



Revista de Derecho (Valparaíso)

ISSN: 0716-1883

dirder@ucv.cl

Pontificia Universidad Católica de Valparaíso
Chile

Caamaño Rojo, Eduardo

El destino de los contratos de trabajo frente a la empresa en crisis: reorganización-liquidación frente a
estabilidad laboral

Revista de Derecho (Valparaíso), núm. XL, agosto, 2013, pp. 185-212

Pontificia Universidad Católica de Valparaíso
Valparaíso, Chile

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=173628597006>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica
Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

2.

Derecho del trabajo

EL DESTINO DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO FRENTE A LA EMPRESA EN CRISIS: REORGANIZACIÓN-LIQUIDACIÓN FRENTE A ESTABILIDAD LABORAL*

[The Future of Contracts of Employment in Companies in Crisis:
Reorganization-Release versus Job Stability]

EDUARDO CAAMAÑO ROJO**
Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile

RESUMEN

Desde hace algún tiempo se debaten distintas opciones para reformar el procedimiento concursal chileno; y, de hecho, está pendiente en el Congreso Nacional un proyecto que establece un procedimiento concursal centrado en el principio de la reorganización de la empresa en situación de insolvencia. Paralelamente se tramita otro proyecto relativo a la situación de los contratos de trabajo frente a la quiebra, el cual introduce un nuevo caso de término de la relación laboral. Este panorama legislativo, unido a la deficiencias de la normativa laboral y

ABSTRACT

For some time, several options have been discussed to reform the Chilean bankruptcy procedure; in fact, a project to establish a bankruptcy procedure based on the principle of company reorganization in a situation of insolvency is pending in the Chilean Congress. In addition, another project dealing with the situation of contracts of employments in a situation of bankruptcy, which introduces a new case of termination of the employment relationship is being processed. This legal situation, as well as shortcomings in the labor law and bankruptcy regulations in

RECIBIDO el 18 de abril y ACEPTADO el 20 mayo de 2013

* El presente trabajo ha sido realizado en el marco del Proyecto Fondecyt Regular N° 1100530: "Hacia una nueva justicia concursal", del cual el autor es co-investigador.

** Doctor en Derecho por la Universidad de Köln, Alemania; profesor de Derecho del Trabajo en la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. Dirección postal: Avda. Brasil 2950, Valparaíso, Chile. Correo electrónico: eduardo.caamano@ucv.cl

concurzal vigentes acerca de la situación de los trabajadores de las empresas insolventes, motiva el presente estudio, con el objeto de presentar una posición que posibilite una respuesta armónica con los principios esenciales de protección del trabajo subordinado y de continuidad de la relación laboral, atendidas las indudables consecuencias sociales y económicas que genera el desempleo y que el Derecho debe prever y regular.

PALABRAS CLAVE

Quiebra y contrato de trabajo – Despedido de trabajadores.

force for workers in insolvent companies, encouraged this study in order to show a position enabling a harmonic response consistent with the essential principles of protecting the subordinate employees and the continuous employment relationship, bearing in mind the obvious social and economic consequences resulting from unemployment, which must be provided for and regulated by Law.

KEYWORDS

Bankruptcy and contract of employment – Dismissal of Workers.

1. INTRODUCCIÓN

El actual sistema concursal tiene su fuente en la Ley N° 18.175, de 1982, cuyo texto da forma hoy al libro IV del *Código de Comercio*¹. De lo anterior, es posible concluir que la normativa sobre la quiebra en Chile sigue representando en esencia y, sin perjuicio de modificaciones puntuales desde su emisión durante el Régimen Militar, el mismo espíritu y orientación original que motiva, hoy en día, las principales críticas en su contra.

En efecto, como lo pone de manifiesto el proyecto de ley sobre “reorganización y liquidación de empresas y personas y perfecciona el rol de la Superintendencia del ramo”², la actual normativa tiene su antecedente en la crisis económica de 1981, susceptible de catalogarse como una de las más duras de la historia republicana, lo que hizo necesario una ley orientada a una liquidación inmediata y veloz de las empresas en situación de insolvencia³. Por consiguiente, se trata de una legislación de emergencia, vigente desde hace 30 años, y que a pesar de que la situación económica mundial en un contexto globalizado no es ajena a situaciones de crisis, ya no está en concordancia con las modernas tendencias del Derecho concursal, las que apuntan a “*permitir el pronto y oportuno salvamento de empresas viables; la ordenada y expedita liquidación de aquellas que no gocen de tal viabilidad y, finalmente, la necesidad de entregar a Chile un marco normativo concursal*

¹ Así lo estableció la Ley N° 20.080, de 24 de noviembre de 2005.

² Mensaje N° 081-360, de 15 de mayo de 2012.

³ En este sentido, el punto II del Mensaje N° 081-360, p. 6.

acorde a los tiempos de hoy, con pleno respeto de los estándares internacionales actualmente vigentes"⁴.

Por lo expuesto, más allá de las deficiencias jurídicas que pueda presentar el *Código de Comercio*, según lo pone en evidencia en la doctrina⁵, el problema es que el actual sistema concursal no está cumpliendo sus objetivos primarios y da cuenta de elevados costos para la realización de una empresa en crisis. Esta situación no es indiferente, pues repercute –como lo señalan Bonilla y Gutiérrez⁶– al momento de determinar la estructura de capital y costo de una empresa, ya que cuando un acreedor evalúa la entrega de un crédito también considera los costos asociados a la posibilidad de no pago por parte del deudor y si estos costos son elevados, encarecerá significativamente la tasa de crédito, todo lo cual incide especialmente en la situación de las empresas pequeñas y medianas del país que son el motor del empleo en la economía. Así, entonces, un alto costo crediticio tiene injerencia en la estrategia que permita la continuidad de una firma que entra en dificultades económicas, puesto que en estas últimas circunstancias las organizaciones, en su mayoría, recurren a fondos crediticios para solventar las necesidades que surgen ante un escenario desfavorable.

Por su parte, algunas cifras dadas a conocer por el Poder Ejecutivo al Congreso Nacional, en el marco de la presentación del proyecto de ley que busca sustituir el actual sistema concursal, ponen en evidencia esta crisis y colocan al país en los últimos lugares de los indicadores sobre la materia dentro de los países que forman parte de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), en lo que respecta a la duración de los procedimientos de insolvencia (4,5 años de promedio), el nivel o porcentaje de recuperación del crédito (sólo 25% frente a países con niveles de recuperación por sobre el 80%) y el nivel o porcentaje de costo que involucra la tramitación de un procedimiento concursal (15% del valor de los activos enajenados frente a países con costos de 1% o 7%)⁷.

Sin perjuicio de lo anterior y, en lo que atañe a la materia objeto de este estudio, el panorama tampoco es alentador, pues ha existido históricamente un esquema normativo disociado entre los efectos comerciales y laborales de la quiebra. Por este motivo, un colectivo fuertemente golpeado por la situación de insolvencia y posterior liquidación de la empresa es el de los

⁴ Punto I del Mensaje N° 081-360, p. 6.

⁵ Véase: CONTRERAS STRAUCH, Osvaldo, *Insolvencia y quiebra* (Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 2010), pp. 50-51.

⁶ BONILLA MELÉNDEZ, Claudio - GUTIÉRREZ CARO, Elizabeth, *Costos directos en las quiebras. El caso chileno*, en *CAPIV Review* (volumen 5, 2007), disponible en: www.capic.cl/capic/media/art5vol5.pdf.

⁷ En detalle: Punto II, Mensaje N° 081-360, p. 9-10.

trabajadores, quienes cuentan con algunos mecanismos especiales de resguardo de sus créditos laborales y previsionales, pero carecen de protección en lo que toca a las posibilidades de salvaguardar sus puestos de trabajo. Esta consecuencia es en parte coherente con época en que se dictó la ley de quiebras y su objetivo limitado a la liquidación de activos, pero es totalmente inconsecuente con la aspiración de materializar un objetivo nuevo, como es el de reorganización de la empresa en crisis. Asimismo, como se verá, este esquema normativo es reflejo de los profundos cambios legales con un fuerte sesgo ideológico neoliberal que se introdujeron en la legislación laboral en las década de los 70 y 80 del siglo pasado, las que son expresión de una escasa valoración de los derechos laborales individuales y, sobre todo, de carácter colectivo, con el fin de implementar una normativa que limitara los costos empresariales asociados al trabajo al mínimo de lo exigible.

Por otro lado, cabe señalar que en el proyecto de ley que busca sustituir el actual sistema concursal, se propone “*entregar una legislación responsable y colaborativa, acorde con los tiempos actuales en que la globalización exige el pleno respeto a ciertos principios y estándares que, a su tiempo, nos llevarán a ser considerados como un país aún más serio, cabal y confiable. Es por ello que el Proyecto de Ley [...] se basa en fomentar o estimular, en primer lugar, la reorganización efectiva de empresas viables, es decir, permitir que un emprendimiento dotado de posibilidades de subsistir y prosperar pueda superar las dificultades transitorias en que se encuentra, con ayuda de sus acreedores y con miras a permanecer como unidad productiva en el tiempo. Asimismo, y en segundo lugar, es también deber del Estado entregar las herramientas idóneas para asegurar que aquellos emprendimientos que simplemente carezcan de la entidad necesaria para perseverar puedan ser liquidados en breve tiempo, estimulando el resurgimiento del emprendedor a través de nuevas iniciativas*”⁸.

Con todo, la revisión del referido proyecto permite verificar que no se altera el actual modelo de tutela de los trabajadores frente a la insolvencia. Es más, la situación de los trabajadores frente a la quiebra podría ser aún más precaria, pues el Gobierno ha elaborado un proyecto de ley relacionado que busca establecer a la quiebra como una causal de terminación de contrato de trabajo⁹. Esta situación no deja de ser llamativa y, en particular, incoherente, pues se aspira con las reformas a salvar a la empresa (empresario-empleador), pero no a los trabajadores, a quienes se les condena al despido o, en el mejor de los casos, quedan entregados a decisiones de terceros que asumen la administración de los bienes del empleador insolvente y toman resoluciones sobre

⁸ Punto I, Mensaje N° 081-360, p. 3-4.

⁹ Mensaje N° 077-360, de fecha 2 de agosto de 2012, que *Inicia un proyecto de ley que establece a la quiebra como causal de término del contrato de trabajo y modifica diversos cuerpos legales*.

los créditos laborales con un criterio económico disociando absolutamente los fines y principios propios de la legislación laboral. Se persigue así preservar una opción legislativa que da preferencia a las obligaciones mercantiles por sobre las laborales¹⁰.

Por lo antes señalado, este estudio pretende develar y cuestionar las actuales falencias del sistema laboral y concursal en lo que toca al resguardo de la estabilidad del empleo, evidenciar los problemas que presentan los proyectos de ley que se tramitan en el Congreso Nacional y ofrecer propuestas de solución que armonicen los fines económicos con los sociales y laborales, como ocurre en el Derecho comparado.

II. ANTECEDENTES SOBRE LA ACTUAL SITUACIÓN DE LOS TRABAJADORES FRENTE A LA QUIEBRA

Para una adecuada comprensión de la actual normativa laboral que establece algunos mecanismos de protección a favor de los trabajadores en los casos de insolvencia del empleador, resulta interesante hacer presente que, desde sus orígenes, no ha existido un criterio legislativo coherente que posibilite conciliar los fines propios del Derecho del Trabajo, con los fines y bienes jurídicos asociados al sistema concursal.

En la normativa laboral contenida en el *Código del Trabajo* de 1931 se puede verificar que existía tan sólo una referencia relativa a la quiebra y era la del artículo 163 N° 4, el cual posibilitaba poner término a los contratos de los empleados particulares en los casos de quiebra del empleador, sin que en esta norma se explicitaran los derechos que se les reconocían a los trabajadores ante tal evento. Por tal motivo, en lo que se refería a la situación de los créditos laborales era aplicable el marco general contenido en la Ley N° 4.558, de 1931, la que se encargaba de regular el régimen de quiebras. Llama en todo caso la atención, que el legislador haya estimado, ya en aquel entonces, que el efecto de la quiebra implicaba un término del contrato, asociado a la idea primitiva de la liquidación de la empresa insolvente, lo que es un antecedente que permite entender el origen y mantención de esta opción en la normativa que se dictaría décadas más tarde.

Posteriormente, el año 1966, mediante la Ley N° 16.455, dictada durante la presidencia de don Eduardo Frei Montalva, se sustituye la normativa del *Código del Trabajo* sobre terminación de contrato –diferenciada según se tratara de obreros o de empleados– y se unifica en base a un sistema general de estabilidad relativa, esto es, se reconoce el derecho a conservar el empleo

¹⁰ En igual sentido: PEDREROS GUENANTE, Carlos, *La quiebra y los derechos de los trabajadores* (Santiago, Editorial Jurídica ConoSur, 1997), p. 10.

mientras no se le pusiera término al contrato de trabajo invocando una causa legal susceptible de ser revisada judicialmente. En este nuevo modelo normativo se deroga la vieja disposición del *Código del Trabajo* de 1931 y no se hace mención alguna a la posibilidad de terminar los contratos de trabajo en razón de la quiebra.

Años más tarde, el Decreto-ley N° 2.200, de 1978, que fijó normas relativas al contrato de trabajo y a la protección de los trabajadores, derogó el *Código del Trabajo* de 1931, conservando por algunos años¹¹ el sistema de estabilidad relativa adoptado por la Ley N° 16.455, pero sin establecer reglas sobre la posibilidad de terminar el contrato de trabajo por causa de la quiebra. La única diferencia notable frente a la anterior normativa laboral, es el artículo 69 que estableció una protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, la que se mantendrá en textos legales posteriores (artículo 60 CT. de 1987 y artículo 61 CT. vigente) sin ninguna modificación.

La misma ausencia de referencias a la posible vinculación entre la declaración de quiebra del empleador y sus repercusiones en la vigencia de los contratos de trabajo se mantiene en las nuevas versiones del *Código del Trabajo* posteriores a 1987, luego de las diversas reformas legales realizadas por los gobiernos de la Concertación de Partidos por la Democracia.

En definitiva, el examen de la evolución de la normativa laboral muestra que, salvo la norma especial del *Código del Trabajo* de 1931 aplicable a los empleados, la normativa laboral chilena no contiene referencias a los efectos de la quiebra respecto de los contratos de trabajo, salvo en la situación general de insolvencia ya aludida. En dicho caso, la legislación laboral establece un mecanismo de protección consistente en un privilegio especial para remuneraciones, indemnizaciones legales y cotizaciones previsionales¹²,

¹¹ Esto fue así hasta la emisión de la Ley N° 18.018, de 14 de agosto de 1981, que derogó definitivamente la Ley N° 16.455, que establece de manera definitiva en la legislación laboral de esa época el sistema de desahucio pagado, el cual hubo de regir en Chile hasta el año 1991.

¹² El artículo 61 CT. prescribe que: “*Gozan del privilegio del artículo 2472 del Código Civil, las remuneraciones adeudadas a los trabajadores y sus asignaciones familiares, las imposiciones o cotizaciones y demás aportes que corresponda percibir a los organismos o entidades de previsión o de seguridad social, los impuestos fiscales devengados de retención o recargo, y las indemnizaciones legales y convencionales de origen laboral que correspondan a los trabajadores; todo ello conforme al artículo 2473 y demás pertinentes del mismo Código.*” *Estos privilegios cubrirán los reajustes, intereses y multas que correspondan al respectivo crédito.*” *Para los efectos de lo dispuesto en el número 5 del artículo 2472 del Código Civil, se entiende por remuneraciones, además de las señaladas en el inciso primero del artículo 41, las compensaciones en dinero que corresponda hacer a los trabajadores por feriado anual o descansos no otorgados.*” *El privilegio por las indemnizaciones legales*

complementando las normas pertinentes del Código Civil sobre prelación de créditos, lo que por su especificidad no será objeto de este estudio¹³.

III. EFECTOS DE LA QUIEBRA DE LA EMPRESA SOBRE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

La quiebra presupone una situación de crisis en una empresa, producto de la cual se genera una consecuencia de insolvencia. Esto explica el concepto que de quiebra ha dado la doctrina, al señalar que es “un estado de crisis de la actividad económica que le impide atender al cumplimiento de sus obligaciones”¹⁴. Ahora bien, al ser un estado en el que se encuentra el fallido, vale decir, el empresario –persona natural o jurídica– en situación de insolvencia, tiene la particularidad de que éste se produce o genera en razón de una declaración judicial¹⁵.

La *Ley de quiebras* (contenida en el *Código de Comercio*) no da una definición legal de este particular estado, pero en su artículo 1 indica cual es el fin del juicio de quiebras, estableciendo que éste tiene por objeto realizar en un solo procedimiento todos los bienes de una persona natural o jurídica a fin de proveer el pago de sus deudas en los casos y en la forma determinados por la ley.

Dentro de los principales efectos de la declaración de quiebra se encuentra el denominado desasimiento (artículo 64 LQ.), en virtud del cual el fallido pierde el derecho a administrar sus bienes. Esto no implica una pérdida del dominio a favor de sus acreedores, sino que sólo la facultad de disponer de ellos y de sus frutos. Asimismo, como una consecuencia del desasimiento, la *Ley de quiebras* prevé que la representación judicial y extrajudicial de la empresa declarada en quiebra pasará a ser asumida por el síndico nombrado por el tribunal, quien deberá administrar el patrimonio del fallido conforme a las instrucciones y directrices que le entregue la junta de acreedores, con

y convencionales previsto en el número 8 del artículo 2472 del Código Civil, 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. Si hubiere pagos parciales, éstos se imputarán al máximo referido./ Sólo gozarán de privilegio estos créditos de los trabajadores que estén devengados a la fecha en que se hagan valer”.

¹³ Sobre la materia: PEDREROS GUENANTE, Carlos, *La quiebra y los derechos de los trabajadores*, cit. (n. 10), pp. 71 s.; CONTRERAS STRAUCH, Osvaldo, *Insolvencia y quiebra*, cit. (n. 5), pp. 252 s.; GAMONAL CONTRERAS, Sergio - GUIDI MOGGIA, Caterina, *Manual del contrato de trabajo* (Santiago, LegalPublishing, 2010), pp. 179 s.

¹⁴ SANDOVAL LÓPEZ, Ricardo, *La insolvencia de la empresa. Derecho de quiebras. Cesión de bienes* (Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 2004), p. 16.

¹⁵ Artículos 39 a 60 LQ.

miras a poder dar pago a las obligaciones pendientes en la forma y proporción que fije la ley.

Proyectado lo anterior a la situación laboral, se debe concluir que el empleador pierde la administración de sus bienes y la potestad de dirección respecto de cada uno de sus trabajadores, las que serán asumidas a partir de la declaración de quiebra por el síndico. En el actual esquema normativo esto resulta de enorme relevancia, pues las decisiones que puedan adoptarse sobre la terminación o eventual conservación de los puestos de trabajo de dicha empresa, con la consecuente responsabilidad por el cumplimiento de las obligaciones laborales, pasarán a depender de las decisiones de este tercero que no es parte de dichas relaciones jurídicas.

Ahora bien, en lo que respecta a la situación de los efectos de la quiebra frente a los actos y contratos pendientes del fallido, es decir de aquellos contratos vigentes en los que el fallido es parte, la *Ley de quiebras* no contempla una norma que contenga una regla general aplicable a todas las relaciones jurídicas preexistentes del fallido, limitándose a establecer algunas reglas particulares para ciertos contratos¹⁶, entre los cuales no se encuentra el contrato de trabajo. Por tal motivo, la doctrina y la jurisprudencia han establecido como principio general que la quiebra no es una causal de resolución o de terminación de los actos o contratos pendientes del fallido, para lo cual se utiliza como fundamento la circunstancia de que la ley civil o comercial, cuando ha querido que se produzca la resolución de un contrato pendiente, de pleno derecho, lo ha señalado en forma expresa (v. gr. el artículo 2163 N° 6 CC. referido al mandato)¹⁷.

Por consiguiente, en base al sistema concursal vigente, para poder determinar las consecuencias jurídicas derivadas de la quiebra para los contratos de trabajo, habrá que formular una respuesta que recoja las distintas alternativas que puedan derivarse para el deudor fallido luego de la declaración judicial de quiebra, lo que será objeto de análisis en los acápites siguientes:

a) Efectos para los contratos de trabajo en caso de la realización inmediata de los bienes del fallido. De conformidad a la *Ley de quiebras*, la realización de los bienes del fallido busca liquidarlos, es decir, transformar los activos en dinero, con el fin de pagar a los acreedores en el orden y en la forma prevista por la ley. Esta realización podrá ser sumaria (artículo 109 LQ.), o bien, ordinaria (artículo 120 y siguientes LQ.).

¹⁶ Como es el caso de la compraventa, la que de acuerdo a lo prescrito por el artículo 86 LQ. podrá resolverse.

¹⁷ Entre otros: CONTRERAS STRAUCH, Osvaldo, *Insolvencia y quiebra*, cit. (n. 5), p. 165; ROMÁN RODRÍGUEZ, Juan Pablo, *Instituciones de Derecho concursal* (Santiago, Abeledo Perrot, 2011), p. 1041.

En ambos supuestos de realización, la consecuencia es que, en la medida que se comprendan todos los bienes del fallido, el síndico no continuará realizando las actividades de esa empresa, la que entra en un proceso directo de término, conforme a la dinámica que inspira el actual sistema concursal. Por lo antes expuesto, el síndico comenzará a poner término a los contratos vigentes, entre los cuales están los contratos de trabajo, con lo cual se generará una serie de incertidumbres y de conflictos que no han sido simples de resolver por la jurisprudencia. Esto es así, pues al regir en Chile un sistema de estabilidad relativa, el síndico que actúa en representación del empleador deberá invocar una causa legal y justificada para terminar cada uno de los contratos, lo que conlleva una batería de posibles efectos jurídicos, en particular, asociados al eventual nacimiento del derecho a obtener una indemnización por años de servicio, sin perjuicio de las eventuales demandas judiciales ante los tribunales del trabajo por la impugnación de dichos despidos.

El principal problema en este caso, entonces, es la determinación de la causal de despido que debería ser invocada por el síndico, lo que ha motivado una gran controversia doctrinal y jurisprudencial. En un primer momento, se planteó como una opción el despido por la causal del artículo 159 N° 5 CT., conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato¹⁸. Para arribar a esta conclusión, los tribunales estimaron que el cese de las actividades del fallido produce el término de los servicios que dieron origen al contrato¹⁹. Esta decisión es a todas luces perjudicial para los trabajadores, pues conlleva privarlos del derecho a la indemnización por años de servicio y, sobre todo, porque desconoce el sentido propio de dicha causal, la que está pensada para contratos de duración determinada que se celebran en base a una tarea o servicio concreto y de naturaleza transitoria a ser realizado por el trabajador.

Por consiguiente, la aplicación de la causal mencionada en el caso de la quiebra supone desconocer que los contratos no siempre nacen por una obra o servicio determinado, por lo que carece de sentido para aquellas relaciones laborales que tienen un carácter indefinido. Además, este criterio judicial conducía a traspasar el riesgo de la actividad empresarial a los trabajadores, desconociendo el elemento de la ajenidad que es propio de los trabajos subordinados. Por cierto, resulta absurdo que por actuaciones del empleador que lo conducen a la insolvencia, deban luego los trabajadores verse privados no sólo de su empleo, sino que también del reconocimiento de los derechos asociados a su antigüedad laboral, lo que apuntaba más bien a satisfacer el interés de otros acreedores que no deseaban ver perjudicados sus créditos

¹⁸ Así, por ejemplo, las sentencias de la Corte del Trabajo de Santiago, de 10 de abril de 1980; y de la Corte Suprema, de 27 de octubre de 1980.

¹⁹ Véase: PEDREROS GUENANTE, Carlos, *La quiebra y los derechos de los trabajadores*, ob. cit. (n. 10), pp. 35-38.

por el surgimiento de nuevas obligaciones que gravaran la masa de bienes a ser realizados, más aún, si estos créditos laborales gozan de preferencia.

Ante la falta de justificación de la causal antes mencionada, se fue abriendo otra corriente jurisprudencial que, en ciertos casos, validó que los síndicos pusieran término a los contratos de trabajo de los trabajadores del fallido en virtud de la causal de caso fortuito o fuerza mayor reconocida por el artículo 159 N° 6 CT.²⁰ Esta postura de la Corte Suprema fue pronto rechazada por la doctrina y por la jurisprudencia posterior, pues resulta injustificado entender que la quiebra se deriva de un caso fortuito o de fuerza mayor, toda vez que ello supone un hecho ajeno y no imputable al empleador, lo que no se puede sostener en el caso de la insolvencia, debido a que ha sido el propio empleador, quien en virtud de una mala administración o gestión, ha puesto a la empresa en esa situación²¹. Además, este criterio no es concordante con los presupuestos subjetivos ni objetivos de la quiebra en la legislación chilena, los que tienen que ver con una situación propia del deudor insolvente²². Por estas razones, sentencias posteriores²³ han negado también la procedencia de la causal de terminación del contrato de trabajo de caso fortuito o fuerza mayor, en razón de que la cesación de pagos, previa a la declaración de quiebra, es un hecho indiciario para su procedencia y que es de obvio conocimiento para el empleador la eventual declaración de quiebra en este estado de cosas²⁴.

²⁰ A partir de la sentencia de la Corte Suprema de 6 de marzo de 1980. En esa resolución, el considerando 14° estableció: “*Que la declaratoria de quiebra es un reconocimiento judicial del estado de insolvencia del empleador, y por ello para determinar si tal insolvencia se debió a su hecho o culpa o si por contrario fue un imprevisto imposible de resistir. En el primer caso, esto es, si se debió a su hecho o culpa, la insolvencia no podrá liberarlo de responsabilidad, pues es contrario a cualquier principio mínimo de equidad que alguien se aproveche de su propia culpa. Si por el contrario, el empleador llegó a la insolvencia por hechos imposibles de resistir, tales hechos serían constitutivos de fuerza mayor y, en consecuencia, liberatorios de cualquier responsabilidad*”. Este texto es citado por PEDREROS GUENANTE, Carlos, *La quiebra y los derechos de los trabajadores*, cit. (n. 10), p. 39.

²¹ En este sentido las sentencias de la Corte Suprema de 28 de abril de 1980; y de 19 de mayo de 1980.

²² ROMÁN RODRÍGUEZ, Juan Pablo, *Instituciones de Derecho Concursal*, cit. (n. 17), pp. 97 s.

²³ Corte de Apelaciones de Santiago, sentencia de 27 de noviembre de 2006, rol N° 270-2006: “*La legislación laboral no enumera como justa causal de despido la declaración de quiebra de la empresa y ella no puede ser asimilada a las causales de fuerza mayor y caso fortuito, dadas las diversas y complejas circunstancias que pueden conducir a ese estado de falencia, ni es tampoco una situación imprevista o imposible de prever*”.

²⁴ Sentencia del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago de 25 de febrero de 2011, RIT-O 3514-2010.

Finalmente, un criterio jurisprudencial que ha tendido a ser más estable, aunque no por ello exento de críticas, es aquel que admite como causa justificada para despedir a los trabajadores en caso de quiebra el supuesto de “necesidades de la empresa” previsto por el artículo 161 inciso 1 del CdT, el cual tiene asociado, como una especie de premio de consuelo, el derecho del trabajador despedido a obtener por el sólo ministerio de la ley una indemnización por años de servicio en los términos previstos por el artículo 163 de este cuerpo legal. La razón para validar este criterio se ha fundado en que el artículo 161 inciso 1° CT., a vía ejemplar, alude a situaciones de baja productividad, racionalización, condiciones de mercado o de la economía que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores²⁵. Por tanto, condiciones que conlleven a un estado de insolvencia del empleador, en virtud de las cuales queda privado de la administración de sus bienes con el fin de que estos sean liquidados y se pague a sus acreedores, genera como consecuencia obvia que no se requieran más los servicios de los trabajadores, lo que justifica la terminación de sus contratos²⁶.

Con todo, este último criterio judicial no resulta del todo pacífico y ha sido cuestionado en algunos casos, por estimarse que la causal de “necesidades de la empresa” es una causal objetiva²⁷, que obedece, por tanto, a factores externos al empleador, que éste no puede enfrentar por otros medios y lo llevan a tener que asumir una decisión de despido asociada al reconocimiento del derecho a la indemnización por años de servicio. Este elemento objetivo de la causal referida no estaría comprendido en el caso de la quiebra, pues la insolvencia del fallido no se puede desligar de su comportamiento previo, siendo producto de una mala gestión económica de la empresa²⁸. Este

²⁵ En detalle: QUEZADA VIRGILIO, Bárbara, *Análisis jurisprudencial de la causal de término de contrato de trabajo necesidades de la empresa* (Memoria para optar al grado de licenciada en ciencias jurídicas, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, 2013).

²⁶ Sentencia del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago de 5 de abril de 2010, RIT-O 1162-2010.

²⁷ Sobre el carácter objetivo de esta causal, la Corte de Apelaciones de Concepción en sentencia de fecha 3 de noviembre de 2008 ha resuelto: “*Que la causal de necesidades de la empresa [...] está contemplada como una causal de término del contrato de trabajo objetiva, independiente de la voluntad de las partes y dice relación exclusivamente con circunstancias que rodean la actividad económica de que se trata. Los casos contemplados en la ley apuntan a circunstancias económicas o tecnológicas. Para su configuración es necesario que las circunstancias no emanen de la sola voluntad o responsabilidad de la empresa, de modo que éstas deben ser objetivas, graves y permanentes.*”

²⁸ Con este criterio, las Sentencias del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago de 20 de julio de 2010, RIT-O 959-2010; del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago de fecha 23 de agosto de 2010, RIT-O 1829-2010; y del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago de fecha 17 de mayo de 2010, RIT-O 898-2010.

razonamiento ha sido confirmado por la Corte de Apelaciones de Concepción²⁹, al resolver que: *“En efecto, si bien la prueba documental acompañada [...], acreditan pérdidas en los ejercicios financieros de que dan cuenta, no se desprende de ellos que éstas se hayan producido por circunstancias ajenas a la gestión empresarial. Y si bien pueden reflejar el mal estado de los negocios del empleador, no corresponde traspasar a los trabajadores el riesgo del negocio emprendido, el cual, como es sabido, recae exclusivamente en el titular de la empresa, pero no puede ser invocado como causa suficiente para justificar el despido de que puede haber sido objeto el trabajador. Toda empresa comercial constituye un complejo de eventualidad es, vale decir, de ganancias y pérdidas, no siendo razonable ni equitativo que los trabajadores estén subordinados a este mismo presupuesto”*³⁰.

Ahora bien, esta discusión no resulta indiferente desde el punto de vista de los derechos de los trabajadores y de sus repercusiones en la liquidación de los bienes del fallido. En efecto, si el despido por la causal de necesidades de la empresa se entiende justificado, el trabajador tendrá derecho a su indemnización por años de servicio calculada en la forma prevista por el artículo 163 CT. y, eventualmente, derecho a la indemnización sustitutiva del aviso (artículo 162 inciso 4° CT.), las que podrán hacerse valer en la quiebra conforme a las preferencias y privilegios determinados por el artículo 61 CT. Por el contrario, si se estima que la causal es injustificada, a las prestaciones anteriores se deberá sumar el recargo del 30% de la indemnización por años de servicio, de acuerdo a lo previsto por el artículo 168 letra a) CT., lo que amplía el crédito de los trabajadores y repercute en la situación de los demás acreedores del fallido.

²⁹ Corte de Apelaciones de Concepción, sentencia de 16 de octubre de 2007, rol N° 107-2007.

³⁰ Con un criterio similar, el 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago ha resuelto en sentencia de 27 de julio, R.I.T. O-705-2011, que: *“La carta de despido si bien cumplió con las formalidades legales, lo cierto es que los hechos en que se fundan las necesidades de la empresa, no son suficientes en la medida que dicha circunstancia, la quiebra, no implica necesariamente el cese del negocio o término de giro, de acuerdo a lo que se desprende de los efectos inmediatos de la quiebra en conformidad a lo establecido en el artículo 64 y siguientes de la Ley de Quiebras, sino que se requiere de una actividad positiva del Síndico, que se traduce en los artículos 94 y siguientes de la citada normativa, pudiendo éste, hasta la primera junta de acreedores, paralizar la actividad o mantenerla provisionalmente o continuar efectivamente el giro, circunstancias que la sindicatura no ha acreditado en el proceso ni menos explicado en la carta de despido a fin de justificar las necesidades de la empresa que invoca. Atendido lo anterior, se estima que el despido de los actores ha sido injustificado, por lo que se dará lugar a las indemnizaciones reclamadas más el incremento del 30% sobre el monto de las indemnizaciones por años de servicio, tomando como base de cálculo las remuneraciones indicadas precedentemente”*.

Para concluir, cabe señalar que la Dirección del Trabajo, a través del dictamen N° 6195/315, de fecha 14 de octubre de 1997 estableció que: *“Las causales de terminación del contrato de trabajo son de derecho estricto, vale decir, que las situaciones de hecho que se invoquen por las partes para poner término a la relación laboral deben encuadrarse, necesariamente, en alguna de las causales precisadas expresamente por el propio legislador en los artículos 159, 160 y 161 del Código del Trabajo, o en algunas de las otras específicas que contiene el propio texto legal citado como serían el artículo 17, respecto de los menores, y el 152, respecto de los trabajadores de casa particular, o que existan en leyes especiales, cuyo no es el caso de la declaración de quiebra de la empresa, por lo que no puede el sólo hecho de declararse la quiebra de la empresa, determinar que tal acto jurídico produzca el efecto de poner término ipso facto a las relaciones laborales de sus dependientes, continuando por tanto, vigente los derechos y obligaciones que ellas generaron”*.

Por lo anterior, dicho Servicio estima que tras la declaración de quiebra en una empresa, siguen vigentes, tanto los contratos individuales como colectivos, motivo por el cual, el síndico deberá ajustarse a las causales legales para poner fin a la relación laboral según la situación de hecho de cada caso particular, subsistiendo asimismo, las organizaciones sindicales conformadas por tales trabajadores. En otros términos, mientras no cese completamente la actividad de la empresa fallida aún cuando sea en su fase de liquidación, si ocupa medios personales, materiales e inmateriales destinados a un fin económico con una individualidad legal determinada la empresa no se ha extinguido, manteniéndose los contratos de trabajo, mientras no les afecte causal legal de término, así como las organizaciones sindicales que tengan por base a dicha empresa. Asimismo, encontrándose vigentes los contratos de trabajo la persona del empleador subsiste y sólo pasa por ministerio de la ley su representación al síndico, de acuerdo a la legislación de quiebras.

En definitiva, se está frente a un tema no zanjado, de gran conflictividad y que termina repercutiendo en los trabajadores y en los demás acreedores del fallido, lo que justifica la necesidad de intervenir normativamente este problema para dar una respuesta que sea justa y se haga cargo no sólo de las repercusiones económicas, sino que también laborales y sociales (cesantía) asociadas a la quiebra del empleador.

b) Efectos para los contratos de trabajo frente a la declaración de “continuidad de giro”. Una situación particular que puede tener lugar durante el desarrollo del procedimiento concursal de acuerdo a la *Ley de quiebras* es que se apruebe la declaración de continuidad de giro, conforme a lo previsto por los artículos 111 y siguientes de este texto nor-

mativo. Según Pedreros³¹, la continuidad de giro se puede definir como: “el fenómeno jurídico que se crea en el procedimiento concursal y que implica la continuación de las actividades de la empresa fallida por un periodo determinado fijado por la ley, con el objeto de favorecer en mejor forma los intereses de los acreedores comprendidos en la quiebra”.

Por consiguiente, en este caso, el síndico y la junta de acreedores acuerdan que la mejor manera para lograr el objetivo de pagar los créditos de los acreedores del fallido es continuar desarrollando las actividades de la empresa, ya sea en forma total o parcial, por un tiempo determinado (artículo 113 LQ.), caso en el cual el síndico asumirá la tarea de administrar la empresa, pudiendo realizar todos los actos y contratos que sean necesarios para dicho fin³². En todo caso, en las actuaciones del síndico deberá indicarse expresamente que se trata de una empresa en continuidad de giro, con lo cual se pretende resguardar los intereses de terceros y poner de manifiesto de que se está frente a una situación meramente transitoria que permite retrasar la liquidación final de los bienes del fallido que, conforme a lo señalado, es el objeto principal de nuestro actual sistema concursal³³.

En esta situación no es mejor la suerte que corren los contratos de trabajo de los trabajadores del fallido, pues se trata tan sólo de un respiro, de una “muerte anunciada”, ya que si los puestos de trabajo están asociados a las actividades que continuarán durante un tiempo, se mantendrán los vínculos laborales, asumiendo el síndico las responsabilidades propias del empleador. En estos casos, mientras dure el proceso de continuidad de giro, es posible también que el síndico modifique los contratos de trabajo de común acuerdo con los trabajadores, o bien, que se contraten nuevos trabajadores para prestar servicios mientras continúe el giro. Por el contrario, si los puestos de trabajo dicen relación con actividades prescindibles, el síndico procederá a finiquitarlos en los términos explicados en la letra precedente. Asimismo,

³¹ PEDREROS GUENANTE, Carlos, *La quiebra y los derechos de los trabajadores*, cit. (n. 10), p. 48.

³² En detalle: BAEZA OVALLE, José, *Derecho concursal: procedimiento de liquidación de bienes. La quiebra* (Santiago, Punto Lex-Thomson Reuters, 2011), III, p. 927 s.

³³ Según Contreras, las únicas instituciones previstas por la *Ley de quiebras* con el objeto de intentar salvar a las empresas o a una parte de ellas, una vez sobrevienida la quiebra, son la continuidad de giro y la venta como unidad económica, pero ambas tienen limitaciones y deficiencias. Para este autor, se trata de figuras que presentan serias deficiencias normativas que conspiran contra su utilización y éxito, siendo difícil que puedan concitar el apoyo de los acreedores preferentes, quienes, en caso de apoyarlas, arriesgan o ralentizan el cobro de sus créditos, e incluso del síndico, cuyos honorarios están vinculados actualmente a los repartos, por lo que estos sujetos estarán naturalmente inclinados a la rápida realización de los activos por la vía tradicional. En este sentido: CONTRERAS STRAUCH, Osvaldo, *Insolvencia y quiebra*, cit. (n. 5), p. 291-292.

cabe tener en consideración que de acuerdo al actual sistema concursal los trabajadores de la empresa o sus sindicatos no tienen reconocido un derecho a participación especial en la toma de estas decisiones, ni sus intereses se ponderan de manera particular frente al resto de los acreedores, con lo cual los efectos del desempleo, más allá del destino de sus créditos, es un tema no asumido ni valorizado por la *Ley de quiebras*.

c) Efectos para los contratos de trabajo si los bienes del fallido se venden como unidad económica. Esta alternativa tiene su antecedente directo en el Decreto-Ley N° 1509, de 1976, predecesor de la *Ley de quiebras*, y su objeto fue enfrentar la quiebra de empresas importantes, cuya realización en forma parcelada habría producido un grave daño a la economía del país, pues su valor como unidad superaba con creces el precio probable de sus componentes³⁴.

En la actualidad, la venta como unidad económica de la empresa del fallido está regulada en los artículos 124 a 129 LQ., conforme a los cuales, los acreedores que reúnan más de la mitad del total del pasivo de la quiebra podrán acordar la enajenación de todo o parte del activo de la misma como unidad económica, en subasta pública ante el juez que conoce de la quiebra y al mejor postor. Este supuesto es hoy la única figura regulada por la *Ley de quiebras* que posibilitaría asegurar la continuidad de la empresa, sin perjuicio de que está concebida como una forma especial de realización del activo del fallido, asegurando un mayor grado de estabilidad laboral para los trabajadores.

En efecto, en el evento de concretarse la venta como unidad económica, quien adquiera la empresa asumirá también el rol de empleador de todos los trabajadores adscritos a ella, así como también asumirá la responsabilidad por el resto de las obligaciones pendientes del fallido. En este caso, la situación laboral de los trabajadores queda resuelta por lo dispuesto por el artículo 4 inciso 2° CT., en cuya virtud: “*Las modificaciones totales o parciales relativas al dominio, posesión o mera tenencia de la empresa no alterarán los derechos y obligaciones de los trabajadores emanados de sus contratos individuales o de los instrumentos colectivos de trabajo, que mantendrán su vigencia y continuidad con el o los nuevos empleadores*”.

La disposición citada establece el denominado “principio de continuidad de la empresa” el que tiene por objeto mantener la continuidad de la relación laboral y la subsistencia de lo convenido en los contratos individuales y colectivos de trabajo con el nuevo empleador³⁵. De este modo, el legisla-

³⁴ *Ibíd.*, p. 298.

³⁵ En este sentido, por ejemplo: Corte Suprema, sentencia de 4 de diciembre de 2002, causa rol N° 2891-2002; y 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, sentencia de 28 de enero de 2011, RIT O-2796-2010.

dor ha distinguido entre empresa y empleador, vinculando los derechos y obligaciones de los trabajadores con la empresa y no con el empleador. Por tanto, cada vez que se produzca una modificación del dominio, posesión o mera tenencia de la empresa, los derechos y obligaciones consignados en los contratos de trabajo se mantienen en los mismos términos con el o los nuevos empleadores, por el sólo ministerio de la ley, debiéndose tan sólo actualizar los respectivos contratos de trabajo, indicándose quien asume la calidad de empleador³⁶.

En definitiva, se puede concluir que la *Ley de quiebras* resulta absolutamente insatisfactoria para dar una respuesta tutelar a favor de los trabajadores de la empresa del fallido. Por cierto, al estar orientado el procedimiento concursal hacia la liquidación de los bienes del deudor insolvente y al resultar tan excepcional la venta como unidad económica, lo seguro es que el síndico deberá asumir la tarea de despedir en base a lo ya explicado, lo que sin duda traerá aparejado una gran cantidad de demandas laborales por parte de los trabajadores despedidos, generándose una situación compleja de incertidumbre jurídica y un serio retardo en el pago de los acreedores de créditos laborales.

IV. COMENTARIO AL PROYECTO DE LEY QUE RECONOCERÍA A LA “QUIEBRA” COMO CAUSA DE TERMINACIÓN

En razón de las dificultades y falencias analizadas respecto de la situación de los trabajadores frente a la operación del actual sistema concursal, el Gobierno ha enviado un proyecto de ley al Congreso Nacional a través del cual se pretende establecer expresamente a la quiebra como una causal de término del contrato de trabajo³⁷.

Según se señala en los antecedentes del proyecto, la experiencia ha demostrado que los trabajadores de un empleador declarado judicialmente en quiebra se ven afectados, principalmente, por la incertidumbre de los efectos de aquélla sobre su relación laboral. “*Sobre el particular, cabe tener presente que de conformidad a los registros de la Superintendencia de Quiebras, 37 empleadores han sido declarados en quiebra en el período de enero a marzo de 2012, afectando un universo de 1.937 trabajadores. Previamente, durante los años 2010 y 2011, 267 empleadores fueron declarados en quiebra, involucrando un universo de 5.587 trabajadores. Además, durante el año 2011, de un total de 283 reclamos formulados ante la citada Superintendencia, un 57% correspondió*

³⁶ LIZAMA PORTAL, Luis, *Derecho del Trabajo* (Santiago, LexisNexis, 2003), pp. 14-15.

³⁷ *Boletín* N° 077-360, de fecha 2 de agosto de 2012.

*a trabajadores de empleadores declarados en quiebra. A esta problemática, debe agregarse la duración del procedimiento de quiebra, pues en promedio éste se prolonga por cincuenta y cuatro meses una vez iniciado*³⁸.

En base a esta realidad, el referido proyecto pretende consagrar a la quiebra declarada judicialmente como causal de término de la relación laboral, como a su vez, establecer nuevas indemnizaciones por término de contrato, incorporando también distintos mecanismos que facilitan el pago de las acreencias de los trabajadores y permiten acceder a las prestaciones del seguro de cesantía de la Ley N° 19.728.

En concreto, la iniciativa busca incorporar una nueva disposición al *Código del Trabajo*, el artículo 163 bis, en la cual se establecería que el contrato de trabajo terminará en caso de quiebra del empleador declarada por sentencia judicial. Además, con el objeto de resolver controversias no zanjadas por la normativa vigente, se busca señalar expresamente que 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.

Ahora bien, para dar curso al término del contrato por esta causal, 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 inciso anterior a la respectiva Inspección del Trabajo, debiendo estos servicios tener 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.

Por otra parte, la norma proyectada busca establecer que el síndico, en representación de la quiebra, deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a la última remuneración mensual devengada. Con todo, 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 que el contrato terminare por alguna de las causales señaladas

³⁸ *Boletín* N° 077-360, de fecha 2 de agosto de 2012, punto I, p. 2.

en el artículo 161, las que se determinan en los incisos 1º y 2º del artículo 163 CT.

Al mismo tiempo, es destacable que el proyecto dispone que en estos casos 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 cual se entenderá como antecedente documentario suficiente para justificar un pago administrativo.

Un análisis general del proyecto permite concluir que éste es correcto en sus planteamientos y coherente con sus objetivos declarados, por lo que podría dar respuesta a las múltiples interrogantes y conflictos que genera en la actualidad la ausencia de una solución expresa a la situación de los trabajadores en la *Ley de quiebras*. Por consiguiente, si la intención general del Gobierno fuera dar respuesta a la dimensión laboral de los efectos de la quiebra, en base al actual modelo de sistema concursal, la alternativa propuesta podría resultar comprensible, aunque cuestionable en su mirada ideológica acerca del valor asignado al trabajo del personal de la empresa, como a su vez, por la mirada esencialmente individualista de un conflicto que es de naturaleza colectiva y que tiene repercusiones sociales y económicas que exceden de la situación personal de cada trabajador.

Por cierto, el proyecto tiende a desconocer las repercusiones colectivas de la quiebra, debido a que esta no afecta a un trabajador, sino que a todos los trabajadores de la empresa, lo que merecería un tratamiento legal especial y otro tipo de resguardos, diferentes a los generales establecidos por el *Código del Trabajo* en caso de despido. Además, por la vía de “individualizar” el conflicto derivado del término de los contratos de trabajo, el proyecto debilita la posición y las alternativas de defensa de los trabajadores, desconociendo las posibilidades de que actúen como un solo grupo, como asimismo, el rol que les corresponde a los sindicatos en la defensa de los intereses colectivos. De igual manera, cabe destacar que la solución propuesta no se hace cargo de las repercusiones sociales del despido por causa de la quiebra –la cesantía de un grupo relativamente considerable de trabajadores– ni prevé mecanismos de protección especiales asociados al seguro de cesantía u otras opciones tales como la recolocación de los trabajadores que han perdido su empleo.

Sin perjuicio de ello, se debe hacer presente también que este proyecto profundiza uno de los principales cuestionamientos del actual modelo concursal que es el de tender a la liquidación de la empresa por sobre su reorganización. Por este motivo, no sería tampoco una respuesta armónica con la posibilidad que reconoce la actual *Ley de quiebras* de continuar el giro o de vender la empresa como unidad económica.

No obstante, como se expondrá en el acápite siguiente, también es grave

y cuestionable que esta iniciativa legal no concuerde con los lineamientos de fondo del proyecto sustantivo presentado por el mismo Gobierno y que pretende reemplazar el actual sistema concursal por uno centrado en la reorganización de las empresas antes que en su liquidación. Es más, el actual estado de la tramitación parlamentaria de esta iniciativa da cuenta de una intención de refundir ambos proyectos, pero sin hacerse cargo de un examen más profundo sobre los efectos laborales del concurso³⁹. Es decir, se acepta sin mayor debate que la quiebra es sinónimo de la necesidad de terminar los contratos de trabajo.

V. REORGANIZACIÓN FRENTE A ESTABILIDAD LABORAL: EL DESTINO DE LOS TRABAJADORES EN CHILE

Tanto a la luz de la normativa vigente sobre la quiebra, como a partir del análisis general del proyecto relativo a la reorganización y liquidación de las empresas que busca reemplazar la actual *Ley de quiebras*, resulta evidente constatar la escasa relevancia que se le asigna a las implicancias laborales que puede generar un estado grave de insolvencia del empleador. Este enfoque legislativo no es nuevo, sino que es producto de un sistema normativo autoritario reflejado en el tristemente célebre Plan Laboral que buscó dismantelar el ordenamiento jurídico laboral tradicional para hacerlo funcional al nuevo orden económico, despreciando sobre todo la dimensión colectiva de las relaciones laborales⁴⁰ y que, en lo que a la quiebra se refiere, asume una opción centrada tan sólo en la rápida liquidación del activo en interés de sus acreedores.

Por su parte, el proyecto que busca reformar el sistema concursal carece de normas que se hagan cargo de las implicancias laborales derivadas de los supuestos que hacen procedente el concurso, lo que no es sino una manifestación del éxito del programa neoliberal expresado en el “Plan Laboral”, el cual, luego de décadas de vigencia en el *Código del Trabajo*, ha logrado instalar en la conciencia colectiva la falta de importancia social del resguardo de los derechos laborales en un plano supra individual.

³⁹ Véase: “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”, en *Boletín* N° 8.492-13, de 6 de enero de 2013.

⁴⁰ Sobre la materia: CAAMAÑO ROJO, Eduardo - UGARTE CATALDO, José Luis, *Negociación colectiva y libertad sindical. Un enfoque crítico* (Santiago, LegalPublishing, 2009); UGARTE CATALDO, José Luis, *El modelo de trabajo en Chile y los derechos de los trabajadores*, en *Informe de derechos humanos* (Santiago, Universidad Diego Portales, Centro de Derechos Humanos, 2010), pp. 381 s.

Por cierto, la ausencia de la consideración de los efectos laborales del concurso es tan evidente, que se debió ingresar un proyecto sobre el tema meses después y, en este caso, la opción del Ejecutivo estuvo tan sólo orientada a dar certeza acerca de la terminación del contrato y de los derechos asociados a la pérdida del empleo. Además, este enfoque se hace sólo desde la perspectiva de los derechos individuales olvidando –no cabe duda que intencionalmente– alternativas de solución colectiva a favor de los trabajadores. De esta manera queda claro que, fuera de la órbita de la legislación laboral, la empresa es sinónimo del empresario y de sus solos intereses, desconociéndose que el artículo 3 CT. la concibe, por el contrario, como “*toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada*”. Por tanto, la empresa como organización no está conformada sólo por el empleador, sino que por éste y los trabajadores, por lo que no puede entenderse desligada de los intereses y necesidades de uno y de los otros.

Por otro lado, esta visión reduccionista del sistema concursal alejada de las implicancias laborales colectivas, vale decir la de los trabajadores en su conjunto y no como meros individuos aislados titulares de un crédito, por mucho que estos gocen de preferencias, se aparta ostensiblemente de las respuestas normativas dadas por otros países, entre ellos los de OCDE, en cuyos sistemas concursales abundan los mecanismos de resguardo de los derechos laborales y, en particular, un amplio reconocimiento al rol que los sindicatos o los consejos de empresa deben tener en el desarrollo del procedimiento concursal.

Un ejemplo notable en el sentido antes mencionado es el de Alemania, cuyo “Código de Insolvencia” contiene una gran cantidad de disposiciones relativas a los posibles repercusiones del concurso en la situación de los trabajadores, ya sea en lo que respecta al papel que se le asigna a los consejos de empresa, a la competencia de los tribunales laborales para conocer demandas interpuestas por trabajadores en el marco del proceso concursal, la protección especial por los casos de despido, como a su vez, por un enfoque centrado en que la reorganización de la empresa en crisis no puede estar desligada de la protección de los puestos de trabajo⁴¹.

Asimismo, cabe citar como un ejemplo el caso de España, país donde la ley concursal, sobre todo, luego de la reforma del año 2003, se ha hecho cargo de los efectos laborales de la quiebra, previendo para los casos de reorganización de la empresa alternativas que, desde lo colectivo, buscan no sólo enfrentar

⁴¹ Véase: NÚÑEZ OJEDA, Raúl - CARRASCO DELGADO, Nicolás, *Derecho concursal procesal chileno* (Santiago, Abeledo Perrot-Thomson Reuters, 2010), pp. 12-14.

los posibles despidos, sino que también a generar acuerdos que permitan suspender o modificar los contratos de trabajo en forma colectiva (v.gr. para reducir las jornadas de trabajo y las remuneraciones), con el fin de minimizar el costo social y económico que para los trabajadores conlleva el concurso, o bien, en el peor de los casos, la liquidación de la empresa⁴².

Así, entonces, resulta lamentable constatar que ninguna de estas experiencias comparadas haya estado siquiera considerada en los proyectos de ley que actualmente se debaten en el Congreso Nacional sobre la reforma al sistema concursal y la escasa incidencia que poseen hoy en Chile las organizaciones sindicales de grado superior para ser actores relevantes en el diseño de políticas públicas sobre temas laborales y para ser un referente de opinión al momento de debatir temas de tanta significación social, económica y jurídica como el que es objeto de este estudio.

Si bien es indudable que el proyecto que busca sustituir a la actual *Ley de quiebras* representará un aporte y posibilitará ubicar a nuestro país en sintonía con los ordenamientos jurídicos comparados más desarrollados sobre la materia, poniendo el centro de la regulación en la búsqueda por dar una solución a los estados de insolvencia que permitan resguardar un bien jurídico valioso en la actualidad como lo es el emprendimiento y el desarrollo de la actividad empresarial por su función clave en el funcionamiento de una economía globalizada, no es menos cierto de que el país está aún muy lejos de valorizar debidamente el rol que cumple la protección del trabajo para evitar los posibles excesos del mercado. Más lejos todavía está la toma de conciencia del valor de la libertad sindical y de las funciones que podrían asumir las organizaciones sindicales, como parte insustituible de una empresa, en la búsqueda de soluciones que hagan posible armonizar los intereses y necesidades de los empresarios con las necesidades e intereses de los trabajadores.

VI. CONCLUSIÓN: PROPUESTAS PARA CONCILIAR LA ESTABILIDAD LABORAL CON LA REORGANIZACIÓN O LIQUIDACIÓN DE LA EMPRESA EN QUIEBRA

Ante el desolador panorama esbozado en el acápite siguiente, resulta necesario establecer algunos lineamientos y propuestas que puedan conducir a que el sistema concursal chileno pueda conciliar adecuadamente los intereses de la empresa y de sus acreedores con el de los trabajadores, lo que se hace a

⁴² BAJO GARCÍA, Irene, *Empresa en situación de concurso: ¿un derecho especial del trabajo?*, en LÓPEZ GANDÍA, Juan - BLASCO PELLICER, Ángel (coordinadores), *Crisis de empresa y Derecho del Trabajo, IV Jornadas Universitarias Valencianas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (Valencia, Tirant lo Blanch, 2010), p. 281 s.

partir del convencimiento de que los fines de esta institución del Derecho comercial pueden ser perfectamente armonizados con el fin protector propio del Derecho del trabajo.

Desde esta perspectiva, una idea que se considera clave tiene que ver con el reconocimiento de la empresa como una entidad integrada en su conjunto por el empresario y sus trabajadores. Por tanto, más allá de la titularidad del capital y de la organización o gestión, una empresa no puede entenderse desligada de sus trabajadores en su conjunto, ni pueden ser visualizados éstos –a título individual– como meros acreedores del empleador de la obligación de pago de las remuneraciones y de las demás prestaciones laborales o previsionales. Según ya se señalara, el artículo 3 CT. asume esta concepción de “organización de medios personales, materiales e inmateriales” que no tiene por qué desconocerse frente a situaciones en que está en riesgo la continuidad de la empresa por causas económicas, más aún, cuando la reformulación del Derecho concursal apunta a reorganizarla y adoptar aquellas acciones que posibiliten la continuación de su actividad.

Así, entonces, si la reorientación del sistema concursal tiene por fin la continuidad de la empresa, ello no puede alcanzarse excluyendo la participación de los trabajadores en su conjunto, particularmente, a través de sus sindicatos, ni impidiendo acuerdos colectivos que puedan asegurar un compromiso compartido de los trabajadores y del empleador para asegurar la pervivencia de la empresa, por ejemplo, negociando colectivamente rebajas de las jornadas⁴³, suspensión de contratos de trabajo o del pago de ciertos beneficios. Esa es precisamente la línea asumida por países más desarrollados que el nuestro, como es el caso de Dinamarca, para avanzar en la concreción de la denominada “flexiseguridad”, esto es, una vía que permita conciliar las necesidades de flexibilidad o ajuste de los empleadores con los intereses y necesidades de protección y de estabilidad laboral de los trabajadores, todo ello, en base a la actuación de sindicatos y de las organizaciones de empleadores⁴⁴.

Para poder avanzar en este tipo de acuerdos colectivos es indudable que se requiere avanzar también en una reconfiguración de nuestro deficiente sistema de relaciones laborales colectivas contenido en el libro IV CT. para

⁴³ Véase: DE VICENTE PACHÉS, Fernando - MATEU CARUANA, María José, *Crisis de empresa y tiempo de trabajo*, en LÓPEZ GANDÍA, Juan - BLASCO PELLICER, Ángel (coordinadores), *Crisis de empresa y Derecho del Trabajo*, cit. (n. 42) p. 67 s.

⁴⁴ Sobre la “flexiseguridad”: GAMONAL CONTRERAS, Sergio, *Trabajo y Derecho* (Santiago, Abeledo Perrot, 2010), pp. 191 s.; RAMÍREZ MARTÍNEZ, Juan Manuel, *La flexiseguridad: una aproximación al estado actual de una política comunitaria de empleo*, en LÓPEZ GANDÍA, Juan - BLASCO PELLICER, Ángel (coordinadores), *Crisis de empresa y Derecho del Trabajo*, cit. (n. 42), pp. 491 s.

armonizarlo debidamente con el principio de la libertad sindical⁴⁵. Con todo, una interpretación extensiva del artículo 306 CT. referido a las materias objeto de negociación contribuiría a alcanzar estos objetivos, dado que la ratificación de los Convenios N° 87 y N° 98 de la OIT ha implicado reconocer indubitadamente a la libertad sindical como derecho fundamental y como principio rector del Derecho colectivo del Trabajo, lo que conlleva la necesidad de entender y aplicar la legislación laboral de una manera armónica con este principio⁴⁶.

En consecuencia, se debe revalorizar la capacidad de los actores sociales –empleadores y sindicatos– antes de la declaración de quiebra y, en especial, durante el estudio de las opciones de reorganización de la empresa destinadas a asegurar su funcionamiento futuro, para poder negociar acuerdos que den cuenta de compromisos por proteger la estabilidad laboral, así como la satisfacción de los créditos de terceros acreedores. Pero el proyecto de ley que busca sustituir el actual sistema concursal omite estas consideraciones, preservando y profundizando un modelo de relaciones laborales individualista y despreciativo de la dimensión colectiva. Con todo, ello no puede obstar a que se defienda la posibilidad y el desafío de utilizar la negociación colectiva como una opción que pueda contribuir a impedir estados de insolvencia susceptibles de iniciar un concurso.

Sin perjuicio de lo expuesto, para aquellos casos en que no resulte posible la reorganización de la empresa y deba optarse por su liquidación, se requiere también de la asunción de criterios normativos que se hagan cargo de las profundas implicancias sociales y económicas de la quiebra en razón del desempleo masivo que genera. Por esta razón, cabe rechazar planteamientos como el del actual proyecto en estudio que asocia a la quiebra como un despido de carácter individual y desligado del colectivo de trabajadores afectados.

Por lo anterior, un sistema concursal que esté en consonancia con el respeto a la estabilidad laboral y con el fin tutelar del Derecho del trabajo debería consagrar una categoría especial de despido: el despido colectivo.

Cabe señalar que la categoría del despido colectivo no es desconocida por nuestra legislación laboral, pues el *Código del Trabajo* de 1931 la reconocía expresamente en su artículo 86 incisos 5°, 6° y 7°, luego de la reforma de que fuera objeto por la Ley N° 7.747, de 1943. Esta ley que “consulta diversas disposiciones sobre estabilización de precios, utilidades, etc., y medidas de

⁴⁵ En detalle: CAAMAÑO ROJO, Eduardo - UGARTE CATALDO, José Luis, *Negociación colectiva y libertad sindical*, cit. (n. 40).

⁴⁶ Véase: CAAMAÑO ROJO, Eduardo, *Las materias objeto de la negociación colectiva y la libertad sindical: El fantasma de los “Chicago Boys” a 30 años del Plan Laboral*, en *Revista Estudios Laborales de la Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 3 (2008), pp. 117 s.

carácter económico y financiero (ley económica)”⁴⁷ modificó el *Código del Trabajo* bajo el entendido de que las medidas y acciones que proponía para enfrentar la crisis económica de ese entonces no podían entenderse desligadas de sus consecuencias laborales. Por este motivo, el referido inciso 5° del artículo 86 estableció: “*En los casos de despido colectivo que afecten a más de diez obreros, y en los de paralización de empresas, los que solo procederán previa autorización de los Ministros de Economía y Comercio y de Trabajo, el aviso de desahucio deberá darse a los dependientes y comunicarse simultáneamente a la Inspección Local del Trabajo con treinta días de anticipación a lo menos, y los despidos no podrán hacerse efectivos sino al término de este plazo*”.

Por consiguiente en la situación descrita por la norma, resultaba insuficiente la mera intención del empleador de despedir, requiriéndose la autorización de dos órganos de la Administración del Estado, sin perjuicio del control especial que asumía la Inspección del Trabajo, en razón de las consecuencias económicas y sociales que involucra el despido colectivo⁴⁸. Lo interesante, es que esta regulación legal es que, más allá de las consecuencias que se buscaba evitar, se centra en la consideración de que se trata de una categoría especial de despido, en cuanto es colectivo, ya que afecta a un número considerable de trabajadores, más de 10 en aquel entonces, y porque es simultáneo, es decir afecta a varios trabajadores en un mismo acto y por las mismas razones. No se trata, entonces, de despedir, individualmente a 15 trabajadores, por ejemplo, sino que a todos ellos en su conjunto, pues en uno u otro supuesto, las consecuencias no son asimilables a la de un despido común por causas económicas.

Esta regulación contenida por el *Código del Trabajo* de 1931 si bien parece algo añeja en nuestros días y asociada a una economía relativamente planificada y con un Estado interventor, no deja de ser relevante y puede servir de antecedente para plantear una nueva regulación de los despidos colectivos asociados al cumplimiento de ciertas exigencias especiales, más allá de las generales, en cuanto a causales y aviso, como podrían ser la intervención de la Dirección del Trabajo y de la Superintendencia de Quiebras (futura Superintendencia Concursal), dado que las situaciones de crisis económica de la empresa gatillan en los hechos los mayores despidos colectivos.

Además, la experiencia asumida por otros países para reconocer expresamente la categoría de los despidos colectivos, sobre todo en un escenario económico complejo como el actual, pueden servir de antecedente para realizar cambios normativos en el *Código del Trabajo* y en la esperada nueva

⁴⁷ Publicada en el *Diario Oficial* de 24 de diciembre de 1943, derogada por la Ley N° 18.899, de 1989.

⁴⁸ Sobre la materia: HUMERES NOGUER, Héctor, *Régimen jurídico del despido colectivo* (Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 1971).

legislación concursal. Un ejemplo, en este sentido, es el actual artículo 51 del *Estatuto de los Trabajadores de España*, disposición que establece en su apartado 1º: “*A efectos de lo dispuesto en la presente ley se entenderá por despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, cuando, en un periodo de noventa días, la extinción afecte al menos a:* a) *Diez trabajadores de las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.*/ b) *El 10 por 100 del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos;* c) *Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores./ Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior./ Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado./ Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquél se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas”.*

En los supuestos descritos por la norma citada, se señala en su apartado 2º que el empresario que tenga la intención de efectuar un despido colectivo deberá solicitar autorización para la extinción de los contratos de trabajo conforme al procedimiento de regulación de empleo previsto en el Estatuto y en sus reglamentos⁴⁹. En estos casos, el procedimiento se inicia mediante una solicitud a la autoridad laboral –la Inspección del Trabajo– y con la apertura de un periodo simultáneo de consultas con los representantes legales (sindicales) de los trabajadores.

Los apartados posteriores se ocupan del desarrollo de este procedimiento, de las consultas con los representantes de los trabajadores y acerca de los posibles resultados: acuerdo con los trabajadores, lo que posibilita dar curso

⁴⁹ Real Decreto N° 1483/2012, de 29 de octubre de 2012, por el que se aprueba el *Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y de reducción de jornadas*, en *Boletín Oficial del Estado*, 30 de octubre de 2012, Sección I, p. 76292.

a los despidos colectivos, o bien, la autorización o negativa de la autorización del despido colectivo por parte de la autoridad laboral.

Una normativa como la reseñada, es un muy buen ejemplo de la armonización de los intereses y necesidades empresariales, con el resguardo de los derechos laborales asociados a la estabilidad en el empleo, como asimismo, de la valorización de la dimensión colectiva de los despidos derivados de las situaciones de crisis de la empresa. En este contexto, resulta envidiable, desde nuestra limitada perspectiva heredera del Plan Laboral, la forma como el Derecho laboral español le asigna un rol clave a los representantes de los trabajadores en un procedimiento de consultas con el empresario, sin perjuicio de la posibilidad de que resuelva la autoridad laboral en caso de no mediar acuerdo.

En definitiva, es dable sostener que el reconocimiento de la figura de los despidos colectivos es sin duda la gran pieza faltante en la restructuración de nuestro sistema concursal y, mientras ésta no se incluya, cualquier reforma seguirá siendo parcial y generando un cúmulo de conflictos futuros que terminarán agravando las ya precarias condiciones laborales de un número significativo de trabajadores en Chile, las que están lejos aún de ofrecer un trato laboral digno y equitativo.

Al concluir, creemos que en los casos de liquidación de una empresa en situación de concurso resulta asimismo fundamental potenciar los mecanismos de capacitación y de reinserción laboral previstos por la ley de seguro de cesantía⁵⁰, con miras a paliar las consecuencias económicas derivadas de la pérdida de empleo para los trabajadores, así como para el país. No hacerlo implicará también una solución parcial e insuficiente para lograr los objetivos de un sistema concursal ideal, armonizado debidamente con los principios y fines propios del Derecho del trabajo.

Las falencias y problemas relacionados con el destino de los contratos de trabajo de los trabajadores de las empresas en situación de concurso siguen siendo evidentes y considerables, dando cuenta del predominio de una visión economicista restrictiva de la noción de empresa, centrada en el empresario, la que no se condice con la visión de ésta como una organización en la que los trabajadores cumplen una función que no debe ser desdeñada por consideraciones de índole ideológico, aún muy presentes en nuestro sistema de relaciones laborales colectivas e individuales. Por el contrario, la experiencia comparada, más allá de las crisis puntuales que afectan a las economías más desarrolladas, sigue evidenciando que el mejor camino para enfrentar las complejidades del mundo globalizado está en el diálogo social

⁵⁰ CAAMAÑO ROJO, Eduardo, *Seguro de cesantía y promoción del empleo*, en *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, 25 (2003), pp. 177 s.

y no en las leyes, esto es, en la confianza sobre el rol que el Estado, los empresarios y las organizaciones sindicales pueden asumir para alcanzar acuerdos y los equilibrios que concilien el crecimiento, desarrollo y prosperidad tan anhelados, con la también anhelada equidad social, base de lo que debe ser el trabajo decente.

BIBLIOGRAFÍA

- BAEZA OVALLE, José, *Derecho concursal: procedimiento de liquidación de bienes. La quiebra* (Santiago, Editorial Punto Lex-Thomson Reuters, 2011).
- BAJO GARCÍA, Irene, *Empresa en situación de concurso: ¿un derecho especial del trabajo?*, en LÓPEZ GANDÍA, Juan - BLASCO PELLICER, Ángel (coordinadores), *Crisis de empresa y Derecho del Trabajo, IV Jornadas Universitarias Valencianas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (Valencia, Editorial Tirant lo Blanch, 2010).
- BONILLA MELÉNDEZ, Claudio - GUTIÉRREZ CARO, Elizabeth, *Costos directos en las quiebras. El caso chileno*, en *CAPIV Review*, 5 (2007), disponible en: www.capic.cl/capic/media/art5vol5.pdf.
- CAAMAÑO ROJO, Eduardo - UGARTE CATALDO, José Luis, *Negociación colectiva y libertad sindical. Un enfoque crítico* (Santiago, Editorial LegalPublishing, 2009).
- CAAMAÑO ROJO, Eduardo, *Las materias objeto de la negociación colectiva y la libertad sindical: El fantasma de los "Chicago Boys" a 30 años del Plan Laboral*, en *Revista Estudios Laborales de la Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 3 (2008).
- CAAMAÑO ROJO, Eduardo, *Seguro de cesantía y promoción del empleo*, en *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, 24 (2003).
- CONTRERAS STRAUCH, Osvaldo, *Insolvencia y quiebra* (Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 2010).
- GAMONAL CONTRERAS, Sergio - GUIDI MOGGIA, Caterina, *Manual del contrato de trabajo* (Santiago, Editorial LegalPublishing, 2010).
- GAMONAL CONTRERAS, Sergio, *Trabajo y Derecho* (Santiago, Editorial Abeledo Perrot, 2010).
- HUMERES NOGUER, Héctor, *Régimen jurídico del despido colectivo* (Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 1971).
- LIZAMA PORTAL, Luis, *Derecho del Trabajo* (Santiago, Editorial LexisNexis, 2003).
- NÚÑEZ OJEDA, Raúl - CARRASCO DELGADO, Nicolás, *Derecho concursal procesal chileno* (Santiago, Editorial Abeledo Perrot-Thomson Reuters, 2012).
- PEDREROS GUENANTE, Carlos, *La quiebra y los derechos de los trabajadores* (Santiago, Editorial Jurídica ConoSur, 1997).
- QUEZADA VIRGILIO, Bárbara, *Análisis jurisprudencial de la causal de término de contrato de trabajo necesidades de la empresa* (Memoria para optar al grado de licenciada en ciencias jurídicas, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, 2013).
- ROMÁN RODRÍGUEZ, Juan Pablo, *Instituciones de Derecho Concursal* (Santiago, Editorial Abeledo Perrot, 2011).

SANDOVAL LÓPEZ, Ricardo, *La insolvencia de la empresa. Derecho de quiebras. Cesión de bienes* (Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 2004).

UGARTE CATALDO, José Luis, *El modelo de trabajo en Chile y los derechos de los trabajadores*, en *Informe de Derechos Humanos* (Santiago, Centro de Derechos Humanos, Universidad Diego Portales, 2010).