**INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**, recaído en el proyecto de ley, en primer trámite constitucional, iniciado en Mensaje de S.E. el Presidente de la República, que establece la quiebra como causal de término del contrato de trabajo y adecua normas de otras leyes.

**BOLETÍN Nº 8.492-13**

_____

HONORABLE SENADO:

La Comisión de Trabajo y Previsión Social tiene el honor de informar respecto del proyecto de ley de la referencia, iniciado en Mensaje de S.E. el Presidente de la República, señor Sebastián Piñera Echenique, con urgencia calificada de “suma”.

Cabe destacar que este proyecto fue discutido sólo en general, en virtud de lo dispuesto en el artículo 36 del Reglamento de la Corporación.

**Asimismo, se deja constancia que la Comisión, por la unanimidad de sus miembros presentes, aprobó en general esta iniciativa con la finalidad de que, una vez aprobada la idea de legislar por la Sala, se considere incorporar su contenido –mediante el procedimiento que corresponda- en el análisis en particular que están realizando las Comisiones Unidas de Constitución, Legislación, Justicia y Reglamento y de Economía del proyecto de ley, que también se encuentra en primer trámite constitucional y que sustituye el régimen concursal vigente por una ley de reorganización y liquidación de empresas y personas, y perfecciona el rol de la Superintendencia del ramo, correspondiente al Boletín N° 8.324-03.**

**-------**

## OBJETIVOS DEL PROYECTO

1.- Agregar, como causal de término del contrato de trabajo, la quiebra del empleador que hubiere sido declarada judicialmente, en cuyo caso el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente a la última remuneración mensual devengada y si el contrato hubiere estado vigente un año o más se le pagará, además, una indemnización por años de servicio, beneficios sujetos a la preferencia de pago establecida en el Código Civil.

2.- Establecer que el término del contrato de trabajo por esta causal permitirá las prestaciones por cesantía, traspasará a los trabajadores los aportes de ahorro previsional colectivo efectuados por el empleador y acarreará la conclusión del fuero laboral.

## ASISTENTES

A la sesión en que la Comisión estudió esta iniciativa de ley asistieron, además de sus integrantes, la Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Evelyn Matthei Fornet, y los asesores jurídicos de dicho Ministerio, señores Francisco Del Río y Fernando Villalobos; la Superintendenta de Quiebras, señora Josefina Montenegro; el Coordinador Legislativo del Instituto Igualdad, señor Gabriel de la Fuente; la abogada asesora de la Biblioteca del Congreso Nacional, señora Paola Álvarez; el asesor del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, señor Benjamín Rúa; los asesores de la Senadora Rincón, señora Labibe Yuma y señor Josué Vega y el asesor del Senador Letelier, señor Tomás Monsalve.

- - -

## ANTECEDENTES

Para el debido estudio de esta iniciativa legal, se han tenido en consideración, entre otros, los siguientes:

I.- ANTECEDENTES JURÍDICOS

1.- El Código del Trabajo.

2.- El Código Civil.

3.- La ley N° 18.833, que establece un nuevo estatuto general para las Cajas de Compensación de Asignación Familiar (C.C.A.F).

4.-La ley N° 19.728, que establece un seguro de desempleo.

5.- El decreto ley N° 3.500, que establece un nuevo sistema de pensiones.

II.- ANTECEDENTES DE HECHO

El Mensaje que da origen a este proyecto de ley, entre sus fundamentos, señala los siguientes:

En primer lugar, indica que la quiebra es declarada por un juez ante un estado de incumplimiento de las obligaciones de un deudor, el que puede ser una persona natural o jurídica, en cuya virtud pierde la administración de sus bienes, la que pasa a manos de un tercero, denominado síndico, quien está obligado a administrarlos y liquidarlos en un solo procedimiento, a objeto de proceder al pago de sus deudas en el orden y la forma establecido por la ley.

En ese contexto, agrega que, tratándose de la relación laboral, la quiebra no es un escenario neutral, toda vez que, cuando un empleador es declarado en quiebra, ello conlleva, entre otros efectos, la

desnaturalización de las facultades que le permiten conducir las relaciones laborales con sus trabajadores, aun cuando la administración del síndico tiene el propósito de liquidar sus bienes y saldar las deudas con sus acreedores.

En efecto, indica que los trabajadores de un empleador declarado judicialmente en quiebra se ven afectados por la incertidumbre de los efectos de ella en lo relativo a la relación laboral y a los derechos y prestaciones de que son titulares. En ese sentido, añade que, de conformidad a los registros de la Superintendencia de Quiebras, durante el periodo comprendido entre enero y marzo de 2012 se declaró la quiebra de 37 empleadores, lo que afecta a 1.937 trabajadores. Indica que durante los años 2010 y 2011, dicha declaratoria se produjo respecto de 267 empleadores, afectando a 5.587 trabajadores, habiéndose recibido, durante ese último año, 287 reclamos ante dicha Superintendencia, de los cuales un 57% corresponde a presentaciones de trabajadores cuyos empleadores habían sido declarados en quiebra. La iniciativa agrega que, además, se debe agregar la duración de dicho procedimiento, toda vez que éste, en promedio, se prolonga durante cincuenta y cuatro meses. Habida cuenta de tales problemáticas, el Mensaje explica que dicha Superintendencia ha podido detectar aquellas normas laborales y concursales que generan mayores dificultades en su aplicación, junto con aquellas áreas en que la legislación resulta ser insuficiente.

## FUNDAMENTOS DEL MENSAJE :

A continuación, el Mensaje reitera que, en conformidad a la normativa actualmente vigente, los procedimientos de quiebra generan una serie de dificultades que afectan a los trabajadores, las que han sido constatadas por la Superintendencia de Quiebras y la Inspección del Trabajo. En ese ámbito, especifica que tales problemáticas dicen relación con la falta de certeza sobre la continuidad de la situación contractual laboral, demoras en la obtención de los pagos que se les adeudan y trabas para la reinserción laboral, lo que genera la necesidad de requerir asistencia jurídica especializada e interponer demandas judiciales.

La iniciativa enfatiza que, a objeto de resolver tales problemáticas, es preciso introducir una serie de modificaciones a la legislación vigente, para lo que ha tenido en consideración los efectos y las finalidades particulares del procedimiento de quiebra. En efecto, agrega que se debe promover un marco normativo coherente en esta materia, a objeto de otorgar certeza a los trabajadores en lo relativo a su relación laboral. En tal contexto, reseña que ello ha sido considerado en una serie de Mociones legislativas que actualmente se encuentran en tramitación parlamentaria, las que han sido recogidas en el articulado de la presente iniciativa.

## PROBLEMÁTICAS DE LOS TRABAJADORES DE UN EMPLEADOR DECLARADO EN HUELGA

En este ámbito, explica que la Superintendencia de Quiebras ha concluido que la situación de los trabajadores del empleador

que ha sido declarado en quiebra se ve especialmente afectada en los siguientes ámbitos:

a) Vigencia del contrato de trabajo y pago de cotizaciones de seguridad social e indemnizaciones:

En este punto, especifica que la sentencia que declara la quiebra fija irrevocablemente los derechos de todos los acreedores, quedando devengadas y exigibles todas las deudas del fallido. Asimismo, el empleador declarado en quiebra pierde la administración de sus bienes, la que pasa a manos de un síndico, el que se encuentra facultado para terminar los contratos de trabajo, de modo que los trabajadores -al igual que el resto de los acreedores-, puedan intervenir en la quiebra y percibir los pagos que les correspondan.

Con todo, añade que la legislación vigente no se adecua a la realidad del empleador declarado en quiebra, toda vez que no establece a este evento como una causal de término del contrato de trabajo, lo que ha conducido a que el síndico proceda a adecuar y asimilar artificialmente este hecho a otras causales de despido. Es efecto, indica que, hasta antes de 2009, existía la práctica de asimilar la quiebra a un caso fortuito, invocando esta causal como motivo de despido, lo que no genera la obligación del pago de las indemnizaciones por término de contrato en favor del trabajador.

Habida cuenta de ello, explica que, en 2009, la Superintendencia de Quiebras, considerando el criterio mayoritario de la jurisprudencia judicial, instruyó a los síndicos para que, si un empleador era declarado en quiebra, invocaran como motivo de despido de sus trabajadores aquella causal relativa a las “necesidades de la empresa”, con el objeto de aplicar la obligación de pagar las indemnizaciones correspondientes por el término del contrato de trabajo.

Asimismo, agrega que el término del contrato de trabajo rige también en el evento que el giro del fallido, por el tiempo y fines determinados en la propia ley, continúe excepcionalmente con posterioridad a una declaración de quiebra, lo que no configura una supervivencia o continuación del empleador, ya que la administración del ex empleador, vinculada a la continuación de su giro, tiene, para todos los efectos legales, un tratamiento distinto al que existía antes de su quiebra y a aquél aplicable una vez que ésta ha sido declarada. Adicionalmente, indica que puede ocurrir que, en la continuación de giro, el síndico contrate a algunos trabajadores considerados necesarios para esa continuidad, lo que se materializa legalmente a través de un nuevo contrato de trabajo.

b) Fueros:

El Mensaje expone que el fuero es un estatuto especial de protección del trabajador, el que se funda en las tareas especiales que desarrolla dentro de la organización del empleador o ante la

ocurrencia de una situación particular que la ley protege. En el caso de trabajadores que cuentan con fuero maternal, aquél tiene una justificación alimentaria y de protección de la vida del que está por nacer o del recién nacido. Es cualquier caso, añade, los fueros suponen la existencia y subsistencia de la organización de trabajo a cargo del empleador.

Con todo, la iniciativa indica que una vez declarada la quiebra el empleador no continúa disponiendo de la administración de la empresa, la que es ejercida por un tercero con la finalidad acotada de liquidar sus bienes en un tiempo determinado y pagar a sus acreedores, lo que obliga a los trabajadores aforados a judicializar el término de la relación laboral para determinar las cantidades que tendrían derecho a recibir.

c) Finiquito:

En este apartado el proyecto puntualiza que, en la práctica, el finiquito es uno de los aspectos en los cuales el procedimiento de quiebra ha significado mayores trabas y retrasos para los trabajadores, toda vez que al momento de la declaración de quiebra es frecuente que existan cotizaciones impagas, por lo que, de acuerdo a la normativa vigente, no se puede suscribir un finiquito laboral entre el empleador y los trabajadores. En ese escenario, añade, como el síndico carece de un antecedente documentario suficiente para justificar el pago de los créditos laborales dicho finiquito no se materializa, aun cuando existan los fondos disponibles para ello.

En esta hipótesis, explica que los trabajadores, para salvar esta situación de retraso, deben demandar en los tribunales laborales la declaración de sus derechos y la determinación del monto exacto de sus créditos. Adicionalmente, deben presentar dichos antecedentes al tribunal civil que conoce del procedimiento de quiebra, lo que genera una serie de desventajas para los trabajadores, ya que demoran el pago de sus acreencias por parte del síndico y obligan al trabajador a interponer acciones ante tribunales con el objeto de determinar los derechos y montos que le asisten.

d) Preferencias a favor de los créditos de los trabajadores

En esta materia, el Mensaje sostiene que las normas del Código del Trabajo y del Código Civil no son uniformes al regular los límites de las preferencias legales que gozan las acreencias de los trabajadores, lo que habría conducido a disparidades interpretativas que dificultan la determinación de los derechos del trabajador, en especial, en lo referido a las siguientes materias:

1. En cuanto a la preferencia de cobro que debe aplicarse a la indemnización sustitutiva del aviso previo, dentro del artículo 2.472 del Código Civil, detalla que se han constatado dos criterios. Explica,

en primer lugar, que un criterio más favorable para el trabajador consiste en que debe aplicarse la preferencia del numeral 5 de ese artículo -que consiste en las remuneraciones de los trabajadores y las asignaciones familiares-, mientras que otra interpretación sostiene que corresponde aplicar la preferencia del numeral 8 de ese artículo, esto es, dentro de las indemnizaciones legales y convencionales de origen laboral que les correspondan a los trabajadores, en cuyo caso esa indemnización quedará sujeta a todos los límites establecidos en dicho numeral.

2. Respecto al monto de ingreso mínimo mensual que debe computarse para la preferencia de las indemnizaciones por años de servicio, sostiene que también se han constatado discrepancias. En efecto, explica que, si bien las indemnizaciones de origen laboral gozan de preferencia para su pago, ésta no excede de un monto igual a tres ingresos mínimos mensuales para cada beneficiario, existiendo controversia sobre si debe considerarse el ingreso mínimo mensual remuneracional o no remuneracional, cuyos montos difieren notablemente. A modo de ejemplo, indica que, al mes de mayo de 2012, el ingreso mínimo remuneracional asciende a $182.000, en tanto que el no remuneracional es de $117.401.

3. Acerca del límite de años de servicio que debe computarse para la preferencia del cobro de la indemnización por años de servicio, agrega que también se verifican diferencias, toda vez que, conforme a lo dispuesto en el numeral 8 del artículo 2.472 del Código Civil, el límite aplicable es de diez años, mientras que de conformidad al artículo 163 del Código del Trabajo, para dicha indemnización se establece un límite de once años.

Habida cuenta de los antecedentes reseñados precedentemente, y con la finalidad de dar certeza a los trabajadores sobre sus derechos, evitando trabas y demoras en el pago de los dineros disponibles en caso de quiebra, la iniciativa pretende abordar de manera sistemática los efectos que dicha declaración genera en materia laboral.

Con miras a ello, enfatiza que ésta, junto con consagrar a la quiebra declarada judicialmente como causal de término de la relación laboral, establece nuevas indemnizaciones por término de contrato, incorpora distintos mecanismos que facilitan el pago de las acreencias de los trabajadores y permite acceder a las prestaciones del seguro de cesantía que consagra la ley N° 19.728.

## CONTENIDO DEL PROYECTO

### a) La declaración judicial de quiebra del empleador como causal de término del contrato de trabajo

En esta materia, propone establecer a la declaración judicial de quiebra del empleador como nueva causal de término del contrato de trabajo, en cuyo caso el síndico deberá comunicar formalmente al trabajador el término del contrato en virtud de dicha causal,

mediante una comunicación que deberá acompañarse de determinados antecedentes, enviando copia de su aviso a la Inspección del Trabajo.

**b) Indemnizaciones por término de contrato con motivo de la quiebra del empleador**

La iniciativa contempla el establecimiento de una indemnización equivalente a la última remuneración mensual devengada por el trabajador, con carácter de alimentaria, la que estará sujeta a la preferencia del número 5 del artículo 2.472 Código Civil, sin perjuicio de una indemnización equivalente a la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, la que gozará del privilegio del número 8 del artículo 2.472 Código Civil, con los límites que allí se expresan.

**c) Término del fuero e indemnizaciones**

Considerando que los fueros suponen la existencia y subsistencia de la organización de trabajo a cargo del empleador, como también los efectos de la quiebra, se precisa que aquélla, junto con configurar una causal de término de contrato, también pone fin a los fueros de los trabajadores.

Con todo, agrega que los trabajadores que estén gozando del fuero indicado en el artículo 201 del Código del Trabajo, esto es, el fuero maternal, tendrán derecho a una indemnización equivalente a una remuneración mensual por cada uno de los meses que le restaren para que su fuero termine. Ahora bien, si el término de contrato ocurriere mientras el trabajador está haciendo uso de los permisos maternales o post natal parental, no se considerará para el cálculo de esta indemnización a las semanas durante las cuales el trabajador tenga derecho a los subsidios derivados de aquéllos. Explica que ello se fundamenta en que durante las semanas en que se goza de permisos maternales el empleador deja de pagar la remuneración pactada al recibir prestaciones de cargo fiscal.

Finalmente, enfatiza que las indemnizaciones derivadas del fuero maternal serán compatibles y acumulativas con las demás indemnizaciones reguladas por la iniciativa.

**d) Finiquito**

En esta materia, el proyecto establece la obligación del síndico de poner a disposición del trabajador un finiquito que dé cuenta de todos aquellos montos que al trabajador se le adeuden por concepto de remuneraciones, indemnizaciones o cotizaciones de seguridad social, según corresponda, el que debe extenderse incluso si existen cotizaciones previsionales impagas. Con todo, especifica que cualquier estipulación que haga entender que el trabajador renuncia total o parcialmente a dichas cotizaciones se tendrá por no escrita, recogiendo el criterio que ha sostenido la Excma. Corte Suprema en el sentido de que la

legislación de quiebras prevalece por sobre la sanción de nulidad de despido, por lo que una vez declarada aquélla no es posible gravar la masa con mayores obligaciones que las que quedaron fijadas a la fecha en que ella fue declarada.

En ese sentido, se indica que una vez suscrito el finiquito entre síndico y trabajador tal documento servirá para adelantar el pago al trabajador, ya que se constituirá un antecedente documentario suficiente para justificar un pago administrativo por parte del síndico. Además, dicho documento deberá ser acompañado por el síndico al tribunal de la quiebra, al cabo de lo cual, una vez efectuada la gestión, las cantidades que consten en él se entenderán verificadas en la quiebra, sin necesidad de recurrir a asistencia jurídica para reclamar en un tribunal laboral la existencia de dichos créditos.

**e) Preferencias para el pago**

La iniciativa propone, mediante una serie de modificaciones al Código del Trabajo y al Código Civil, precisar el alcance del privilegio del numeral 8 del artículo 2.472 del Código Civil -relativo a las indemnizaciones de origen laboral que les correspondan a los trabajadores que estén devengadas a la fecha en que se hagan valer, para lo que se aplicará un límite de tres ingresos mínimos remuneracionales mensuales por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, por cada trabajador, y un límite temporal de once años.

**f) Créditos sociales otorgados por las Cajas de Compensación de Asignación Familiar**

En este acápite, se propone que las cuotas de créditos sociales futuras y, por tanto, no devengadas, correspondientes a un crédito social otorgado por una Caja de Compensación de Asignación Familiar a un trabajador no gozarán de la preferencia para el pago dispuesta en el artículo 22 de la ley N°18.833, a diferencia de aquéllas ya descontadas de su remuneración.

Asimismo, se indica que las cuotas de créditos sociales devengadas y descontadas de la remuneración por el empleador, que no hayan sido remesadas por éste a la Caja de Compensación a la fecha de la declaración de la quiebra, gozarán de la preferencia del número 5 del artículo 2.472 del Código Civil, esto es, de aquellas establecidas para la primera clase de créditos.

**g) Prestaciones del seguro de cesantía**

Por otra parte, se establece que, en caso de quiebra del empleador, el trabajador tendrá acceso a las prestaciones financiadas con cargo a su cuenta individual del seguro de cesantía y a aquéllas que se otorgan por el Fondo de Cesantía Solidario.

**h) Ahorro previsional colectivo**

Por último, el Mensaje establece que, ante una quiebra, los aportes realizados por el empleador a favor del trabajador tendrán el mismo régimen que actualmente se consagra para los casos en que el contrato termina por aplicación de la causal del artículo 161 del Código del Trabajo. Ello implica que si la relación laboral termina por la quiebra del empleador, los aportes efectuados por este último pasarán a ser de propiedad del trabajador.

\- - -

**DISCUSIÓN EN GENERAL**

La Senadora señora Rincón, teniendo en consideración una solicitud expresada por la Superintendenta de Quiebras, señora Josefina Montenegro, respecto de dar una tramitación acelerada a esta iniciativa, cuyos objetivos se relacionan con la esencia del proyecto de ley que se encuentran analizando en particular las Comisiones Unidas de Constitución, Legislación, Justicia y Reglamento y de Economía que sustituye el régimen concursal vigente por una ley de reorganización y liquidación de empresas y personas, y perfecciona el rol de la Superintendencia del ramo, correspondiente al Boletín N° 8.324-03, estimó pertinente su aprobación en general, de manera que la Sala se pronuncie oportunamente sobre la idea de legislar, para que posteriormente se considere incorporar su contenido -mediante el procedimiento que corresponda- a la iniciativa que conocen las mencionadas Comisiones Unidas.

Los Senadores señores Kuschel y Muñoz Aburto coincidieron con el planteamiento expresado por la Senadora señora Rincón.

**- Puesto en votación en general el proyecto, fue aprobado por la unanimidad de los miembros presentes de la Comisión, Senadora señora Rincón y Senadores señores Kuschel y Muñoz Aburto.**

**-------**

**TEXTO DEL PROYECTO**

En conformidad con el acuerdo adoptado, la Comisión de Trabajo y Previsión Social tiene el honor de proponer la aprobación en general del proyecto de ley en informe, en los siguientes términos:

PROYECTO DE LEY:

“Artículo 1°.- 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, de 2003:

a) Sustitúyense en el inciso cuarto del artículo 61 las frases “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; el saldo, si lo hubiere, será considerado crédito valista”, por “se regirá por lo establecido en dicha norma”.

b) Intercálase, a continuación del artículo 163, el siguiente artículo 163 bis, nuevo:

“Artículo 163 bis.- El contrato de trabajo terminará en caso de quiebra del empleador declarada por sentencia judicial. Para todos los efectos legales, la fecha de término del contrato de trabajo será la fecha de dictación de la sentencia judicial que declara la quiebra. En este caso, se aplicarán las siguientes reglas:

1.- El síndico 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 Quiebras que deberá indicar el hecho de que el empleador ha sido declarado en quiebra por sentencia judicial, así como el tribunal que la dictó, la individualización del proceso y la fecha en que se efectuó tal declaración. El síndico deberá realizar esta comunicación dentro de un plazo no superior a 6 días hábiles, contados desde la fecha de su aceptación y juramento de fiel desempeño del cargo en la quiebra.

Dentro del mismo plazo, el síndico deberá enviar copia de la comunicación mencionada en el párrafo 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 síndico, la Inspección del Trabajo deberá informar a la Superintendencia de Quiebras, la que podrá sancionar los hechos imputables al síndico, de conformidad con lo establecido en el artículo 8° de la ley N°18.175.

2.- El síndico, en representación de la quiebra, deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a la última remuneración mensual devengada.

3.- Si el contrato de trabajo hubiere estado vigente un año o más, el síndico, en representación de la quiebra, deberá pagar al trabajador una indemnización por años de servicio equivalente a aquélla que el empleador estaría obligado a pagar en caso de 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 señalado en el artículo 201, el síndico, en representación de la quiebra, 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 encuentra 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 que deba pagarse en conformidad al número 3 anterior.

5.- El síndico deberá poner a disposición del trabajador el respectivo finiquito con al menos diez días de anticipación a la expiración del período de verificación ordinaria de créditos que establece el procedimiento de quiebra.

El finiquito suscrito por el trabajador se entenderá como antecedente documentario suficiente para justificar un pago administrativo.

El finiquito suscrito por el trabajador deberá ser acompañado por el síndico al tribunal de la quiebra, dentro de los dos días hábiles siguientes a su suscripción. Este finiquito se regirá por las siguientes reglas:

a) Tendrá el mismo valor que el finiquito suscrito y ratificado ante ministro de fe de conformidad con el artículo 177.

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

c) Si el trabajador hiciera reserva de acciones al suscribir el finiquito, la verificación o pago administrativo estará limitada a las cantidades aceptadas por el trabajador.

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

Con todo, el síndico deberá reservar fondos, si los hubiere, respecto de aquellos finiquitos no suscritos por los trabajadores o no

acompañados por el síndico al tribunal de la quiebra dentro del plazo señalado en el inciso tercero de este número, por un periodo de treinta días contados desde la fecha en que dicho instrumento fue puesto a disposición del respectivo trabajador.”.

c) Intercálase en el inciso primero del artículo 172, entre el vocablo “artículos” y el guarismo “168”, la expresión “163 bis,”.

Artículo 2°.- Introdúcense las siguientes modificaciones al artículo 2.472 del Código Civil, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N°1, del Ministerio de Justicia, del año 2000:

a) Sustitúyese en el número 5, la frase “y las asignaciones familiares”, por “, las asignaciones familiares, la indemnización establecida en el número 2 del artículo 163 bis del Código del Trabajo con un límite de noventa unidades de fomento correspondiente al último día del mes anterior a su pago, considerándose valista el exceso si lo hubiere, y las cotizaciones adeudadas a las instituciones de Seguridad Social o que se recauden por su intermedio, para ser destinadas a ese fin”.

b) Modifícase el número 8 de la siguiente forma:

i. Intercálase en el párrafo primero, a continuación de la expresión “mínimos mensuales”, el vocablo “remuneracionales”, y sustitúyense la palabra “diez” por “once” y el punto y coma (;) por un punto aparte (.).

ii. Agréganse los siguientes párrafos segundo y terceros, nuevos:

“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.”.

Artículo 3°.- Agrégase al artículo 22 de la ley N° 18.833 el siguiente inciso tercero, nuevo:

“En caso de quiebra de la entidad empleadora afiliada declarada judicialmente, regirán las siguientes reglas:

1.- Las cuotas de créditos sociales devengadas y descontadas de la remuneración por el empleador, que no hayan sido remesadas a la Caja de Compensación a la fecha de la declaración de la quiebra, gozarán de la preferencia del número 5 del artículo 2.472 del Código Civil, siendo obligación de la respectiva Caja de Compensación verificar su crédito.

2.- El pago de las cuotas de créditos sociales no devengadas a la fecha de la declaración de quiebra, le corresponderá al trabajador, no siendo de cargo de la masa. Para estos efectos, se tendrán por no escritas las convenciones que permitan al empleador, en caso de término de la relación laboral por quiebra de éste, descontar los saldos pendientes por créditos sociales de las indemnizaciones por término de contrato a que tenga derecho el trabajador.".

Artículo 4°.- Introdúcense las siguientes modificaciones a la ley N°19.728 que establece un seguro de desempleo:

a) Sustitúyese en la letra a) del artículo 12, la expresión "y 161" por ", 161 y 163 bis",

b) Reemplázase en la letra b) del artículo 24, la frase "o del artículo 161, ambos", por "o de los artículos 161 y 163 bis, todos".

Artículo 5°.- Sustitúyese en el inciso cuarto del artículo 20 H del decreto ley N°3.500, de 1980, la frase "la causal establecida en el artículo 161", por "las causales establecidas en los artículos 161 o 163 bis".".

**-------**

Acordado en sesión celebrada el día 9 de enero de 2013, con asistencia de la Senadora señora Ximena Rincón González (Presidenta) y señores Carlos Ignacio Kuschel Silva y Pedro Muñoz Aburto.

Sala de la Comisión, a 9 de enero de 2013.

PILAR SILVA GARCÍA DE CORTÁZAR
Secretaria de la Comisión

**RESUMEN EJECUTIVO**

---

**PRIMER INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, ACERCA DEL PROYECTO DE LEY QUE ESTABLECE LA QUIEBRA COMO CAUSAL DE TÉRMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO Y ADECUA NORMAS DE OTRAS LEYES**
**(Boletín Nº 8.492-13)**

**I. PRINCIPALES OBJETIVOS DEL PROYECTO PROPUESTO POR LA COMISIÓN:** 1.- Agregar, como causal de término del contrato de trabajo, la quiebra del empleador que hubiere sido declarada judicialmente, en cuyo caso el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente a la última remuneración mensual devengada y si el contrato hubiere estado vigente un año o más se le pagará, además, una indemnización por años de servicio, beneficios sujetos a la preferencia de pago establecida en el Código Civil.

2.- Establecer que el término del contrato de trabajo por esta causal permitirá las prestaciones por cesantía, traspasará a los trabajadores los aportes de ahorro previsional colectivo efectuados por el empleador y acarreará la conclusión del fuero laboral.

**II. ACUERDOS:** aprobado en general (3x0) (Senadora señora Rincón y Senadores señores Kuschel y Muñoz Aburto).

**III. ESTRUCTURA DEL PROYECTO APROBADO POR LA COMISIÓN:** consta de cinco artículos permanentes.

**IV. NORMAS DE QUÓRUM ESPECIAL:** no hay.

**V. URGENCIA:** suma.

**VI. ORIGEN INICIATIVA:** Mensaje de S.E. el Presidente de la República, señor Sebastián Piñera Echenique.

**VII. TRÁMITE CONSTITUCIONAL:** primero.

**VIII. APROBACIÓN POR LA CÁMARA DE DIPUTADOS:** ---

**IX. INICIO TRAMITACIÓN EN EL SENADO:** 7 de agosto de 2012.

**X. TRÁMITE REGLAMENTARIO:** primer informe.

**XI. LEYES QUE SE MODIFICAN O QUE SE RELACIONAN CON LA MATERIA:** 1.- El Código del Trabajo. 2.- El Código Civil. 3.- La ley N° 18.833, que establece un nuevo estatuto general para las Cajas de Compensación de Asignación Familiar (C.C.A.F.). 4.- La ley N° 19.728, que establece un seguro de desempleo, y 5.- El decreto ley N° 3.500, que establece un nuevo sistema de pensiones.

---

Valparaíso, 9 de enero de 2013.
PILAR SILVA GARCÍA DE CORTÁZAR
Secretaria de la Comisión