

Guía de Derechos Laborales bajo la Ley N.º 20.720

Esta guía informativa orienta acerca de aspectos importante de la Ley N.º 20.720 que estableció un régimen general de procedimientos para reorganizar y/o liquidar los pasivos y activos de una empresa deudora (su capital y sus deudas) y para renegociar las deudas y/o liquidar los bienes de una persona deudora.



**Gobierno
de Chile**

gob.cl

**Superintendencia
de Insolvencia y
Reemprendimiento**

Ministerio de Economía,
Fomento y Turismo

Gobierno de Chile

**Dirección del
Trabajo**

Gobierno de Chile



Introducción

La Ley elimina el concepto de quiebra y lo reemplaza por el de insolvencia y reemprendimiento estableciendo, por un lado, el procedimiento de reorganización que permite salvar aquellas empresas que tienen posibilidades de mantenerse en el tiempo, por otro, el procedimiento de liquidación, en el caso de aquellas que no puedan salvarse.

En este sentido, el nuevo régimen otorga herramientas para aquellas empresas y personas naturales que no pueden hacerse cargo de los pagos de sus obligaciones financieras y caen en situación de insolvencia, pero a su vez, la ley incentiva el reemprendimiento, a partir de la solución de la situación financiera.

¿Qué son los procedimientos concursales de reorganización, liquidación y renegociación de las deudas?

Son procedimientos concursales que ofrecen distintas salidas a los diferentes tipos de deudores, buscando equilibrar a las partes (deudores y acreedores) a través de garantías para resolver los conflictos.

La **reorganización** tiene por objetivo lograr la reestructuración de una empresa viable mediante el acuerdo entre el deudor y sus acreedores.

Por su parte, la **liquidación de empresas y personas** es aquel procedimiento utilizado para liquidar (vender) los activos de una empresa no viable, o de una persona incapaz de renegociar sus deudas y con su producto propender al pago de sus deudas.

Finalmente, la **renegociación** de las personas es un procedimiento administrativo y gratuito que se lleva a cabo ante la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento, para que los deudores alcancen un acuerdo con sus acreedores.

¿A quiénes se aplican estos procedimientos concursales?

Se aplican a las empresas y a las personas naturales (personas que no son empresas). En este sentido, la ley distingue entre empresa deudora y persona deudora.

Son **empresas deudoras**:

- Toda persona jurídica de derecho privado, con o sin fines de lucro, y toda persona natural que, dentro de los veinticuatro meses anteriores al inicio del Procedimiento Concursal correspondiente, haya sido contribuyente de primera categoría.

Son **personas deudoras**, toda persona natural no comprendida en la definición de empresa deudora.

La anterior distinción tiene importancia respecto de la procedencia de cada procedimiento concursal, pues en el caso de la reorganización, este procedimiento sólo es aplicable a las empresas deudoras; en el caso de la liquidación, se establecen distintos tipos de procedimiento, según sea la calidad del deudor; y el de renegociación está contemplado para todos aquellos sujetos que no sean empresa deudora.

¿Qué calidad tienen los trabajadores(as) en los procedimientos contemplados en el régimen de insolvencia y reemprendimiento?

Los trabajadores(as), cuyo empleador se encuentre sometido a un procedimiento concursal de liquidación y mantengan un crédito a su favor, tendrán la calidad de **acreedores**.

¿Qué roles juega el Veedor, el Liquidador y la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento en los nuevos procedimientos concursales?

El **Veedor** es aquella persona natural sujeta a la fiscalización de la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento, cuya misión principal es propiciar los acuerdos entre el deudor y sus acreedores, facilitar la proposición de acuerdos de reorganización judicial e impetrar las medidas necesarias de precaución y de conservación de los activos del deudor para resguardar los intereses de los acreedores.

Por su parte, el **Liquidador** es aquella persona natural sujeta a la fiscalización de la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento, cuya misión principal es realizar el activo del deudor y propender al pago de los créditos de sus acreedores.

La **Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento (Superir)** es un servicio público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propio, de carácter autónomo que se relaciona con el(a) Presidente(a) de la República a través del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo. Dentro de sus principales funciones, le corresponde supervigilar y fiscalizar las actuaciones de los síndicos, veedores, liquidadores, martilleros concursales, administradores de la continuación de las actividades económicas del deudor, asesores económicos de insolvencia y, en general, de toda persona que por ley quede sujeta a su supervigilancia y fiscalización.

¿Qué tribunales tienen a su cargo estos procedimientos?

El de renegociación es un procedimiento administrativo que se tramita en su totalidad ante la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento.

Los de reorganización y liquidación son de competencia del juzgado de letras (civiles o de competencia común), que corresponden al domicilio del deudor.

¿Cómo el trabajador(a) puede advertir que el empleador(a) está en riesgo de caer en insolvencia?

a) Cuando el empleador(a) no paga, por un periodo prolongado, las cotizaciones previsionales y/o el impuesto único de segunda categoría de los trabajadores(as) (podría estar sólo declarando las cotizaciones previsionales y no pagándolas).

b) Se atrasa en forma reiterada y por sumas importantes en el pago de remuneraciones; no paga las mismas o las paga sólo con abonos.

c) No observa cumplimiento, en general, de beneficios y prestaciones establecidas en instrumentos colectivos.

d) Despide de modo repentino y masivo a los trabajadores(as), con o sin pago de indemnizaciones.

e) En general, no da cumplimiento a la legislación laboral, previsional y a los contratos de trabajo y comerciales, por problemas de financiamiento.

f) También se puede advertir cuando el empleador(a) no se encuentra ubicable, se oculta, cierra sus oficinas, empresa o establecimiento y no deja representante válido.

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

a) Solicitar en forma individual o a través del sindicato, información acerca de las causas efectivas que han llevado a los incumplimientos.

b) Solicitar una fiscalización a la Inspección del Trabajo correspondiente al domicilio de la empresa, o efectuar denuncia por las prestaciones adeudadas, a fin de que el inspector(a) determine el monto de ellas, exija su cumplimiento, o bien deje constancia en el acta correspondiente de dicho incumplimiento y de la situación producida en la empresa.

c) Tomar contacto y solicitar la asesoría de un abogado(a) para que estudie la posibilidad de resguardar, adecuada y oportunamente, los derechos de los trabajadores(as). Recuerde que puede tener la asesoría gratuita de la Corporación de Asistencia Judicial de su domicilio.

d) Recopilar y reunir el máximo de documentación laboral y previsional y otros antecedentes en los cuales se establezcan las prestaciones impagas, a fin de adjuntarlas a la solicitud de fiscalización o a la denuncia ante la Inspección del Trabajo. En el evento que se recurra a la asesoría de un abogado(a), debe entregar los antecedentes precedentes al citado profesional.

¿Cómo saber si un empleador(a) está legalmente sometido a un procedimiento concursal?

En el caso de los procedimientos de reorganización y de liquidación, el Tribunal dictará la Resolución Judicial que así lo decreta.

Respecto del procedimiento de renegociación, será la Superir quién dicte la resolución administrativa de admisibilidad.

En ambos casos, las resoluciones deberán registrarse oportunamente en el Boletín Concursal, el cuál puede ser consultado en la página web de la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento:

<http://www.superir.gob.cl>

<http://www.boletinconcursal.cl/boletin/procedimientos>

El Boletín Concursal es una plataforma electrónica a cargo de la Superir, de libre acceso al público y gratuito, en la que se publican todas las resoluciones que se dicten y las actuaciones que se realicen en los procedimientos concursales, salvo que la ley ordene otra forma de notificación.

Asimismo, cualquier usuario puede obtener un certificado emitido por la Superir que acredite si la empresa o persona consultada se encuentra actualmente sometida a algún procedimiento judicial de insolvencia.

Este certificado se puede solicitar en línea acá:

<https://www.superir.gob.cl/servicios-en-linea/>

Seleccionando:

Opción nº 1 Ingresar Portal Mi Superir > Certificados > Certificado de Procedimiento Concursal/Quiebra.

¿Qué sucede con los derechos y las prestaciones que el empleador(a) quedó debiendo a sus trabajadores(as) en el caso de estar sometido a un procedimiento concursal?

En el caso del **procedimiento de reorganización**, los juicios laborales podrán ser iniciados durante dicho procedimiento y si ya habían sido iniciados con anterioridad, podrán seguir tramitándose, salvo que se trate de juicios laborales en que el Deudor tuviere en tal carácter a favor de su cónyuge, de sus parientes, o de los gerentes, administradores, apoderados con poder general de administración u otras personas que tengan injerencia en la administración de sus negocios, pues en este caso se suspenderán.

Con todo, en el evento que los referidos juicios laborales lleguen a estado de ejecución y liquidación, estos se suspenderán.

Respecto del **procedimiento de liquidación**, con la sentencia de liquidación las deudas que el empleador(a) mantenía con los trabajadores(as) se hacen exigibles, por ejemplo, las remuneraciones impagas, indemnizaciones, gratificación y cualquier otra obligación derivada del contrato de trabajo. Estos créditos se deben pagar a su valor actual, más los reajustes e intereses que corresponda.

En caso de término del contrato de trabajo, los ex trabajadores(as) que tengan créditos a su favor en contra del empleador(a), podrán obtener el pago de los créditos que sean procedentes, a través del proceso de pago administrativo.



Por regla general, quién verifica el respectivo crédito laboral es el liquidador. Sin perjuicio de lo anterior, los trabajadores pueden verificar asistidos por un abogado si están en desacuerdo con el finiquito presentado por el liquidador o en el caso que hayan sido desvinculados con anterioridad al procedimiento de liquidación.

También podrán verificar sus créditos de manera condicional en la liquidación, si la determinación de éstos se encuentran sometidos a conocimiento de un tribunal, a fin de obtener los pagos correspondientes a través del reparto de fondos.

En el caso de la renegociación y si fuese procedente, los acreedores podrán llegar a un acuerdo con el deudor o, por el contrario, se procederá a la ejecución.

10

¿Qué derechos tiene el trabajador(a) una vez declarada la liquidación?

Tiene derecho a cobrar remuneraciones impagas, feriado legal y/o proporcional, asignaciones familiares, indemnización sustitutiva de aviso previo, indemnización por años de servicio, fueros maternales y, en general, todas las prestaciones adeudadas de origen laboral, a excepción del fuero sindical, salvo que así lo ordene una sentencia.

Si el empleador(a) está sometido a un procedimiento de liquidación, ¿qué ocurre con los trabajadores(as) que prestan servicios para él?

Si el empleador(a) está sometido a un procedimiento de liquidación, la administración de sus bienes pasa, por ley, a manos de un liquidador, quien es designado en la resolución que declara la liquidación. Es el liquidador quien representará al empleador(a) para todos los efectos legales.

En este caso, terminará el contrato de trabajo, considerándose como fecha de término para todos los efectos legales la fecha de dictación de la resolución de liquidación.

Sin perjuicio de lo anterior, esta causal podrá ser invocada por el liquidador aunque se apruebe la continuidad de actividades económicas del deudor, caso en el cual el liquidador celebrará los nuevos contratos de trabajo que estime necesarios para llevar adelante la continuidad.

¿Qué es la continuidad de actividades económicas del deudor?

Es la continuación efectiva de la actividad económica de la empresa en liquidación, la que puede ser provisional o definitiva. Consiste en la mantención de su actividad productiva con el objeto de atender en mejor forma o con mayor provecho el pago de todos sus créditos.

Durante el periodo que dure esta continuidad, la empresa será administrada por el liquidador o por la persona que elija la junta de acreedores para estos efectos, pudiendo recontractar a la totalidad o a una parte de los ex trabajadores(as) bajo nuevas condiciones laborales impuestas por el propio giro.

¿Qué debe contener la comunicación de término de contrato de trabajo basado en la causal del art. 163 bis del Código del Trabajo?

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

El liquidador deberá comunicar el término del contrato al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio de éste señalado en el contrato de trabajo, dentro de los seis días hábiles siguientes a la fecha de notificación de la resolución judicial de liquidación de bienes, por parte del tribunal que conoce del procedimiento concursal de liquidación. También deberá enviar copia de dicha comunicación a la respectiva Inspección del Trabajo.

En caso de término de contrato de trabajo por la causal del art. 163 bis del Código del Trabajo, ¿procede la sanción de la nulidad del despido?

No es procedente, pues en virtud de la insolvencia del empleador(a), la aplicación de la sanción de la nulidad del despido produciría incerteza jurídica y una dilación en la situación del trabajador, afectando, por consiguiente, el proceso de verificación, cierre y liquidación de fondos, en favor de todos los acreedores.

¿Lo anterior significa que las cotizaciones impagas no se pagan en el finiquito?

No, las cotizaciones impagas del ex trabajador(a) deben ser pagadas según corresponda. Lo que no opera en este caso, es la sanción de no poner término al contrato de trabajo hasta que se haya convalidado el pago de las cotizaciones adeudadas.

Inclusive, se tendrá por no escrita -carece de todo valor- cualquier estipulación del finiquito que dé a entender que el trabajador renuncia parcial o totalmente a las cotizaciones previsionales que se le adeuden.

¿Qué ocurre con los trabajadores(as) que gozan de fuero al momento de la terminación del contrato por haber sido sometido el empleador(a), mediante resolución judicial, a un procedimiento concursal de liquidación de sus bienes?

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



En los siguientes casos, el liquidador, en representación del deudor, deberá pagar una indemnización equivalente a la última remuneración mensual devengada por cada mes que reste del respectivo fuero, contado desde la terminación del contrato:

1. Trabajadora que estuviere gozando de fuero maternal;
2. Trabajador que estuviese usando el permiso postnatal parental;
3. Trabajadores(as) que hayan obtenido el cuidado personal del menor o su tuición de conformidad a la Ley de Adopción, establecidos en el artículo 201 del Código.
4. Fuero del padre, o de a quién le fuere otorgada la custodia del menor, en caso de muerte de la madre en el parto o durante el periodo del permiso posterior a éste, que estuvieren haciendo uso de tal permiso o del resto del mismo, destinado al cuidado del menor previsto en el artículo 195 de Código.

Esta indemnización es compatible con la indemnización por años de servicio, en caso de ser procedente, pero será incompatible con la sustitutiva del aviso previo.

¿Qué rol tiene la Dirección del Trabajo en el caso de término de la relación laboral en un procedimiento de liquidación?

Las Inspecciones del Trabajo deberán llevar un registro de las comunicaciones de término de contrato de trabajo que se le envíen por esta causal, que se mantendrá actualizado con las comunicaciones recibidas en los últimos treinta días hábiles, debiendo contar, para estos efectos, con un registro especial.

A su vez, las Inspecciones del Trabajo podrán constatar, de oficio o a petición de parte, el cumplimiento de los requisitos formales relativos a la comunicación de término de la relación laboral y el documento (certificado) que se debe adjuntar a la misma por parte del liquidador, debiendo informar a la SUPERIR, para que, según corresponda, persiga las responsabilidades que puedan proceder.

Además, el Inspector del Trabajo también podrá autorizar el respectivo finiquito en su calidad de Ministro de Fe.

¿Qué acciones puede ejercer el trabajador que ha sido despedido por la causal del artículo 163 bis del Código del Trabajo?

Una vez comunicado por el liquidador al trabajador, personalmente o por carta certificada, el término de la relación laboral, el ex trabajador podrá interponer un Reclamo Administrativo en las oficinas de la Inspección del Trabajo.

También, podrá demandar laboralmente a su ex empleador(a), para obtener las sumas que considere le corresponden, en caso de no estar de acuerdo con los montos de indemnización propuestos por el liquidador, debiendo verificar condicionalmente su crédito en el caso del procedimiento concursal respectivo.

19

Si liquidador despiden un trabajador, ¿debe extender propuesta de finiquito?

El liquidador está obligado a poner el finiquito a disposición del trabajador, a lo menos, con diez días de anticipación a la expiración del periodo de verificación ordinaria de créditos establecido en el respectivo procedimiento concursal de liquidación.

20

¿Qué importancia tiene el finiquito suscrito y ratificado por el trabajador en el procedimiento de liquidación?

El finiquito que ha sido suscrito y ratificado por el trabajador, y autorizado ante Ministro de Fe (Notario Público o Inspector del Trabajo) constituye antecedente suficiente para requerir y justificar un pago administrativo de lo adeudado al trabajador en el procedimiento concursal. Sin embargo, si el trabajador hiciere reserva de acciones al suscribir el finiquito, la verificación o pago administrativo estará limitada a las cantidades aceptadas por el trabajador.

21

¿Qué ítems de pago debe contemplar el proyecto de finiquito propuesto por el liquidador?

La propuesta de finiquito deberá contener los siguientes ítems:

- Pago por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo o pago por concepto de indemnización por fuero. (Ambas indemnizaciones no son compatibles)
- Pago por concepto de indemnización por años de servicio, si procediere.
- Todo otro concepto que, en virtud de la relación laboral que unió al trabajador con la empresa, se adeude al momento de su extinción, por ejemplo: feriado, remuneraciones impagas, etc.

¿Qué sucede si no suscribo y/o ratifico el finiquito?

Aquellos finiquitos no suscritos por los ex trabajadores o no acompañados por el liquidador al tribunal dentro de los días de suscritos, obligan al liquidador a reservar fondos en el procedimiento concursal, si los hubiere, por un plazo de 30 días, contado desde la fecha en que el finiquito se puso a disposición del trabajador para efectuar su pago, una vez regularizadas estas situaciones.

¿En qué consiste el pago administrativo?

El pago administrativo es una forma de pagar anticipadamente, es decir, aún antes de su verificación judicial, y siempre que existan fondos, los créditos provenientes de las remuneraciones, las asignaciones familiares de los ex trabajadores(as), así como las indemnizaciones legales y convencionales de origen laboral que les correspondan a los ex trabajadores(as) que se adeuden a la fecha, hasta el límite legal.

En el caso de las indemnizaciones convencionales de origen laboral y las indemnizaciones legales, que sean consecuencia de la aplicación de la causal del art. 163 bis del Código del Trabajo, se pagarán hasta el límite del equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio y fracción superior a 6 meses.

Las restantes indemnizaciones de origen laboral, como las derivadas del reclamo del trabajador por haber considerado su despido indebido, improcedente y/o injustificado, no podrán ser pagados de manera administrativa, sino con el mérito de la sentencia definitiva firme y ejecutoriada que así lo ordene.

¿Cómo se solicita el pago administrativo?

Para solicitar dicho pago administrativo, no se debe esperar que el crédito laboral se encuentre dentro de la nómina de créditos reconocidos judicialmente (en el juicio de liquidación), no requiere la intervención de un abogado(a) y puede ser solicitada directamente por escrito al liquidador.

¿Qué documentos se requieren para solicitar el pago administrativo?

Se deben acompañar los antecedentes documentarios que justifiquen el crédito cuyo pago se pretende, a fin de otorgar al liquidador convicción suficiente respecto de éste. Pueden otorgar suficiente convicción al liquidador los contratos de trabajo, individual o colectivo, liquidaciones de remuneraciones, planillas de pago de cotizaciones previsionales, finiquitos, actas de la Inspección del Trabajo, entre otros.

¿En todos los casos procede el pago administrativo?

No. El pago administrativo está supeditado a la condición de que existan fondos suficientes para ello, es decir, si en una liquidación no existen bienes o éstos sólo alcanzan para pagar los gastos de administración (publicaciones legales, honorarios del ministro de fe, etc.), aunque el trabajador(a) tenga los documentos que justifiquen el pago y el liquidador la certeza de lo que se adeuda, no va a recibir pago. Asimismo, debe considerarse que el liquidador pagará a todos los trabajadores(as) el mismo porcentaje, en igual forma. Por tanto, el liquidador no les pagará todo lo adeudado en la medida que los trabajadores(as) soliciten el pago administrativo, sino que prorrateará el dinero que tiene disponible, para pagar a cada uno de los ex trabajadores(as) el mismo porcentaje.

27

¿Qué es el pago judicial o reparto de fondos?

El pago judicial o reparto de fondos es el pago que realiza el liquidador, una vez que los créditos hayan sido reconocidos por el Tribunal, siempre que existan fondos para ello.

28

¿En qué consiste la verificación de los créditos?

Es aquel trámite que realiza el liquidador o el abogado(a) contratado por los trabajadores(as) ante el Tribunal que conoce de la liquidación, en el que solicita al juez(a) que considere su crédito dentro del total de los acreedores(as) de la quiebra, acompañando para tal efecto el conjunto de documentación (títulos justificativos, tales como: contratos de trabajo, liquidaciones de sueldo, finiquitos, certificado de cotizaciones de A.F.P., actas de comparecencia de la Inspección del Trabajo, demandas laborales, etc.) que permita acreditar la existencia del crédito y la preferencia de pago de acuerdo a la ley.

29

Para verificar el crédito ¿hay que tener sentencia laboral?

No. El Liquidador en cumplimiento del 163 bis del Código del Trabajo debe proceder a la verificación de los créditos que emanen del finiquito que haya celebrado con los ex trabajadores. En caso que éstos optaren por determinar sus acreencias en un juicio laboral, podrán verificar sus créditos de manera condicional, con el sólo mérito de la demanda interpuesta con anterioridad al inicio del procedimiento de liquidación o con la notificación al liquidador de la demanda interpuesta con posterioridad al referido inicio. Lo anterior, es sin perjuicio de los pagos administrativos que procedan.

30

¿Con qué dinero paga el liquidador las deudas?

Con los fondos que se obtengan producto de las ventas de los activos y bienes de la empresa, como también con los recursos financieros que se generen en el procedimiento de liquidación, tales como cobranzas, dinero en efectivo, inversiones, etc.

31

¿Qué significa que se acuerde la venta de la empresa en liquidación como “unidad económica” y qué efecto puede producir en los contratos de los trabajadores(as)?

Es un acuerdo que toma la junta de acreedores(as) con el fin de vender o enajenar los bienes de la empresa como un todo, en su conjunto, sin desmantelarla, porque así se podrá obtener un valor superior por ella en beneficio de todos los acreedores(as). En cuanto a su efecto en los contratos de los trabajadores(as), el liquidador o el administrador(a) elegido por la junta, deberá igualmente poner término y finiquitar los contratos para el mejor pago de los derechos de los trabajadores(as), o bien, el comprador(a) asumirá todas las obligaciones en favor de los trabajadores(as) de dicha unidad emanada de sus contratos individuales o colectivos.

32

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

Se entiende la definida en el artículo 41 del Código del Trabajo, es decir, “las contraprestaciones en dinero y las adicionales avaluables en dinero que debe percibir el trabajador(a) del empleador(a) por causa del contrato de trabajo...”, tales como sueldos, sobresueldos, comisiones, participaciones, gratificaciones, etc. Además, para efecto de pago, se asimilan a remuneración las compensaciones en dinero que corresponda hacer al trabajador(a) por feriado legal y proporcional por aplicación de la Ley N.º 19.250.

¿Qué tipo de indemnizaciones debe pagar el liquidador por el término del contrato de trabajo?

En caso de haberse terminado el contrato de trabajo por la causal contenida en el artículo 163 bis del Código del Trabajo, el liquidador deberá pagar:

a) Indemnización sustitutiva del aviso previo, equivalente al promedio de las tres últimas remuneraciones mensuales devengadas, si es que las hubiere. En el caso de que existan menos de tres remuneraciones mensuales devengadas, se indemnizará por un monto equivalente al promedio de las últimas dos o, en defecto de lo anterior, el monto a indemnizar equivaldrá a la última remuneración mensual devengada. Lo anterior, busca que la base de cálculo sea lo más representativa posible de la realidad del trabajador, a pesar del empeoramiento de la situación económica del empleador(a).

Cabe destacar que esta indemnización es procedente para pago, a pesar de que no se produce el “aviso previo”, en virtud del solo mandato de la ley.

b) Indemnización por años de servicio: Si el contrato de trabajo hubiere estado vigente un año o más, el liquidador, en representación del deudor, deberá pagar al trabajador el equivalente a la indemnización convenida, individual o colectivamente con el trabajador, siempre que fuere superior a la legal, en ausencia de pacto, deberá pagarse por este concepto una suma equivalente a 30 días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, con un tope de 330 días.

Estas indemnizaciones no están afectas a descuento por cotizaciones ni impuestos y son compatibles entre sí.

Respecto de los trabajadores(as) con contrato vigente celebrado antes del 14 de mayo de 1977, la indemnización se calcula sin tope, para lo cual deben solicitar ante el Tribunal Laboral correspondiente dicho beneficio.

¿Cuál es monto de la indemnización legal o convencional por años de servicio al que tengo derecho?

La regla general es aplicable al estado de liquidación. La indemnización será equivalente a un sueldo (30 días de la última remuneración mensual) por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, con un tope máximo de 11 años. Si es convencional (acordada por las partes), será el monto acordado.

La liquidación no altera los montos a pagar por indemnización por años de servicio, sea legal o convencional, pero establece límites en la preferencia de su pago. El saldo que excede el límite de la preferencia, es considerado valista, o sea, sin preferencia para su pago y se pagará sólo si quedan fondos una vez cubiertas las preferencias.

¿Cuál es el monto de indemnización que se paga de manera preferente?

En el caso de la indemnización sustitutiva de aviso previo, el monto máximo que se puede pagar de manera preferente es el equivalente a 90 unidades de fomento al valor correspondiente al último día del mes anterior al de su pago, considerándose valista el exceso, si lo hubiere.

En cambio, en el caso de la indemnización por años de servicio, como aquella correspondiente en casos de fuero del trabajador(a), el monto máximo es el equivalente a tres ingresos mínimos mensuales remuneracionales por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, con un tope de 11 años.

36

Si la indemnización supera el límite de pago preferente, ¿cómo se paga?

Si el monto de la indemnización supera el límite, señalado en la pregunta 35, éste se pagará como crédito valista, es decir, junto con los demás créditos de la liquidación sin preferencia alguna y siempre que existan fondos suficientes para su pago.

37

¿Qué prestaciones laborales gozan de “preferencia” para su pago?

Gozan de preferencia para su pago: las remuneraciones y asignaciones familiares, los feriados legales y proporcionales, las cotizaciones previsionales adeudadas a organismos de previsión y las indemnizaciones legales y convencionales por término de contrato, según el artículo 61 del Código del Trabajo.

38

¿Qué ocurre con la existencia de las organizaciones sindicales y las actuaciones de los dirigentes en la liquidación de la empresa?

Las organizaciones sindicales no se extinguen mientras subsista la empresa, o sea, la sola declaración de liquidación no extingue los sindicatos, los que se mantendrán mientras no cese completamente la empresa o no incurran en causal de disolución. Sin embargo, según ya se indicó, la causal de terminación del contrato de trabajo del artículo 163 bis significa el término de todos los contratos de trabajo que se encontraren vigentes respecto del empleador sometido a un procedimiento concursal de liquidación, sea que sus titulares estén o no en goce de fuero laboral, pues dicha norma establece que no se requerirá solicitar la autorización previa de desafuero al juez competente para aplicar la causal de término de contrato en análisis, respecto de aquellos trabajadores afectos a fuero laboral en conformidad al artículo 174 del Código del Trabajo.

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

Si concluye antes de la resolución de liquidación, el liquidador, al momento de poner término a los contratos laborales vigentes, debe respetar los montos y beneficios acordados. Si es declarada la liquidación mientras la negociación está pendiente, si bien el liquidador pasa a ocupar el lugar del empleador(a), la negociación es inviable, ya que toda negociación colectiva supone una mejora en las condiciones remuneracionales del trabajador(a), y la liquidación fija irrevocablemente los derechos de los trabajadores(as) al día en que ésta se declara, ya que éstos son considerados acreedores. Por tanto, no podría prosperar, porque de aceptarse, atentaría contra la igualdad de los acreedores(as) en dicho procedimiento concursal, ya que serían acreedores(as) privilegiados con posterioridad a la declaración de la liquidación.

¿Qué es la “junta de acreedores(as)”?

La “junta de acreedores(as)” es la asamblea de los acreedores(as) de la empresa en liquidación, cuyos créditos han sido previamente reconocidos por el juez competente o autorizados por éste a participar, 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 en liquidación.

41

¿Pueden los trabajadores(as) pertenecer a la junta de acreedores(as)?

Sí. Los trabajadores(as) integran la junta de acreedores(as), con derecho a voz y voto, al igual que los demás acreedores(as), a las cuales pueden concurrir personalmente o debidamente representados.

42

¿Pueden los trabajadores(as) formular reclamos o denuncias laborales en contra del liquidador ante la Inspección del Trabajo, o demandarlo judicialmente, de haber mérito para ello?

Sí. Los trabajadores(as) pueden formular reclamo o denuncia laboral ante la Inspección del Trabajo o demandas ante los Tribunales de Justicia en contra del liquidador o en contra del administrador designado por la junta, por sus actuaciones durante la liquidación.