trabajo, resulta plenamente aplicable a los trabajadores de la empresa Sociedad Exportadora Limitada, Soexpo Ltda. aún cuando se encuentre declarada en quiebra.

**ANT.:** 1) Pase N° 1948, de 01.08.-2000, de Directora del Trabajo.  
2) Fax 416311, de 02.08.2000, de Director Regional del Trabajo de Tarapacá.  
3) Pase N° 1799, de 21.07.-2000, de Directora del Trabajo, con Ord. N° 1289, de 20.07.2000, de Director Regional del Trabajo de Tarapacá.

**FUENTES:**

Código del Trabajo, art. 162, incisos 1°; 5°; 6°; 7° y final.

Ley N° 19.631, publicada en el Diario Oficial de 28.09.2000, art. único N° 1, y artículo transitorio.

Ley N° 18.175, arts. 1°; 27; 131, y 148, inciso 3°.

**CONCORDANCIAS:**

Dictamen Ord. N° 5372/314, de 25.10.1999.

07 AGO. 2000

SANTIAGO,

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO  
A : SEÑOR DIRECTOR REGIONAL DEL TRABAJO  
REGION DE TARAPACA  
IQUIQUE

Mediante Ord. N° 1289, del Ant. 3), solicita un pronunciamiento de este Servicio acerca de si respecto

de la empresa Sociedad Exportadora Limitada, Soexpo Ltda. declarada en quiebra, procede aplicación de la ley N° 19.631, que modificó el artículo 162 del Código del Trabajo, en orden a exigir pago de las cotizaciones previsionales adeudadas al personal para que opere su despido, comunicado el día 13.07.2000.

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

El artículo 162, incisos 1° y 5°, del Código del Trabajo, modificado por ley N° 19.631, publicada en el Diario Oficial del 28.09.1999, dispone:

*"Si el contrato de trabajo termina de acuerdo con los números 4, 5 ó 6 del artículo 159, o si el empleador le pusiere término por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 160, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda.*

*"Para proceder al despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refieren los incisos precedentes o el artículo anterior, el empleador le deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. Si el empleador no hubiere efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo".*

Del análisis conjunto de las disposiciones transcritas se infiere que para poner término al contrato de trabajo por las causales establecidas en los N°s. 4, 5 y 6 del artículo 159 del Código del Trabajo, esto es, vencimiento del plazo convenido en el contrato, conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato y caso fortuito o fuerza mayor; o por algunas de las causales establecidas en el artículo 160 del citado Código, que consigna causales subjetivas imputables a la conducta del trabajador, y por las previstas en el artículo 161 del mismo cuerpo legal, a saber, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio y desahucio, el empleador deberá comunicarlo por escrito al trabajador personalmente o por carta certificada, dejando constancia en la referida comunicación de la o las causales invocadas, los hechos en que se fundan y el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, acompañando los respectivos comprobantes de pago que acrediten tal circunstancia.

Asimismo, de las disposiciones anteriores se deriva que si el empleador no hubiere integrado las cotizaciones previsionales al momento del despido, este no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo.

De lo expuesto se sigue, que por expreso mandato del legislador, el empleador, a contar de la vigencia de la Ley N° 19.631, para poner término al contrato de trabajo de un dependiente por las causales que se señalan en el párrafo que antecede debe cumplir, previamente, con la obligación de pagar íntegramente las cotizaciones previsionales del trabajador devengadas hasta el último día del mes anterior del despido, y acreditar tal circunstancia, adjuntando los comprobantes que así lo justifiquen, y si no hubiere efectuado el íntegro de tales cotizaciones, el despido no pondrá término al contrato de trabajo.

Ahora bien, en la especie, de los antecedentes acompañados, consta que la empresa Sociedad Exportadora Limitada, Soexpo Ltda., habría sido declarada en quiebra por el 27 Juzgado Civil de Santiago, con fecha 11 de julio recién pasado, y que con fecha 14 del mismo mes, el Síndico designado por el Tribunal, para hacerse cargo de la empresa fallida, comunicó al personal de la misma el término de sus contratos por las causales N°s. 5 y 6 del artículo 159 del Código del Trabajo, esto es, por conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato, y por caso fortuito o fuerza mayor, respectivamente.

Pues bien, a la luz de las disposiciones legales antes comentadas, es posible convenir que en el caso en estudio, los despidos comunicados por el Síndico al personal de Soexpo Ltda., invocando las causales de expiración de los contratos de los N° 5 y 6 del Artículo 159 del Código del Trabajo, causales expresamente comprendidas en las disposiciones legales en análisis, y de cuya procedencia esta Dirección no puede legalmente pronunciarse, si ello corresponde a los Tribunales de Justicia, ante reclamación de los trabajadores, 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, esto es, al mes de junio recién pasado.

De no ocurrir lo antes expuesto, que al momento de comunicarse los despidos al personal la empresa se encontraba con sus cotizaciones previsionales al día hasta el momento señalado, forzoso resulta concluir que los despidos no han podido legalmente poner término a los respectivos contratos de trabajo.

En nada podría hacer variar lo expuesto, a juicio de esta Dirección, el hecho que se trate de una empresa declarada en quiebra, 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.

No obstante lo anterior, los incisos 6° y 7° del artículo 162 del Código, introducidos por la ley 19.631, prescriben:

*"Con todo, el empleador podrá convalidar el despido mediante el pago de las imposiciones morosas del trabajador lo que comunicará a éste mediante carta certificada acompañada de la documentación emitida por las instituciones previsionales correspondientes, en que conste la recepción de dicho pago.*

*"Sin perjuicio de lo anterior, el empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la referida comunicación al trabajador".*

De las disposiciones citadas se desprende que el empleador, que se encuentre adeudando imposiciones previsionales al trabajador al cual ha comunicado el despido, podrá convalidar éste, es decir, ratificarlo o confirmarlo, pagando las cotizaciones morosas y comunicando este pago al trabajador por carta certificada, adjuntando los comprobantes correspondientes, sin perjuicio de ello, deberá pagar las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo, aún encontrándose suspendida la prestación de servicios, incluidas sus cotizaciones previsionales, por el lapso que va entre el despido y la referida comunicación al trabajador del pago de las cotizaciones morosas, que produce convalidación del despido.

Procede consignar, que el artículo transitorio de la misma ley 19.631, precisa que durante los dos primeros años de su vigencia, la obligación de acreditar el pago de las cotizaciones como requisito del despido, comprenderá sólo el período del último año de vigencia de la relación laboral.

De esta suerte, en la especie, a contar del 14 de julio recién pasado, fecha en la cual se habría comunicado por el Síndico el despido al personal, al cual la fallida adeudaría cotizaciones previsionales, los respectivos contratos de trabajo no habrían podido legalmente terminar, y se habría comenzado a devengar pago de las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en los contratos del mismo personal, aún cuando ya no presten servicios, con las correspondientes imposiciones previsionales, y hasta mientras no se les comunique también por el Síndico, por carta certificada, el hecho de haberse pagado las cotizaciones morosas, adjuntando los comprobantes, lo que pueda convalidar los despidos y hacer cesar la obligación de pago de las remuneraciones con sus imposiciones.

Cabe agregar, por otra parte, que de acuerdo al artículo 131 de la ley de quiebras N° 18.175, ya citada, los trabajadores en su calidad de acreedores del empleador fallido deberán verificar en el expediente judicial de la quiebra los créditos laborales que les corresponda, dentro de un plazo de treinta días contados desde la notificación de la declaratoria, sin perjuicio que el Síndico, al tenor del artículo 148, inciso 3°, de la misma ley, pueda administrativamente pagar las remuneraciones adeudadas, con cargo a los primeros fondos de la fallida, aún antes de su verificación, procedimiento que se debería seguir mientras no se configure la convalidación de los despidos, estipendios que en todo caso gozan de un orden de preferencia de pago en 5° lugar, dentro de los créditos privilegiados de primera clase, que se pagan primero, y las cotizaciones previsionales en el 6° lugar, también dentro de los créditos de la primera clase.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Ud. que lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo, modificado por ley N° 19.631, en orden a que deben encontrarse al día el pago de las cotizaciones previsionales de los trabajadores para que sus despidos puedan producir el efecto de dar por terminados los contratos de trabajo, resulta plenamente aplicable a los trabajadores de la empresa Sociedad Exportadora Limitada, Soexpo Ltda. aún cuando se encuentre declarada en quiebra.

Saluda a Ud.,



*Maria Ester Feres*  
MARIA ESTER FERES NAZARALA  
ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO

JJM/emoa

**Distribución:**

Jurídico, Partes, Control, Boletín, Dptos. D.T.,  
Subdirector, U. Asistencia Técnica, XIIIª Regiones,  
Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social,  
Sr. Subsecretario del Trabajo, Síndico de Quiebras Sr. William  
Jalaff Escandar.