

GUÍA PRÁCTICA SOBRE QUIEBRA DE LA EMPRESA

¿Qué es la quiebra de una empresa?

Es la situación jurídica en que se puede encontrar la empresa que al haber cesado en el pago sus obligaciones comerciales, laborales, previsionales o financieras, el juez la declara en quiebra.

Debido a esta situación, la empresa entra en un proceso de liquidación para poder pagar sus deudas.

¿Cuándo se puede advertir que el empleador puede ser dejarlo en quiebra?

Ello se puede advertir cuando el empleador por no contar con disponibilidad de dineros deficientes, no cumple se encuentra imposibilitado de pagar sus obligaciones a sus proveedores, tales como proveedores, bancos, Fisco, terceros, trabajadores, A.F.P, I.N.P u otros. Esto puede llevar a que cualquiera de estos acreedores solicite al Juez de Letras de Mayor Cuantía en lo Civil, que declare su quiebra, cumplidas las causales que exige la ley de quiebras, Nº 18.175.

También se puede advertir, cuando el empleador no es habido, se oculta, cierra sus oficinas, empresa o establecimientos y no deja presentante válido.

¿Qué hechos desde el punto de vista laboral, hacen pensar que una empresa puede incurrir en quiebra?

- A) Cuando el empleador no paga por un periodo más o menos prolongado las cotizaciones previsionales de los trabajadores. Podría estar sólo declarándolas o ni siquiera esto.
- B) Atraso reiterado y por sumas importantes, en el pago de remuneraciones, no pago de las mismas o pago sólo de abonos;
- C) No cumplimiento en general de beneficios y prestaciones establecidas en instrumentos colectivos;
- D) Despido repentino y masivo de trabajadores, con o sin pago de indemnizaciones;
- E) En general, no cumplimiento de la legislación laboral, previsional y de los contratos de trabajo, por problemas de financiamiento.

¿Qué se puede hacer cuando por problemas de financiamiento el empleador no cumple con sus obligaciones laborales y previsionales?

- A) Solicitar del empleador información acerca de las causas efectivas que han llevado a los incumplimientos.
- B) Recopilar y reunir el máximo de documentación laboral y previsional y otros antecedentes en los cuales se establezcan las prestaciones impagas.
- C) Tomar contacto y solicitar la asesoría de un abogado para que estudie la posibilidad de resguardar adecuada y oportunamente los derechos de los trabajadores.

¿Cómo se sabe si una empresa está en quiebra legalmente?

Se sabe porque la declaración de quiebra, que es un trámite judicial, puede ser consultada por cualquier persona en el Juzgado de Letras de Mayor Cuantía en lo Civil del lugar del domicilio de la empresa

También se podría consultar a la Fiscalía Nacional de Quiebras, que es el Servicio Público que lleva un registro de las quiebras declaradas.

Por lo demás, la resolución declaratoria de quiebra se publica en el Diario Oficial, con indicación de la fecha de la declaratoria, nombre de la fallida y tribunal que conoce de ella.

Además los trabajadores se pueden percatar de la declaratoria porque la administración de la empresa pasa del empleador al Síndico, quien ordena incautar, o sea recoger y poner en lugar seguro los bienes de la empresa, e inventariar todo su patrimonio.

¿Quién queda a cargo de la administración de la empresa una vez declarada su quiebra?

En este caso la administración de la empresa pasa por ley del empleador al Síndico, que es un profesional obtenido de una nómina de la Fiscalía Nacional de Quiebras y que es nombrado en definitiva por el juez que declaró la quiebra, a propuesta o no de los acreedores.

¿Qué sucede con las prestaciones que el empleador declarado en quiebra adeuda a sus trabajadores?

En general los derechos y prestaciones que el empleador fallido adeuda a sus trabajadores se pueden reclamar administrativamente ante el Síndico que lleva la quiebra, o judicialmente, ante el Juez que declaró la quiebra, como se explicará más adelante.

En ambas situaciones se debe actuar con prontitud, aún más si los bienes de la empresa son muy insuficientes en relación con sus deudas.

¿Qué sucede con los trabajadores que prestaban servicios al momento de declararse la quiebra del empleador?

Una vez que el Síndico se ha hecho cargo de la empresa en quiebra puede proceder a dar por terminados los contratos de trabajo según las causales legales que corresponda, si la empresa ha cesado efectivamente sus actividades.

Esto podría no ser procedente si se declara la continuidad de giro de la empresa o se aprueba su venta como unidad económica.

¿Qué es la quiebra en continuidad de giro y qué efecto puede tener en los contratos de los trabajadores?

Es la continuación efectiva del giro de la empresa en quiebra, total o parcial, o sea, la mantención de su actividad, que el Síndico puede proponer a la junta de acreedores con el objeto de poder atender en mejor forma o con mayor provecho el pago de todos sus créditos.

Esta medida es por regla general temporal, hasta por un año, por acuerdo de la junta de acreedores. Durante este periodo la empresa es administrada por el Síndico o por la persona que elija la junta de acreedores.

Como la empresa no cesa en su actividad, los contratos de trabajo se han podido mantener vigentes mientras se continúa el giro, sin perjuicio de lo que el Síndico o el nuevo administrador determinen en mejor resguardo de los derechos de los trabajadores para obtener el más completo y oportuno pago de sus prestaciones laborales.

Cabe agregar, por otra parte, que si durante el proceso de continuidad de giro la empresa logra utilidades, debe pagar gratificación a los trabajadores, si se cumple con los requisitos del artículo 47 del Código del Trabajo.

¿Qué es la declaración de unidad económica de la empresa en quiebra y qué efecto puede producir en los contratos de los trabajadores?

Es la medida que el Síndico puede proponer a la junta de acreedores a fin de vender o enajenar los bienes de la empresa como un todo, en su conjunto, sin dismantelar la empresa, porque así se podrá obtener un valor superior por ella en beneficio de todos los acreedores.

En cuanto a su efecto en los contratos de los trabajadores, el Síndico o el administrador elegido por la junta, podrán igualmente o poner término y finiquitar los contratos para el mejor pago de los derechos de los trabajadores, o bien, el comprador asumirá todas las obligaciones en favor de los trabajadores de dicha unidad emanadas de sus contratos individuales o colectivos. Ya que en este caso operaría lo dispuesto en el artículo 4º, inciso 2º, del Código del Trabajo, sobre continuidad y vigencia de los contratos con el comprador o adquirente de la empresa.

¿Qué causales de término de contrato puede aplicar el Síndico o administrador, de ser el caso?

Procedería aplicar cualesquiera de las causales de los artículos 159, 160 e incluso 161 del Código del Trabajo, según corresponda, dado que la quiebra en sí es causal de término de contrato. De aplicarse la causal de necesidades de la empresa, falta de adecuación laboral o técnica del trabajador o desahucio, según corresponda, del artículo 161, se deberá proceder al pago de la indemnización sustitutiva del mes de aviso previo, si el contrato termina de inmediato, más el mes por años de servicios.

¿Qué tipo de indemnizaciones debe pagar el Síndico o el administrador por el término de los contratos?

En general, las mismas que debería haber pagado el empleador.

Deberá pagar las indemnizaciones que se hubieren pactado en los contratos individuales o colectivos, siempre que resulten de monto superior a la legal. De no existir pacto o de no cumplirse el requisito indicado, se deben pagar las indemnizaciones legales que corresponda por aplicación de las causales del artículo 161, o sea, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio; falta de adecuación laboral o técnica del trabajador y desahucio cuando proceda, que son:

- a) **Indemnización por el aviso previo:** Equivalente a la última remuneración mensual, si el Síndico o administrador no avisó con treinta días de anticipación el término del contrato.
- b) **Indemnización de un mes por año de servicio:** Equivalente a treinta días de la última remuneración mensual por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, con tope de 330 días. Aquellos trabajadores con contrato vigente celebrado antes del 14 de agosto de 1981, no tienen el tope de 330 días.

Las indemnizaciones antes indicadas tienen como base de cálculo una remuneración mensual bruta, incluidas las imposiciones previsionales; esta remuneración no puede exceder al mes de 90 UF.

Estas indemnizaciones no están afectas a descuento por cotizaciones ni impuestos. Respecto de los trabajadores con contrato vigente celebrado antes del 1º de marzo de 1981, la indemnización se calcula sin el incremento previsional, por lo que a la remuneración base al momento del despido debe descontarse el factor de incremento previsional del D.L. 3.501, de 1980, que si el trabajador está en A.EP. es 1,1727; en el I.N.P. (ex S.S.S.) 1,2020, y en I.N.P (ex Empart), 1,182125.

¿La indemnización legal o convencional por años de servicio tiene límite especial con motivo de la quiebra?

No. En conformidad con el artículo 61 del Código del Trabajo no tiene un límite especial con motivo de la quiebra, sólo que para efectos de considerar el pago de la indemnización como un crédito privilegiado de primera clase, que se paga primero o con preferencia a los demás créditos del deudor, esta protección opera hasta el equivalente

a tres ingresos mínimos mensuales por cada año de servicio y fracción superior a seis meses de indemnización, con un tope de hasta diez años. El saldo de la indemnización, si lo hubiere, que no tendrá esta protección especial, se pagará como crédito valista, es decir, como crédito común o corriente, junto con los demás créditos del empleador fallido, de quedar bienes suficientes.

¿Qué significan lugares de preferencia y qué cubre esta preferencia?

Significa que de no haber bienes suficientes para cubrir todos los créditos del deudor, se pagarán primero los créditos privilegiados de primera clase, que se señalan en la pregunta siguiente, según el lugar de preferencia de cada uno de ellos. El privilegio o preferencia cubre no sólo el capital adeudado sino también reajustes, intereses y multas.

¿Qué otras prestaciones o beneficios, además de la indemnización, gozan de privilegio de primera clase para su pago y con qué grado de preferencia?

De acuerdo al artículo 61 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 2472 del Código Civil, gozan también de privilegio de primera clase para su pago las remuneraciones y asignaciones familiares, en 5º lugar de preferencia; las cotizaciones previsionales adeudadas a organismos de previsión, en 6º lugar de preferencia, y las indemnizaciones legales y convencionales por término de contrato gozan de privilegio en 8º lugar de preferencia.

¿Qué se entiende por remuneración para efectos del privilegio de pago?

Se entiende no sólo la definida en el artículo 41 del Código del Trabajo, sino también las compensaciones en dinero que corresponda hacer al trabajador por feriado anual o descansos no otorgados.

¿En qué forma puede el trabajador exigir el pago de las prestaciones adeudadas por la quiebra de la empresa?

Existen dos formas:

A) Pago administrativo:

El Síndico se encuentra obligado a pagar las remuneraciones, en el sentido amplio señalado, las asignaciones familiares y las indemnizaciones legales o convencionales por término de contrato con cargo a los fondos disponibles del empleador fallido de que se pueda disponer administrativamente, aún antes de su verificación judicial, siempre que existan antecedentes documentales que los justifiquen. Estos antecedentes podrían ser: contratos de trabajo, liquidaciones de remuneraciones, libro de remuneración, planillas de cotizaciones previsionales, instrumentos colectivos del trabajo, finiquitos, actas de reconocimiento de prestaciones levantadas ante Inspector del Trabajo, etc.

Las indemnizaciones legales o convencionales que resulten de demanda judicial presentada por el trabajador se pagarán también administrativamente, pero sólo con el mérito de sentencia judicial ejecutoriada que así lo ordene.

B) Pago judicial:

Respecto de las demás prestaciones que adeude el empleador fallido a sus trabajadores, como indemnizaciones más allá del privilegio legal que les asiste, deben para su pago ser previamente verificadas por el trabajador en el juicio de la quiebra; es decir, debe requerirse del juez que tenga por aprobado el respectivo crédito e intereses si no es impugnado dentro de plazo legal, adjuntándose el título justificativo de dicho crédito.

Para la gestión de pago administrativo no se requiere patrocinio de abogado, que sí es necesario en el caso de pago judicial

¿Qué sucede cuando el Síndico o el administrador despide injustificadamente a los trabajadores durante el proceso de quiebra?

Tal como se expresó, el Síndico o el administrador puede dar por terminados los contratos de trabajo del personal de la empresa en quiebra por las causales que proceda, y si los trabajadores estiman que el despido ha sido injustificado, indebido o improcedente, o que no se ha invocado causal, podrán reclamar judicialmente de conformidad al artículo 168 del Código del Trabajo, para que se fijen las indemnizaciones correspondientes de ser acogida la demanda. En este caso el reclamado o demandado será el Síndico como representante del empleador fallido.

¿Qué plazo tiene el trabajador para reclamar ante el juez del trabajo del despido que estima injustificado?

El plazo es el mismo del artículo 168 del Código, de 60 días hábiles contados desde la separación del trabajador, plazo que se suspende en caso de reclamación ante la Inspección del Trabajo, y sigue corriendo una vez concluida esta reclamación, pero en ningún caso puede exceder los 90 días hábiles desde la separación.

¿Qué sucede con el fuero sindical y maternal en caso de quiebra?

El Síndico o el administrador debe solicitar al juez del trabajo la autorización previa de desafuero para poder despedir al trabajador de concurrir alguna de las causales legales de término de contrato, según lo dispuesto en el artículo 174 del Código del Trabajo. En el caso de procederse al despido sin esta autorización, la jurisprudencia judicial ha concluido que se debe indemnizar todo el período de duración del fuero, además de las indemnizaciones legales que procedan.

¿Qué ocurre con la existencia de las organizaciones sindicales en el caso de quiebra de la empresa?

En este caso las organizaciones sindicales no se extinguen mientras subsista la empresa, o sea, la sola declaración de quiebra no extingue los sindicatos, los que se mantendrán mientras no cese completamente la empresa o no incurran en causal de disolución, que debe ser requerida de acuerdo a los artículos 295 y siguientes del Código del Trabajo. Lo expresado adquiere mayor razón si la empresa es declarada en continuidad de giro o vendida como unidad económica, situación en que el cambio de dueño no afecta los sindicatos constituidos en ella.

¿Qué sucede en consecuencia con las actuaciones de los dirigentes sindicales?

Los dirigentes conservan todos sus derechos y obligaciones mientras subsista la organización sindical, por lo que sus actuaciones son válidas durante la quiebra. En el proceso de quiebra los dirigentes deben representar especialmente a los socios del sindicato, respecto de sus derechos laborales y previsionales, ya sea ante el síndico, el juez o quien corresponda.

¿Qué sucede con los procesos de negociación colectiva iniciados antes de la quiebra?

Los Tribunales han resuelto que el proceso de negociación colectiva iniciado con anterioridad a la quiebra no puede prosperar una vez que ésta ha sido declarada, toda vez que falta una de las partes en tal negociación, como es el empleador en su sentido propio o legal.

¿Qué es la junta de acreedores?

La junta de acreedores es la asamblea de los acreedores de la empresa fallida cuyos créditos han sido por regla general previamente reconocidos por el juez de la quiebra, y gozan de derecho a voz y voto en las reuniones ordinarias o extraordinarias a que se les convoque para pronunciarse y decidir sobre el proceso de liquidación y administración de los bienes de la empresa.

¿Pueden los trabajadores pertenecer a la junta de acreedores?

Los trabajadores a los cuales se les adeuden prestaciones laborales cuyos créditos también hayan sido reconocidos, pueden integrar la junta de acreedores conjuntamente con los demás acreedores civiles o comerciales, y con sus mismos derechos o mejores derechos, si sus créditos tienen privilegio de primera clase y se pagan preferentemente a los demás créditos.

Al pasar la administración de los bienes del empleador en quiebra al Síndico o al administrador designado por la junta de acreedores: ¿Pueden los trabajadores formular reclamos o denuncias en contra de ellos ante la Inspección del Trabajo, o demandarlos judicialmente, de haber mérito para ello?

El Síndico y el administrador de la quiebra se entiende que reemplazan al empleador fallido en la administración de sus bienes, por lo que igualmente los trabajadores podrían formular reclamo o denuncia ante la Inspección del Trabajo o demanda ante los Tribunales de Justicia en contra de ellos por sus actuaciones durante el proceso de quiebra.