



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES
AUTÓNOMA

ESCUELA DE DERECHO

***“PROTECCIÓN DE CREDITOS LABORALES Y DERECHOS
DE LOS TRABAJADORES DE EMPRESAS EN QUIEBRA EN CHILE
A LA LUZ LA LEGISLACIÓN COMPARADA
Y DE LA NORMATIVA DE LA OIT”***

PROFESOR : ALEJANDO ALARCON QUINTEROS

ALUMNO : JORGE CONSALES CARVAJAL

Santiago, Diciembre 2017.

“Si un trabajador no lo hace bien y se equivoca: pierde su empleo. Cuando un Empresario no lo hace bien y se equivoca: el trabajador también pierde su empleo. (Chiste Español)”

1°.- INTRODUCCION

Uno de los tópicos más complejos dentro de la relación empresa-trabajo. es dilucidar las contradicciones que se producen entre la vigencia de la relación laboral y la crisis de la empresa materializada en su liquidación.

La doctrina del derecho comercial no ha dirigido esfuerzos serios hacia la sistematización de los derechos y formas de participación de los trabajadores con ocasión de la quiebra de su empleador y tampoco han existido por mucho tiempo, estudios en profundidad sobre las implicancias jurídicas de la quiebra del deudor-empleador en la relación laboral y los derechos de sus trabajadores, que hayan impactado, en la adopción de normas legales en esta materia. En el ámbito laboral, no encontramos en un idéntico escenario.

El vacío legislativo existente en la antigua Ley de Quiebras, N° 18.175, ignoró por casi de 30 años, la determinación positiva de los derechos de los trabajadores ante la quiebra del empleador; falencia de la cual la Ley N° 20.720 de Reorganización y Liquidación de Activos de Empresas y Personas, que reemplazo a la primera, pretende hacerse cargo.

La frase del epígrafe más que graciosa, es irónica y representa un estado de ánimo, frente a un modelo de desarrollo (capitalismo salvaje) que busca el crecimiento a toda costa, sin consideraciones sociales, ambientales ni humanas, lo que junto al fenómeno de globalización, muchas veces hace recaer sus costos y efectos negativos , sobre los hombros de los trabajadores.

La retribución a los trabajadores por la prestación de sus servicios, constituye la base de su sustento familiar, por ello, el carácter esencial o vital (sobrevivencia y satisfacción de necesidades básicas) de las contraprestaciones que debe pagar su empleador, hace necesario que se protejan sus derechos a la continuidad del trabajo y al pago regular de los emolumentos pactados. Esto ha llevado a establecer un régimen normativo especial, garantizando el derecho de los trabajadores a la estabilidad laboral, al salario justo, al resguardo de la salud y seguridad en el trabajo y al respeto de la dignidad del trabajador, de sus derechos constitucionales y ciudadanos en sus lugares de trabajo. Todo esto junto al derecho de libertad sindical, la sindicalización, la negociación colectiva y la huelga, han conformado lo que algunos llaman el **Orden Público Laboral**.

La libertad de emprender y el pleno respeto a la propiedad, constituyen principios fundamentales para la actividad empresarial y/o comercial, en un sistema económico donde la libertad de precios y la competencia son elementos de la realidad cotidiana y que se desarrollan en un marco Político-Jurídico que garantiza la iniciativa individual, la cual que es promovida y socialmente valorada, conjunto de principios y valores consagrados también en el denominado **Orden Público Económico**.

Una economía abierta y de mercado, obliga a los empresarios a competir duramente por la preferencia de los consumidores. En esta realidad no es poco habitual, encontrarnos con empresas que enfrentan graves problemas económicos para continuar su funcionamiento, ya sea por sus malos manejos, sobre- endeudamiento, crisis económicas, cambios en el mercado, etc. En ese contexto Los trabajadores son víctimas de decisiones en las cuales no tienen ninguna responsabilidad y es deber del Estado compensar y atenuar los perjuicios sociales que recaen en los trabajadores, además de la inminente pérdida de sus empleos.

En efecto, en la quiebra quedan comprometidos una triple línea de intereses: los de la sociedad, los de los acreedores y los del deudor. Como los trabajadores son a su vez acreedores, se trata de conjugar el conflicto entre los derechos de los empresarios expresados en el **Orden Público Económico** con las garantías que consagra para los trabajadores el **Orden Público Laboral**.

La falta de mayores estudios y trabajos, como de preocupación política por las implicancias jurídicas y sociales en la quiebra del deudor-empleador y en los derechos de los trabajadores afectados por ésta, requiere la búsqueda de criterios genéricos que permitan resolver los problemas que genera la falta de una mayor convergencia económica y laboral dentro de los procesos concursales.

En esta tesis haremos una breve exposición de la evolución histórica de esta Institución y del derecho concursal chileno, buscaremos acercarnos a la definición de la Quiebra y su naturaleza jurídica, al Proceso concursal, concurso de intereses y a la eventual confrontación entre el Orden Público Económico y Orden Público Laboral.

Revisaremos la normativa nacional vigente y el escenario normativo de los trabajadores ante la quiebra y la liquidación del empleador, la participación de los trabajadores, sus créditos laborales y como los verifican, contrastándola críticamente, con estándares, instituciones y la forma en que se enfrenta esta situación, en países desarrollados, latinoamericanos y en la normativa del derecho internacional expresado en los convenios y resoluciones de la OIT.

En ese orden de ideas este trabajo pretende abordar los efectos de una declaratoria de quiebra en la relación laboral constituida entre la fallida y los trabajadores dependientes de ésta y constatar como la justicia concursal y a su vez la normativa del trabajo en Chile, protegen los derechos laborales.

Finalmente, en las conclusiones aspiramos entregar un aporte al debate y búsqueda de vías que permitan salvaguardar de manera más integral y efectiva, el bienestar y los derechos de los trabajadores cuando su empleador fracasa y no cumple sus objetivos económicos, en la certeza que apuntar en esa dirección, es una condición básica para una sociedad más democrática, estable y justa.

2°.- ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA QUIEBRA Y EVOLUCIÓN DEL DERECHO E LA INSTITUCIONALIDAD CONCURSAL EN CHILE

En épocas remotas del derecho romano, se castigaba y degradaba al deudor, esclavizándolo y éste era entregado como propiedad (poder de dominio) a su acreedor. En el llamado *nexum*, el deudor o *nexi* cedía su persona en prenda y permitía al acreedor disponer de él, dejándolo a su servicio, vendiéndolo, encarcelándolo, incluso podía darle muerte, si nadie se ofrecía voluntariamente a pagar sus deudas.

Posteriormente se dicta la *Lex Poetelia Papiria*, y el cumplimiento de la obligación no recae sobre la persona del deudor, sino sobre su patrimonio, que es considerado prenda común de los acreedores. Esta ley crea la institución del pago por cesión de bienes y permite al deudor dar sus bienes como pago de sus obligaciones.

En el Derecho Romano ya se utilizó, esta institución, para retirar al fallido de la administración de su patrimonio, con el fin de evitar el riesgo de que egresen fraudulentamente los bienes que aún le queden, y venderlos en pública subasta, llamándose al procedimiento, “bonorum venditio”.

El Código de Comercio Francés de 1807, dictado en la época del de Napoleón, es el mayor aporte al derecho de quiebra y el que sirve como base a la legislación chilena. En Chile se aplicó en un principio las normas españolas, hasta que en 1865, se dicta el Código de Comercio, inspirado por la legislación francesa.

2.1.- EVOLUCIÓN DE NUESTRA LEY CONCURSAL

El 11 de enero de 1867 comienza a regir el Código de Comercio que había sido dictado el 23 de noviembre de 1865 y en él se regula de manera sistemática la institución de la Quiebra, cuyas disposiciones estaban dispersas en distintas normativas.

La primera normativa en nuestro país referente al proceso de quiebra fue aquella contenida en el Libro IV del Código de Comercio de 1865, la cual fue derogada por la Ley N° 4.558 promulgada a inicios de 1929, cuyo texto definitivo fue fijado en el Decreto N° 1297 menos de dos años después.

Si bien dicha ley venía a suplir una legislación que era sumamente insuficiente y confusa, haciendo extensiva la quiebra a toda clase de deudores, suprimiendo a los síndicos privados y creando la Sindicatura Nacional de Quiebras entre otras modificaciones, el procedimiento de quiebra duraba en promedio ocho años y resultaba enormemente costoso para los fallidos.

Entre las principales falencias que existían en el periodo anterior a la actual ley 20.070, aunque se hicieron varias mejoras a lo largo de este periodo, se destacaban:

- La administración del sistema está entregado a los juzgados civiles, que carecen de conocimientos específicos de la normativa concursal y que no disponen del tiempo suficiente.
- El procedimiento es poco ágil, y los plazos y medios suelen ser excesivos.
- La insolvencia tiene un efecto negativo que aleja a los deudores del sistema concursal formal, siendo un deudor declarado en quiebra considerado como una persona no sujeto de crédito futuro.
- La forma como se trata la quiebra fraudulenta es inadecuada e incita a que los deudores eviten entrar al sistema.
- Procesos de liquidación de activos son lentos y sólo se privilegia la venta. No se enfoca en la reorganización efectiva.
- Determinación del pasivo es un proceso engorroso y lento.
- Comisiones de ventas son muchas veces desproporcionadas.
- Modalidad concursal de convenios como alternativa a las quiebras no es atractiva.
- El derecho a defensa del deudor era posterior al pronunciamiento de la sentencia de quiebra, desmotivando al deudor a reconocer su situación de forma oportuna.

- La presunción de existencia de dolo por parte del deudor con las consecuentes sanciones penales.
- La quiebra no era considerada como causal de término de la relación laboral, provocando incertidumbre en los trabajadores y dificultades para su reinserción laboral.
- La inexistencia de normativa especial para la persona natural.
- Las limitadas potestades de la Superintendencia de Quiebras.

Algunos autores diferencian cuatro períodos históricos, como los más importantes en la evolución de la Quiebra en Chile. Etapas que están representadas por leyes a través de las cuales, el legislador buscaba adecuarla al desarrollo económico y avances sociales de cada época y que fueron dando forma a esta institución en nuestro ordenamiento jurídico.

2.1.1- CÓDIGO DE COMERCIO ANTIGUO (comienza a regir desde 1867)

La base primigenia de las normas concursales chilenas nace en el Código de Comercio de Ocampo (conocido por el nombre de su autor, el jurista y abogado argentino José Gabriel Ocampo) y sus principales elementos son:

- Reconoció como sujeto de la quiebra exclusivamente al deudor-comerciante, la que estaba regulada en el Título IV de dicho Código y no aplicó esta normativa a los deudores civiles;
- El hecho causal de la quiebra era la cesación del pago de las obligaciones mercantiles y no se exigía la cesación total de los pagos a los acreedores.

- La designación del síndico, la disponía el Juez y podía nombrar como tal, a cualquier persona honesta y solvente que considerara idónea para cumplir dicha función.
- No establecía ningún procedimiento para verificar si el negocio del deudor podía aun ser viable y no reconocía el convenio de pago preventivo con los acreedores.

2.1.2.- LEY DE QUIEBRAS Nº 4.558 (comienza a regir desde 1929)

La citada ley vino a derogar al Capítulo IV del Código de Ocampo y sus principales ejes son:

- Igualdad en el tratamiento a los deudores civiles y a los deudores comerciales, haciendo extensiva la quiebra a toda clase de deudores.
- La cesación de pago de una obligación no mercantil, servía para fundar la quiebra del deudor comerciante.
- Pasa a enumerar taxativamente las causales que hacen procedente la declaración de quiebra.
- Considera como posibilidad que acreedores y deudor pacten acuerdos preventivos judiciales y extrajudiciales.
- Crea la Sindicatura Nacional de Quiebras, servicio público a cargo de ejercer la administración de los bienes del fallido y efectuar su posterior liquidación (con Síndicos que eran funcionarios de esa entidad).

2.1.3.- LEY DE QUIEBRAS Nº 18.175 (comienza a regir en 1982)

Esta Ley que viene a reemplazar la ley 4.558 y estableció:

- Vuelve a entregar la administración de las quiebras a Síndicos Privados;
- Crea un Registro Nacional de Síndicos habilitados para cumplir este rol;
- Crea la Fiscalía Nacional de Quiebras para supervigilar la actuación de los síndicos privados y perseguir las responsabilidades penales derivadas de la quiebra.
- Fortalecimiento de la transparencia en la administración privada de las quiebras, fortalecimiento de la labor de los síndicos y de la Superintendencia de quiebras.
- Entre las principales funciones encomendadas a esta entidad está la de supervigilar y controlar las actuaciones de los síndicos.
- Art. 7 Ley Nº 18.175. 5 la idea que ronda en el ámbito legislativo de la conservación de la empresa.
- El juicio de quiebra es un juicio ejecutivo colectivo cuyo objetivo primordial es la realización de los bienes del fallido; sea este una persona natural o jurídica para, luego, proceder al pago de las deudas con la consecuente satisfacción de los créditos de los acreedores.
- Se hablará de deudor que ejerce una actividad industrial, agrícola o minera y, aquél que no la ejerce; para diferenciar del período anterior en el cual se distinguía entre deudor comerciante y no comerciante, lo que inducía a problemas interpretativos.

Esta Ley 18.175 sufrió varias modificaciones y destaca la del año 2002 que creó la Superintendencia de Quiebras en reemplazo de la Fiscalía Nacional de Quiebras. Entre las principales funciones encomendadas a esta entidad está la de supervigilar y controlar las actuaciones de los síndicos.

La última modificación que sufrió esta ley fue el 14 de noviembre de 2005, producto de la ley N° 20.080, que ordenó incorporar la LEY 18.175 y sus modificaciones (ley 20.004) al Código de Comercio.

Excluyó de ésta incorporación, el título II, el que se mantuvo en la ley 18.175 como Ley Orgánica de la Superintendencia de Quiebras.

2.1.4.- SITUACIÓN ACTUAL Y LA LEY N° 20.720 (comienza a regir del 09.10.2014)

El 9 de enero de 2014 se publicó la Ley N° 20.720 sobre Reorganización y Liquidación de Activos de Empresas y Personas que sustituye el régimen concursal anterior y perfecciona el rol de la Superintendencia, que pasa llamarse Superintendencia de Insolvencia y Rempredimiento, buscando jerarquizar, en la cúspide del Derecho Concursal, los verbos rectores: Reorganización y Liquidación, bajo el imperio de los principios de continuidad de la empresa y del rempredimiento ante la crisis y el fracaso empresarial

Su entrada en vigencia se difirió hasta el 10 de octubre del 2014, nueve meses después de su publicación en el Diario Oficial, salvo el Capítulo Noveno y la norma del artículo 346 del proyecto de ley, que deroga la Ley Orgánica de la Superintendencia de Quiebras, entrando estas últimas en vigor en la fecha en que entre a regir el DFL que fija la planta del personal de esta nueva institución.

El Mensaje del proyecto de ley señaló: “Nuestro Gobierno no sólo respeta la libertad económica, sino que quiere fomentar el emprendimiento como motor de la economía nacional, y como un aporte a la mayor realización de las personas, para lo cual también debe hacerse cargo de las empresas que en algún momento dejan de ser viables, permitiendo que el emprendedor pueda rápidamente iniciar nuevos negocios, sin que el proyecto fallido signifique un lastre que le impida volver a ponerse de pie.

Además, un procedimiento concursal más ágil y eficiente permite utilizar los recursos que quedan desaprovechados en esa empresa fallida en otras actividades, mejorando así la productividad, permitiendo generar nuevos puestos de trabajo y aportando al crecimiento económico del país”.

Entre los aspectos más relevantes de la ley 20.070 destacan:

- Elimina el concepto de quiebra y Sustituye el régimen concursal vigente por uno de reorganización y liquidación de empresas y personas y establece procedimientos que permitan salvar aquellas empresas que tienen posibilidades de mantenerse y liquidar aquellas que no puedan salvarse.
- Crea en nuestro país un régimen especial para las personas naturales que se encuentran en incapacidad de responder a sus obligaciones financieras por distintas razones. La ley permitirá que las personas naturales solucionen un estado de insolvencia personal, dándole la posibilidades responder con sus propios bienes de manera más breve y menos costosa que en una liquidación de empresas.

- Respecto de la institucionalidad concursal, reemplaza la Superintendencia de Quiebras y crea la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento como un servicio público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propio.
- Se trata de una institución autónoma que se relaciona con el Presidente de la República a través del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo. Su domicilio se fija en la ciudad de Santiago, sin perjuicio de las direcciones regionales que pueda establecer el superintendente en distintas ciudades del país. Su máxima autoridad, el superintendente, es designado a través del sistema de Alta Dirección Pública.
- Se distinguen los siguientes nuevos sujetos y ya no se utilizará la expresión “fallido”:
 - a) Empresa deudora: Aquella persona jurídica privada, con o sin fines de lucro, y toda persona natural contribuyente de primera categoría o trabajador independiente.
 - b) Persona deudora: Aquella persona natural, no comprendida en aquella definición de empresa deudora como los trabajadores dependientes y aquéllos que no siéndolos, igualmente son sujetos de crédito, como las dueñas de casa, los jubilados, los estudiantes, etc.
- Establece nuevos procedimientos:
 - a) Procedimiento concursal de reorganización de la empresa deudora;
 - b) Procedimiento concursal de liquidación de la empresa deudora.
 - c) Procedimiento concursal de renegociación de la persona deudora.
 - d) Procedimiento concursal de liquidación de los bienes de la persona deudora.

- Se mantiene la competencia del juzgado de letras (civiles o de competencia común) correspondientes al domicilio del deudor. Se privilegiará por los tribunales que tengan capacitación en este tipo de procedimientos concursales y de liquidación.
- Para las personas naturales, el procedimiento concursal de renegociación les permite renegociar las deudas con los acreedores o les da la opción de ejecutar los bienes de forma simplificada y expedita para pagar las deudas.
- Establece los siguientes nuevos procedimientos:
 - a) Procedimiento de reorganización de empresas, que tiene por objetivo lograr la reestructuración de una empresa viable mediante el acuerdo entre el deudor y sus acreedores. Se fija un plazo máximo de cuatro meses.
 - b) Procedimientos de liquidación de empresas y personas. Se usan para liquidar los activos de una empresa no viable, o de una persona incapaz de renegociar sus deudas. Se fijan plazos de un máximo de 12 meses para la empresa y de 8 meses para las personas.
 - c) Procedimiento de renegociación de las personas, que se ofrece como una posibilidad gratuita para que los deudores alcancen un acuerdo con sus acreedores. Se establece un plazo acotado para los trámites.
- Se eliminan las presunciones de responsabilidad penal, de la antigua ley, donde se partía de la sospecha que el deudor podía estar cometiendo delito.

- Se redefinen tipos penales específicos (delitos) que pueden ocurrir en el marco del convenio judicial y se incluye entre los posibles condenados a los administradores de hecho, como gerentes y directores.
- Se cambia la función de los síndicos de quiebras para gestionar las quiebras de las empresas. Esa figura desaparece y se crean **los Veedores y Liquidadores** registrados en una nómina que tiene la superintendencia, que establece los requisitos y que deben ser elegidos por los tres principales acreedores del deudor. Aparece también la figura del **Martillero concursal**.

Los síndicos de quiebra antiguos tienen la posibilidad de inscribirse como veedores y / o liquidadores.

- a) **Veedor:** es un experto con habilidades de negociación, encargado de facilitar los acuerdos de reorganización, velar por el buen resultado del proceso de renegociación, conocer los libros, documentos y operaciones del deudor; publicar en el Boletín Concursal los antecedentes, las resoluciones y notificaciones que ordene para la reorganización.

También debe hacer la venta de los activos cuando corresponda, calificar los poderes que autorizan a participar en la junta de acreedores y dar cuenta al Superintendente y al tribunal de cualquier acto o conducta del deudor que implique una administración negligente o dolosa de sus negocios (eventualmente un delito

- b) **Liquidador:** Es un experto que con capacidades para lograr la rápida liquidación de los activos, representa judicial y extrajudicialmente los intereses generales de los acreedores y los derechos del Deudor.

Debe incautar e inventariar los bienes del deudor, liquidarlos y tomar las medidas para solventar los gastos del procedimiento, reclamar al deudor la información necesaria para su labor, registrar sus actuaciones en el Boletín Concursal y ejecutar los acuerdos de la junta de acreedores.

- c) **Martillero concursal:** Son martilleros públicos especializados en el área concursal que tienen a cargo los procedimientos para el remate y venta de la masa en liquidación y son fiscalizados por la Superintendencia.
- Se establece el boletín concursal, como una plataforma web gratuita y pública, a cargo de la Superintendencia, para la publicación de todas las resoluciones y actuaciones que se dicten en los procedimientos concursales de renegociación o liquidación.
 - La ley crea un nuevo procedimiento para las personas que no pueden pagar sus deudas. Estos deudores personales pueden llegar a un acuerdo con sus acreedores mediante un procedimiento concursal.

Para entrar en este proceso de renegociación, la persona debe:

- a) tener dos o más deudas que tengan más de 90 días desde el vencimiento y cuyo monto sea de más de 80 Unidades de Fomento.
- b) Que no haya sido notificada de alguna demanda en su contra o de algún juicio ejecutivo.
- c) La persona pueda llegar a acuerdos con sus acreedores y renegociar la deuda con todos a la vez y puede proponer a la Superintendencia el inicio del procedimiento a presentando una solicitud de renegociación. Si la superintendencia admite la solicitud se inicia el procedimiento concursal.

2.2.- CRONOLOGIA DE LA INSTITUCIONALIDAD CONCURSAL CHILENA

- **1929:** Creación de la Sindicatura General de Quiebras, organismo auxiliar de los Tribunales de Justicia encargado de administrar los bienes y pagar las deudas de personas caídas en falencia comercial por cesación de pagos a sus acreedores.
- **1979:** La institución se reorganiza para depender directamente del Ministerio de Justicia y pasa a llamarse Sindicatura Nacional de Quiebras. Su estructura queda integrada por una Contraloría Interna, Fiscalía y los Departamentos Administrativo, de Estudios Económicos y de Quiebra.
- **1982:** Se establece la Fiscalía Nacional de Quiebras, persona jurídica de carácter autónomo, duración indefinida y relacionada con el Ejecutivo a través del Ministerio de Justicia. La jefatura superior del servicio correspondería a un Fiscal Nacional de Quiebras.
- **2002:** En el marco de la Reforma Procesal Penal, y de acuerdo con las nuevas normas legislativas contempladas en la Ley 19.806, la institución finalmente es elevada a la categoría de Superintendencia de Quiebras.
- **2005:** La Ley 20.004 entrega a la Superintendencia de Quiebras fundamentales atribuciones para ejercer su rol fiscalizador y regulador de la sindicatura privada.
- **2014:** Se publica la Ley N° 20.720 de Reorganización y Liquidación de Activos de Empresas y Personas, y se crea la nueva Superintendencia de Insolvencia y Rempredimiento. Asimismo, la Superintendencia comienza a relacionarse con el Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.

3°.- QUIEBRA; DEFINICIONES Y NORMATIVA DEL DERECHO CONCURSAL

El derecho concursal se funda en el interés general pero no desconoce el derecho de los acreedores a obtener la satisfacción de su crédito, para lo cual se crea un marco de condiciones generales que debe cumplir la empresa: “El derecho concursal actual, además de los principios de libertad de empresa, libre iniciativa privada y libertad de disponer de lo propio, se sustenta en el respeto de los derechos ajenos y en la sujeción de los intereses individuales al interés colectivo y al beneficio común.

Así, esta rama o disciplina del derecho no desconoce que el deudor debe cumplir con las obligaciones adquiridas y que, correlativamente, el acreedor tiene derecho a perseguir sus bienes hasta lograr la satisfacción total de su crédito, sino que, ante la imposibilidad del primero de atender puntual y satisfactoriamente todas sus obligaciones, reemplaza la ejecución singular por una colectiva en la que se satisfacen los derechos de crédito concurrentes de manera ordenada, amén de solucionar todos los pasivos, mediante un tratamiento igualitario que, además, garantice el reparto equitativo de las pérdidas, dentro del rango adquirido por cada acreedor –“par conditio creditorum”-.

En general nuestra legislación concursal no nos ha brindado un concepto claro acerca de lo que es la quiebra. Sin embargo, el Art.1 inc. II de la Ley N° 18.175 daba ciertas luces referentes al particular, señalando:

“El juicio de quiebra tiene por objeto realizar en un solo procedimiento los bienes de una persona natural o jurídica, a fin de proveer al pago de sus deudas, en los casos y en la forma determinados por la ley”.

Está aproximación al concepto de quiebra resulta algo precaria toda vez que, se avoca solamente a un aspecto de lo que es la quiebra puesto que, apunta a la faz procedimental de la misma lo cual da la idea de que la institución aludida es solamente un procedimiento, olvidando cuál es el fundamento o antecedente del mismo; antecedente que se puede identificar con un estado preexistente de insolvencia en el patrimonio de un sujeto determinado.

Así, como se verá más adelante, hay autores como Sandoval que parten del mencionado estado para definir esta institución de índole jurídica pero que tiene gran trascendencia tanto en el mundo social como, así también, en el económico- comercial.

Sobre el particular, Luis Felipe Castañeda señala que en los últimos años se ha presenciado un “tránsito jurídico”; tránsito que ha terminado por desembocar en un Derecho Concursal basado en la conservación de la empresa fallida puesto que, aparte de reconocer el interés de los acreedores se encontraría también el interés de la sociedad en su conjunto, de los trabajadores en cuanto factor productivo más proveedores y clientes, entre otros actores relacionados al fenómeno empresa.

Así, señala que el legislador ha robustecido aquellos instrumentos que hacen o harían propicia la protección de las empresas en crisis con el objetivo de evitar la quiebra,

A fin de dotar de cierta claridad lingüística al presente trabajo, conviene señalar la definición que nos da el Diccionario de la Real Academia Española para este concepto, a saber:

“Juicio universal para liquidar y calificar la situación del comerciante quebrado”.

“El juicio de quiebra tiene por objeto realizar en un solo procedimiento los bienes de una persona natural o jurídica, a fin de proveer al pago de sus deudas, en los casos y en la forma determinado por la ley”

“El juicio universal para liquidar y calificar la situación del comerciante quebrado”.

“Juicio por el que se incapacita patrimonialmente a alguien por su situación de insolvencia y se procede a ejecutar todos sus bienes en favor de la totalidad de sus acreedores”.

“Un estado excepcional en el orden jurídico de una persona producido por la falta o imposibilidad de cumplimiento igualitario de sus obligaciones declaradas judicialmente”.

“Un estado de manifiesto desarreglo económico que ha de provocar una declaratoria de quiebra”.

“Un estado de crisis de la actividad económica de una persona que le impide atender el cumplimiento de sus obligaciones”.

En suma, a propósito de la correlación existente entre la quiebra en su faz económica y la quiebra vislumbrada desde la perspectiva jurídica, la doctrina sostiene la verificación del vínculo “causa-efecto” entre ambas.

De manera que, como ha señalado la doctrina clásica, ante el escenario de hecho que consiste en que el deudor se encuentre imposibilitado de dar cumplimiento íntegro y oportuno a sus obligaciones, debe declararse tal situación, en derecho, cumpliéndose, claro está, los requerimientos que la ley exige para tales efectos.

Nos encontramos con una quiebra, cuando una persona, empresa o institución no puede hacer frente al pago de sus obligaciones económicas porque sus recursos (activos) no alcanzan para ello. Condición que debe ser establecida por los órganos jurisdiccionales competentes. A la persona, ya sea física o jurídica, que no puede asumir estos pagos se le conocía como "fallido" o "quebrado".

Cuando una empresa o una institución se declaran legalmente en **quiebra**, entra en concurso de acreedores o proceso concursal para determinar si el patrimonio del deudor puede liquidarse con la finalidad de afrontar sus obligaciones económicas.

Desde un punto de vista práctico sería la culminación de una crisis terminal del patrimonio de su titular.

Desde un punto de vista económico, ésta refiere un grave estado de falencia financiera de una persona, empresa o institución que impide su funcionamiento, el cumplimiento de sus fines y el respectivo servicio de sus deudas.

Desde un punto de vista jurídico, está en la constatación de un estado de quiebra económica que debe ser declarada en sede judicial, mediante el cual los acreedores concursan el pago de sus créditos.

Desde una mirada procesal se puede decir que:

“El juicio de quiebra es aquel que tiene por objeto realizar en un solo procedimiento, los bienes de una persona natural o jurídica, a fin de proveer al pago de sus deudas, en los casos y en la forma determinado por la ley”

“Es el juicio universal para liquidar y calificar la situación del comerciante quebrado, el que se incapacita patrimonialmente por su situación de insolvencia y se procede a ejecutar todos sus bienes en favor de la totalidad de sus acreedores”.

En dicho procedimiento jurisdiccional convergen intereses diversos y a veces, contrapuestos. Por ello, corresponde a la normativa concursal, reconocer los derechos e intereses de los acreedores, pero considerando también al sujeto pasivo de la quiebra, los intereses sociales y sus consecuencias económicas.

Por otra parte, introduciéndonos en el examen jurídico de la voz “quiebra”, la doctrina le ha imputado los siguientes alcances:

- a) En un sentido empírico, la quiebra puede ser entendida como la materialización de un estado de crisis del patrimonio de su titular.
- b) En un sentido estrictamente económico, la quiebra hace alusión a un magno descalabro monetario que desemboca en la declaratoria de quiebra.
- c) En un sentido jurídico, la quiebra consiste en el cotejo del estado de quiebra económica para proceder a declararla judicialmente, en virtud de la cual el patrimonio del titular se sujeta a un procedimiento concursal al que concurren, en pago, todos sus acreedores.

No obstante buscando generalizar y abarcar todos los aspectos y elementos tanto de hecho, como económicos y jurídicos, para los efectos de esta tesis me ha parecido una concepción más integral y pertinente, señalar que la Quiebra es:

“Un estado de excepcional declarado mediante una sentencia judicial; que tiene como causa y efecto en la imposibilidad de dar cumplimiento a sus obligaciones, el cual afecta a un individuo o empresa y, que producto de ello y a fin de dar cumplimiento a sus obligaciones y créditos contraídos, se lleva adelante un procedimiento de carácter universal y colectivo al cual concurran todos los acreedores del deudor, en un plano de igualdad para ser provistos del pago de sus acreencias en la forma y proporción que el remanente obtenido de la enajenación del patrimonio lo permita y, bajo los parámetros establecidos por ley”.

La quiebra, en su doble dimensión económico-jurídica, es un riesgo que siempre está presente en toda actividad comercial o empresarial. Este Comerciante, Empresario o Industrial, en cuanto empleador y aportante del Capital, que por ser tal, tiene derecho de **apropiarse legítimamente de los frutos y utilidades** que genera su actividad, sin embargo y al mismo tiempo, también le **corresponderá asumir de manera exclusiva las consecuencias negativas**, cuando no tiene éxito en dicha actividad.

Los trabajadores que prestaron sus servicios al fallido, quienes no han tenido parte en la gestión ni administración del negocio y casi nunca son beneficiados debidamente con la riqueza que ayudan a generar, no pueden verse afectados en sus derechos, por lo cual éstos deben ser integralmente garantizados y respetados. Por tanto, el Derecho Concursal debe permitir se cumplan los derechos de todos sus acreedores, y entre éstos y de manera preferente, los de los trabajadores.

Entonces, a los derechos del empleador, insertos dentro del Orden Público Económico hay que contrastar los de los trabajadores, contenidos en el Orden Público Laboral y la definición de la prevalencia de un estatuto por sobre el otro, ha sido parte de un largo y polémico desarrollo jurisprudencial y doctrinal.

En la administración de los bienes del fallido, como en el conjunto del procedimiento de liquidación, existe objetivos generales de bien público y el hecho que la administración de los bienes del deudor sea ejercida por particulares, registrados, supervisados y fiscalizados por la Superintendencia del ramo, nunca significará un procedimiento de carácter privado, ya que los intereses que en él participan no son solo el de los acreedores, si no que se juegan intereses sociales, económicos y del conjunto de la comunidad.

Es en ese sentido que el Estado está llamado a velar por la “conveniencia general y de bien público, cuya tutela se persigue con la consagración del proceso concursal, lo que constituye un imperativo de **Orden Público económico**.

3.1. PRINCIPIOS INSPIRADORES DE LA LEGISLACIÓN CONCURSAL.

3.1.1.- PAR CONDUCTIO CREDITORUM. Teniendo como premisa el hecho de que el procedimiento de quiebra tiene como finalidad proveer el pago de las deudas del fallido, según lo anticipa la actual ley de quiebras en su art. 1 inc. II, lo consecuente será que en ese pago que se efectuó a los distintos acreedores exista una cierta **proporcionalidad y homogeneidad** en la cobertura de sus respectivos créditos.

Es así, como este principio se encarga de cautelar **la protección por igual de todos los créditos** que concurren al reparto del producto de la realización del activo. Este principio es de vital importancia, toda vez que, consagra **una regla o parámetro de igualdad entre los distintos acreedores.**

Algunos autores, como G. Baeza Ovalle van un paso más allá y, aparte de reconocerle este atributo al principio en comento, le reconoce también una necesidad distributiva subyacente. Además de advertir que este principio, presenta una especie de carga en el sentido de que no sólo los beneficios son soportados en forma igualitaria entre los diversos acreedores sino también **deben serlo los sacrificios y/o pérdidas** respetando reglas de equivalencia y equidad.

En nuestra legislación una expresión de este principio estaría constituida por la fijación irrevocable del derecho de los acreedores.

3.1.2.- PRINCIPIO DE PROTECCIÓN ADECUADA DEL CRÉDITO.

Este principio tiene como fundamento último la labor y/o función que le compete al Estado en orden a tutelar los derechos de los acreedores que se ven vulnerados por una situación económica deficitaria de su deudor.

Es así, como lo medular en este planteamiento es que el Estado en virtud de sus facultades legislativas y coercitivas debe proveer las herramientas jurídicas precisas para lograr garantizar de la mejor forma el cumplimiento debido de las obligaciones del sujeto deudor.

Ahora bien, en caso de imposibilidad de cumplimiento y de ineficiencia de todos los medios previstos entra a la escena, como ultima ratio, el juicio de quiebra. En este sentido, Gómez e Eyzaguirre señalarán que, "...ha de concurrir el derecho en auxilio del quebranto de los créditos a través del juicio concursal".

Reafirmando lo señalado por estos autores Sandoval. este autor señala que es el Art.2469 del Código Civil el que estatuye la aplicación de este principio. A saber el referido artículo señala: "Los acreedores, con las excepciones indicadas en el Art.1618, podrán exigir que se vendan todos los bienes del deudor hasta concurrencia de sus créditos, incluso los intereses y los costos de la cobranza, para que con el producto se les satisfaga íntegramente si fueren suficientes los bienes, y en caso de no serlo, a prorrata, cuando no haya causas especiales para preferir ciertos créditos, según la clasificación que sigue".

3.1.3.- PRINCIPIO DE CONSERVACIÓN DE LA EMPRESA.

Este principio encuentra asidero en el interés del Derecho Concursal de las últimas décadas de hacer subsistir la empresa; lo cual se traduce en el hecho de que se preferirán todas aquellas medidas alternativas a la quiebra tendientes a mantener a la empresa en actividades por sobre la declaración de quiebra.

En este sentido Sandoval manifiesta que, "La empresa, al asumir una importancia capital en el proceso económico, constituye en sí un valor²⁷ que es altamente interesante de conservar, de preservar y tutelar. El valor objetivo de la conservación de la empresa rebasa la esfera del interés privado, constituyendo un interés general cuya tutela asume el Estado".

En este resguardo del interés general, que asoma, es que la legislación concursal debe proveer herramientas de salvataje para la empresa en crisis y evitar la liquidación forzosa.

Es así, como expresión de este principio, que surgen instrumentos tales como: convenios concursales, continuación de giro de la empresa y venta como unidad económica.

Para Diego Lira, “el principio esencial que debe informar esta materia es la necesidad de privilegiar los acuerdos entre el deudor y sus acreedores por sobre la liquidación forzosa”.

A todo lo anteriormente expuesto, se debe agregar algo de vital importancia y sin lo cual por más que se pretenda continuar con el giro o actividad de la empresa en crisis y, más aún, haya acuerdo entre los involucrados en ello, no se podría continuar; esto es cuando la empresa está inevitablemente enferma, es decir, para poder llegar a establecer una hipótesis de continuidad de la empresa ésta debe ser jurídica y económicamente viable.

Sobre el particular, Rafael Mery señala que “una empresa es viable si tiene utilidades operacionales no negativas y el valor presente de éstas no es inferior al valor de liquidación de la empresa”.

Por lo tanto, se puede concluir que aparte de los acuerdos jurídicamente lícitos a los cuales pueden arribar deudor y acreedores, también resulta sumamente importante determinar la viabilidad económica de la empresa para poder implementar las medidas tendientes a su mantenimiento en la vida comercial.

3.1.4.- PRINCIPIO DE RACIONALIDAD ECONÓMICA.

Este principio representa la conjugación perfecta y armónica entre los intereses del Derecho (y, de forma particular, del Derecho Concursal) y aquellos propios del ámbito de los negocios.

La idea clave de este principio es la de oportunidad económica, vale decir, a la hora de evaluar la situación puntual de una determinada empresa y/o persona se deben analizar también factores de índole económico externo y cómo interaccionan estos con las circunstancias particulares de la empresa; ello, a fin de determinar qué es lo más apropiado para la empresa y para sus acreedores.

Tal relevancia ha adquirido este principio que se ha llegado a afirmar que “la preeminencia de los criterios de oportunidad trae como consecuencia el carácter cada vez más negociado de las decisiones de los tribunales que conocen los juicios de quiebra”

Dentro de este contexto, es en el cual se enmarcan una serie de herramientas que consagra nuestra legislación al respecto. Es así, como fiel reflejo de este principio, se han consagrado la enajenación sumaria del activo de la quiebra, la realización de dicho activo como unidad económica, y las reglas de continuación provisoria y definitiva del giro del quebrado.

3.1.5.- PRINCIPIO DE CONSERVACIÓN DE LA EMPRESA Y TUTELA DE LA RELACIÓN LABORAL.

El principio de la conservación de la empresa tiene acogida en la ley concursal. Lo encontramos en el especialmente cuando se trata de la enajenación del activo como unidad económica, cuando se pacta un convenio judicial preventivo o cuando se establecen normas sobre reorganización, continuación provisoria o efectiva del giro de la empresa.

El principio de la tutela laboral como la protección del elemento humano, es un fin que debe ser reconocido por la legislación concursal aunque no siempre de manera suficiente y satisfactoria. Esta tutela de la relación laboral comprende:

A) El pago preferente a los acreedores laborales,

B) La continuidad de la explotación de la empresa,

C) La permanencia de los contratos en caso de enajenación de la empresa y

D) El pago administrativo de los créditos laborales con cargo a los primeros fondos que se disponga.

Es por esto que con el tiempo, y considerando el impacto social que tiene la cesación de pago, que las legislaciones del mundo han considerado que la quiebra no solo debe atender a la protección de los acreedores, sino también a salvar a la empresa, por el valor social de estas, considerando su valor para la economía como mecanismo de producción, pero sobre todo como fuente de empleo.

Generalmente, en un sistema económico como el nuestro, los acreedores son deudores de otro acreedor, encontrando cadenas comerciales muy largas, en que el no pago de uno de ellos, no tendrá importancia solo para su acreedor, sino que afectara a una serie de acreedores y deudores, lo que tiene consecuencias económicas y sociales de gran envergadura.

Es así como nace la quiebra, en búsqueda de un procedimiento que no solo busque el pago individual, sino que tome en cuenta al deudor, a los acreedores y a la sociedad.

3.2.- CARACTERÍSTICAS DEL PROCEDIMIENTO DE QUIEBRA:

La condición en que se encuentra una empresa en quiebra se puede caracterizar en la siguiente forma:

- Es una situación de insolvencia generalizada, lo que lo diferencia de la mera cesación de pagos;

- Es una situación de insolvencia permanente en el tiempo.
- Es una situación de insolvencia susceptible de ser apreciada objetivamente a través de hechos indiciados de quiebra.
- Es una situación de insolvencia de tal magnitud que se torna insalvable para el deudor.

Y sus elementos característicos principales son:

A) UNIVERSALIDAD:

La quiebra opera sobre todos los bienes del fallido, tanto presentes como futuros, dejando fuera solo los bienes inembargables. Además se llama a la quiebra a todos los acreedores. Así se conformara la masa de bienes de la quiebra y se establecerá por otro lado el pasivo de la quiebra, conformado por los créditos de los acreedores de la quiebra, los cuales deberán ser pagados en su totalidad a prorrata de sus créditos, con la masa de bienes.

Este rasgo admite una doble dimensión puesto que, puede predicarse la universalidad respecto de:

- La realización de un solo juicio, que sea conocido y fallado por un mismo tribunal y, ante el cual se sigan todos los asuntos del deudor.
- El procedimiento comprenda todos los bienes del fallido (salvo los inembargables) y obligaciones del fallido.

B) IGUALDAD O PARIDAD DE LOS ACREEDORES

En esta característica del procedimiento de quiebra expresa con mayor claridad el principio “par conditio creditorum”. Dada por el hecho que todos los acreedores sin distinción verán satisfechos sus créditos en un plano de igualdad y de proporcionalidad de acuerdo a las capacidades patrimoniales del deudor.

Los acreedores actuarán en igualdad de condiciones, de forma tal que todos sean pagados por los bienes de la masa. Esto sin perjuicio que la propia ley, tomando en cuenta, variables de índole social y económica, la que establecerá ciertos privilegios y preferencias para determinados créditos.

C) INDIVISIBILIDAD:

La quiebra será siempre solo una respecto del fallido. Esto significa que abarcará a todos sus acreedores y acumulará a todos los juicios que se sigan en su contra. De esta forma “el juicio de quiebra tiene por objeto realizar en un solo procedimiento los bienes de una persona natural o jurídica”.

Es por esto que se ha considerado por parte de nuestra jurisprudencia nacional como “una especie de asociación virtual de todos los acreedores del fallido, destinada a mantener la igualdad entre todos los interesados y facilitar la realización del patrimonio del deudor y la repartición proporcional del producto entre todos ellos, bajo la dirección de los funcionarios judiciales y de la justicia”.

D) EJECUCIÓN COLECTIVA

Esta característica denota cómo los intereses individuales de cada acreedor ceden en beneficio de todos, vale decir, ya no se persigue de forma individual la satisfacción del propio crédito, sino más bien, se busca un fin superior que es la satisfacción de todos los acreedores; lo cual se logra mediante la realización de los bienes del fallido.

Es así como algunos autores, tales como Viada y Rojas⁴⁴, señalan que es en este punto en el que nace el concepto de masa (de acreedores), considerada como un órgano partícipe del procedimiento de quiebra y poseedor de una voluntad propia.

E) APLICACIÓN A COMERCIANTES Y NO COMERCIANTES

Las diferencias fundamentales entre uno y otro caso se presentan en cuanto a los efectos.

De este modo se pueden señalar las siguientes distinciones:

a) En el caso de la declaración de quiebra de deudores no calificados, vale decir, aquellos que no ejercen una actividad comercial, industrial, agrícola o minera resulta más difícil la declaración de la misma puesto que, por ejemplo, no hay registros contables, declaración de iniciación de actividades, declaraciones de término de giro y, en general, cualquier otro antecedente escrito que permita recabar una información fidedigna referente a los negocios y obligaciones contraídas por el deudor- fallido.

b) Solamente la quiebra de quienes ejercen una actividad comercial, industrial, agrícola o minera es susceptible de ser calificada, vale decir, poder llegar a determinar si fue ésta fraudulenta, culpable o fortuita.

c) El deudor calificado está obligado a solicitar su propia quiebra luego de la cesación de pagos, en los plazos establecidos por ley.

3.3.- TEORÍAS SOBRE LA CAUSAS DE LA QUIEBRA

La quiebra puede ser entendida como un estado particular que lleva a una persona natural o jurídica a ser judicialmente declarado en quiebra. Es así como la doctrina se encuentra dividida en cuanto a la situación en que se debe encontrar una persona para ser declarada en quiebra.

a) Teoría de la cesación de pago: Es conocida como teoría materialista, debido a que se fija solamente en si el deudor dio o no pago a sus obligaciones. Según esta teoría bastará con el no cumplimiento de las obligaciones dentro del plazo establecido, sin tomar en consideración el estado de los negocios del deudor. Esto es, que no se analiza el patrimonio del deudor, pudiendo ser declarada la quiebra, aun si su activo es ampliamente superior al pasivo. Esta teoría lo que busca es mantener un orden social y comercial, castigando duramente los incumplimientos. Encontraremos en el derecho comparado una fuerte inclinación por esta teoría de la cesación de pago en países como Brasil y Uruguay.

b) Teoría de la insolvencia: En países como Italia, Encontraremos como causal de quiebra la insolvencia tal como lo expresa el artículo 5º del decreto N° 267 de 1942 relativo a la quiebra, de la siguiente manera: “será declarado fallido el empresario que se encuentre en estado de insolvencia.

Se encontrará en insolvencia aquella persona natural o jurídica que no esté en condiciones de pagar e forma igualitaria y con regularidad a sus acreedores. Importante son estas dos características, debido a que no será declarada la quiebra por un atrasa circunstancial en el pago de las obligaciones, sino que se debe tratar de una situación estable, de la cual se puede desprender la imposibilidad de dar pago a las obligaciones.

En el sistema Francés veremos cómo es un tribunal el que debe determinar si el estado de cesación de pago de las obligaciones transitorio o existe una imposibilidad permanente de dar pago a las obligaciones por parte del deudor. En este último caso será declarada la quiebra y por el contrario si se trata de una situación, con la intención de salvar a las empresas de una futura quiebra es que se creó la institución de la suspensión provisoria de apremios.

c) Teoría intermedia: Se trata de una teoría ecléctica, la cual señala que para declarar la quiebra la persona material o jurídica debe encontrarse en situación de cesación de pago, pero además en una condición económica que indubitadamente indique que no podrá dar pago de sus obligaciones, tratándose de una situación de insolvencia insostenible. Nuevamente será un tribunal el que deberá declarar la quiebra y analizando el patrimonio del deudor junto con la situación económica general.

d) Teoría sobre la causa de la quiebra en Chile: Según nuestra legislación la causa de la quiebra será la cesación de pagos, esto es el estado en que se encuentra el deudor, que le impide dar pago a sus obligaciones. Para evitar los posibles problemas de interpretación de las circunstancias por parte de los jueces, encargados de declarar la quiebra, es que nuestra legislación estableció causales taxativas de quiebra.

Estas causales, también llamadas **hechos reveladores**, serán en definitivas antecedentes que demostraran el estado de cesación de pago insostenible por parte del deudor. Es por esto que en el caso de no cumplimiento de una obligación, de todas maneras se puede reponer la quiebra, justificando la causal y demostrando que no está en estado de cesación de pagos.

El proceso al que se somete el empresario deudor, o fallido, recibe el nombre de quiebra, y es un conjunto de pasos judiciales que tienden a revisar la real situación patrimonial, declarar la quiebra y distribuir los bienes entre los acreedores de la forma más justa posible, pudiendo llegarse a acuerdos o concordatos, en un proceso previo llamado concurso preventivo, que tiende a evitar la quiebra, para impedir la liquidación total del patrimonio, y poder seguir la actividad comercial con el propósito de pagar a los acreedores.

Si el acuerdo se cumple, se da por terminado el proceso concursal; pero de lo contrario, se declara la situación de quiebra. Mientras dura el proceso y hasta la liquidación de los bienes, se nombra un síndico que se encarga de custodiarlos.

3.4.-PRIORIDAD DE LAS RECLAMACIONES

Es responsabilidad del liquidar, solucionar todos los activos de la empresa y distribuir el producto líquido entre los tenedores de reclamaciones comparables. Los tribunales han establecido ciertos procedimientos para determinar si las reclamaciones son comparables.

Al distribuir los fondos de liquidación se debe mantener la prioridad de las reclamaciones que se especifican en la ley. El orden de prioridades es el siguiente:

- Los gastos de administración de los bienes en la quiebra
- Los salarios que hayan devengado los trabajadores, durante de tres meses inmediatamente anterior a la iniciación de los procedimientos de la quiebra.

- Los impuestos a cargo de la empresa quebrada que se deban legalmente al gobierno o a cualquier otra subdivisión gubernamental.
- Las deudas por servicios recibidos dentro de los tres meses anteriores a la fecha de la quiebra. Los pagos de arrendamiento se incluyen en esta categoría.
- Las reclamaciones de acreedores garantizados que reciben el producto líquido de la venta de los activos. Si el producto de estos en la liquidación es insuficiente para satisfacer las reclamaciones garantizadas, los acreedores garantizados se convierten en acreedores generales de la suma sin pagar.
- Las reclamaciones de acreedores no garantizados o generales, las reclamaciones sin satisfacer de acreedores garantizados y las reclamaciones de acreedores subordinado reciben igual tratamiento en su totalidad. Los acreedores subordinados deben pagar las sumas necesarias (si es el caso) a los acreedores prioritarios.
- Los accionistas preferentes que reciben una suma igual al valor a la par o valor asignado de las acciones preferentes.
- Los accionistas comunes que reciben cualquier remanente de fondos, los cuales se distribuyen con base en una igualdad por acción. Si se ha clasificado el capital de acciones comunes pueden existir prioridades.

Por esta lista se puede ver que las reclamaciones de los tenedores de ciertas obligaciones tienen mayor prioridad que las reclamaciones de los acreedores garantizados.

Se pagan los primeros los gastos de administración de los procedimientos de quiebra, salarios, impuestos y honorarios por servicios recientes. En seguida los acreedores garantizados reciben el valor liquidado de participación. En seguida se satisfacen las reclamaciones de acreedores generales y subordinados, que incluyen las reclamaciones de accionistas preferentes y comunes.

3.5.- DESCARGOS DE LA EMPRESA

Después se haya liquidado todos los activos, distribuido el producto líquido para satisfacer todas las reclamaciones comprobables en el orden adecuado de prioridades y hecho una contabilidad final, puede ser solicitado el descargo de la empresa quebrada.

Esto significa que el tribunal libera a la empresa de todas las deudas comprobables en la quiebra con excepción de las que la ley estipule como de responsabilidad del ente frente a terceros.

3.6.-EFECTOS DE LA DECLARATORIA DE QUIEBRA

- **El fallido queda inhabilitado** de administrar sus bienes, dicha administración pasa a un tercero, hasta su realización, para con el producido satisfacer a los acreedores;
- **Se anota la quiebra y se dispone la inhibición de bienes del fallido** de los respectivos registros;
- **Quedan definidos los derechos de todos los acreedores:** pueden ser exigidas todas las obligaciones que estuvieran a plazo o sujetas a alguna condición y luego éstos no pueden mejorar su situación con posterioridad.
- **Se suspende el derecho de los acreedores** de ejecutar individualmente al **fallido**.

- **Se acumulan en el juicio de quiebra todos los juicios pendientes** en contra del **fallido** que se tramiten ante otros tribunales.
- **Algunos actos del fallido, realizados antes de la declaración de quiebra, pueden ser dejados sin efecto, cuando se hayan ejecutado en perjuicio de los acreedores.**
- **Las acreencias a plazo pendiente** se tornan vencidas e inmediatamente exigibles;
- **Se le confiere al deudor fallido** el derecho de pedir alimentos a la masa de acreedores.
- **El proceso de verificación debe estar acompañado de una minuta explicativa y todos los documentos que justifiquen su crédito.**
- **Se pagarán las deudas con el dinero obtenido de las ventas de los activos del fallido, además de los recursos financieros generados en la quiebra (cobro de cuentas pendientes, dinero en efectivo e inversiones, entre otros)**

3.7.- NATURALEZA JURÍDICA DEL PROCEDIMIENTO CONCURSAL

El mensaje del Código de Comercio (1865), estatuyó como objeto preferente la protección de los acreedores y comercio, en general, “contra los daños materiales y las graves perturbaciones que producen la quiebras, satisfacer a la sociedad entera, y asegurar al deudor en los casos de desgracia, todos los miramientos conciliables con los diversos intereses que aquellas comprometen”.

Sentado lo anterior, es necesario despejar la interrogante tendiente a determinar si la quiebra puede ser estimada como sinónimo de derecho o proceso concursal, si es un juicio o si es, simplemente, un hecho económico que requiere declaración judicial.

3.7.1.- GERMEN DEL CONFLICTO RELATIVO A LA CALIFICACIÓN JURÍDICA DE LA QUIEBRA

Debemos instituir como antecedente positivo de las divergencias de opinión que pueden suscitarse a nivel doctrinario, jurisprudencial y en el marco de la legislación posterior, a propósito de la calificación intrínseca de la quiebra, la contrapuesta redacción contenida en el Código de Comercio originario y las Leyes de Quiebras, N° 4.558 y N° 18.175.

3.7.2.- LA QUIEBRA Y SU IDENTIFICACIÓN CON UN HECHO ECONÓMICO

El Mensaje del Código de Comercio (1865), que ya hemos tenido oportunidad de revisar, aludía sólo a la/s quiebra/s, sin adjetivarla como un juicio o como Derecho de Quiebras.

En ese contexto, el Código de Comercio de Ocampo concebía la quiebra como un hecho complejo, de carácter material, que debía ser estimado jurídicamente y que consistía en la cesación de pagos, “signo característico de la pérdida absoluta del crédito que causa necesariamente la muerte comercial del negociante”.

Sin perjuicio de lo anterior, debemos advertir que la cesación del deudor en los pagos a sus acreedores, durante la vigencia de la legislación de quiebras, contenida en el Código de Comercio de Ocampo, no desembocaba, necesariamente, en el estado de quiebra cuando todos los acreedores, unánimemente otorgan esperas al deudor común.

Advertimos, en lo antes expresado, que la cesación de pagos respecto del deudor comerciante, implica la quiebra virtual o económica, que depende de dicho hecho, en razón de la confianza de sus acreedores puesta en el desarrollo habitual de actos de comercio, a diferencia de lo que sucede con el deudor civil.

3.7.3.- LA QUIEBRA COMO JUICIO DE QUIEBRAS

El artículo 1º de la antigua Ley de Quiebras N° 4.558, era del siguiente tenor:

“El juicio de quiebra tiene por objeto realizar en un solo procedimiento los bienes de una persona natural o jurídica, sea o no comerciante, a fin de proveer al pago de sus deudas en los casos y en la forma determinados por la ley”.

La citada disposición zanjaba, con voz propia, la discusión relativa a la imputación, en uno u otro sentido, de alguna naturaleza jurídica a la quiebra, separándose del criterio adoptado por el Código de Comercio (1865), al que aludiéramos en el acápite anterior.

Así las cosas, el legislador de 1865 calificó la quiebra como un “estado” y el de 1929 como un “juicio”, dotándola de un marcado carácter procesal.

Sin embargo, dentro de las fuentes inspiradores de Ocampo, en la construcción del cuerpo normativo que reguló y unificó las instituciones de carácter mercantil, que llegó para nosotros, como Código de Comercio, cabe destacar la influencia del Código de Comercio Francés, mismo que aludía a la quiebra como el estado en que se posiciona el comerciante que se halla en situación de cesación de pago respecto de sus acreedores. La nomenclatura “estado de quiebra” fue utilizada en varias normas de nuestro Código de Comercio (1865), de entre las cuales cabe destacar las contenidas en los artículos 1326, 1327 y 1328.

Ahora bien, la Ley de Quiebras N° 4.558 restringe abiertamente los objetivos tenidos en vista al momento de la dictación del Código de Comercio de Ocampo, toda vez que apreciarla como un “juicio”, conlleva a la lamentable conclusión de que la quiebra persigue, esencialmente, la liquidación de los bienes del deudor.

En términos procesales, habrá juicio allí donde exista una “controversia o discusión legítima nacida entre dos o más partes, ante tribunal competente para que la substancie y resuelva con arreglo a la ley”. Sin embargo, el tribunal llamado a declarar la quiebra del sujeto fallido, nada resuelve, toda vez que sólo en virtud de la resolución declaratoria de quiebra, comienza el procedimiento de liquidación.

Por otra parte, no es dable la identificación en el procedimiento consecucional de la resolución judicial que declara la quiebra, todos los elementos de un juicio, bajo todos los aspectos. Esto porque, según lo dispuesto en los artículos 39 y 41 de la actual Ley de Quiebras N° 18.175_Libro IV del Código de Comercio, la declaración de quiebra puede o debe ser solicitada por el deudor, respectivamente; supuestos en los cuales **es improcedente hablar de “partes”**.

Lo mismo ocurre en el supuesto descrito en el artículo 50 del mismo cuerpo legal, en donde el sujeto pasivo de la declaración de quiebra es la “sucesión del deudor”, referida a la masa hereditaria.

Tanto la Ley de Quiebras N° 4.558 como la N° 18.175, utilizan la expresión legal “juicio de quiebra” para referirse al proceso de liquidación de los bienes del deudor, en pos de hacer pago de sus créditos reconocidos. A mayor abundamiento, adherimos a la opinión que discrepa de la naturaleza imputada a la sentencia que declara la quiebra, en el siguiente sentido:

“Quizás por esa razón el legislador necesitó decir, expresamente, en el artículo 52 del Libro IV del Código de Comercio, que el tradicionalmente denominado “auto de quiebra”, no era un “auto” sino una “sentencia definitiva”, pese a que esa resolución no satisface ninguno de los requisitos que, para ese tipo de pronunciamientos judiciales, establece el artículo 158 del Código de Procedimiento Civil, al definirla como aquella “que pone fin a la instancia, resolviendo la cuestión o asunto que ha sido objeto del juicio”, utilizando este último término como sinónimo de “litigio”, “pleito”, “contienda”.

La resolución judicial que declara la quiebra, precisamente, no pone fin a la instancia, por el contrario, da inicio a un procedimiento de liquidación y, por cierto, no zanja o decide controversia alguna”.

3.7.4.- LA QUIEBRA COMO SINÓNIMO DE DERECHO O PROCESO CONCURSAL

La asimilación de la voz “quiebra”, en su dimensión normativa y procesal, al derecho o proceso concursal, significa restringir la amplitud con que deben ser conceptualizados y dimensionados éstos últimos.

En el citado contexto, el Derecho de Quiebras puede ser entendido como *“el conjunto de normas que regulan el procedimiento colectivo de ejecución, basado en los principios de universalidad de juicio y de comunidad de pérdidas”*.

En este orden de ideas, el derecho de quiebras se inserta dentro de **uno de los varios mecanismos concursales establecidos en la ley**. Es decir, la quiebra **es uno de los concursos recogidos por el derecho concursal**, pero no el único, y que, a mayor abundamiento, debe ser aplicado como un recurso de *última ratio*.

El Derecho Concursal, comprende una serie de procedimientos concursales dirigidos a salvaguardar los intereses de los acreedores, del deudor afecto a la insolvencia patrimonial y del Estado.

“Un procedimiento es concursal cuando tutela en un pie de igualdad la totalidad de las relaciones jurídicas referidas a un patrimonio determinado, y lo hace con todos los bienes de ese patrimonio”.

En el mismo sentido, el derecho concursal puede ser entendido como “aquel conjunto de normas jurídicas sustantivas y adjetivas, formales y materiales, que tienden a regular, reprimir y aun evitar las secuelas de la insolvencia”.

4°.- LA QUIEBRA Y ORDEN PÚBLICO

Es menester advertir que en el Derecho, el Orden Público es un concepto de un vaguedad transversal; fuente de origen de muchos intentos, debates, reflexiones y especulación jurídica y dogmática.

La doctrina española apunta hacia la manifestación del Orden Público, en dos sentidos no relacionados, o que al menos constituyen limitantes a la voluntad de los ciudadanos desde polos diversos. Así las cosas, suelen distinguir entre la concepción coloquial de la institución y entre aquella de carácter normativa. La primera, se ajusta al alcance dado por la Real Academia Española de la Lengua.

Dentro de un perfil jurídico-normativo, el Orden Público, o “estricto”, en palabras de la referida doctrina, el Orden Público configura una limitante de la autonomía de los particulares y una cláusula de cierre del ordenamiento jurídico en manos de los jueces.

El Tribunal Constitucional en sentencia de 17 de noviembre de 2006, recaída en un requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad, se refirió al Orden Público económico, señalando que estimaba pertinente al respecto “invocar nuevamente la definición de Orden Público de don Luis Claro Solar, cuando lo considera como:

“el arreglo de las instituciones indispensables a la existencia y funcionamiento del Estado y que miran a la constitución, a la organización y al movimiento del cuerpo social, así como a las reglas que fijan el estado y capacidad de las personas’ y agrega que ‘en este sentido Orden Público es sinónimo de orden social”

Por su parte el Profesor José Luis Cea Egaña, actual Presidente de este Tribunal, lo define como:

“el conjunto de principios y normas jurídicas que organizan la economía de un país y facultan a la autoridad para regularla en armonía con los valores de la sociedad nacional formulados en la Constitución”.

Consiguientemente, el Orden Público y el Orden Público Económico en especial, estará orientado y comprenderá el establecimiento de procedimientos obligatorios, de efectos inmediatos, inmutables, frente a la autonomía de la voluntad de los particulares y orientado hacia un ordenamiento adecuado y racional de las iniciativas y actividades en materias económicas”. (Sentencia Tribunal Constitucional, ROL N° 3266/08, de 23 dic. 2008, considerando sexagésimo sexto)

Las aludidas acepciones se basan en las aproximaciones vertidas en torno al concepto de Orden Público, vislumbradas en su origen. La concepción romana de Orden Público, se condice con la referencia estricta de la doctrina española; esto es, entendido como un límite a la libertad contractual de los particulares fundado en un interés superior que se busca proteger.

La definición de orden natural, posiciona su origen en la denominada “Paz Medieval”, como sinónimo de paz y tranquilidad que debe Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, vigésimo segunda edición, 2001.

Sin perjuicio de lo antes expresado, recogeremos dos conceptos normativos o estrictos de Orden Público, propulsado por la Doctrina Clásica, a partir del fenómeno codificador del siglo XX, por resultar idóneo para el desarrollo de nuestro trabajo, y que parecen tener su raigambre en las doctrinas impartidas por Planiol.

Entonces el Orden Público puede ser definido como:

“El conjunto de normas y principios jurídicos que se inspiran en el supremo interés de la colectividad y que son esenciales para asegurar el correcto funcionamiento de ésta en determinado momento histórico, por lo que no pueden derogarse por los particulares”;

“El conjunto de normas y principios que en un momento histórico determinado, por representar las bases del orden social establecido, deben ser impuestos aun contra la voluntad de las personas, sean ellas particulares o constituidas en autoridad”.

En esta secuencia de ideas, el Orden Público viene en conjugar los principios positivos y para-jurídicos, relativamente flexibles, toda vez que no puedan rigidizar o impedir la evolución natural de las sociedades.

Se imponen, por tanto, con la finalidad de organizar la sociedad, en un momento determinado, a través de las directrices políticas, económicas, laborales, etc. que permitan otorgar el máximo nivel de satisfacción al interés general al que dicho orden se abraza.

Ni los principios, ni las normas jurídicas en que aquellos se materializan pueden sujetarse a la voluntad de los hombres en su cumplimiento, ni pueden dejar de aplicarse en razón de colisionar con intereses de orden privado.

Es importante tener presente este concepto, puesto que, tal y como señaláramos en el presente trabajo nuestro análisis se aboca al examen de relación existente entre dos subconjuntos normativo (Orden Público Económico v/s Orden Público Laboral) que forman parte del gran género Orden Público y que no siempre concurren de manera armónica.

4.1.- ELEMENTOS DEL ORDEN PÚBLICO

Avanzando hacia la delimitación del Orden Público, en su faz general, y en un intento por sistematizar los elementos que componen dicha institución, apuntaremos las restricciones que impone a la autonomía de la voluntad, toda vez que, en términos generales, en torno a las materias de Orden Público, el legislador se ha preocupado por consignar una normativa básica, con un afán proteccionista dirigido hacia el interés general.

Luego, y a propósito de lo anterior, de entre las características que detentan las normas de Orden Público, cabe destacar la imperatividad e irrenunciabilidad de las mismas.

4.2.- ORDEN PÚBLICO Y REGULACIÓN MÍNIMA

En las oportunidades en que nuestro máximo tribunal ha debido pronunciarse sobre materias de Orden Público, ha señalado que en la medida en que un tópico, institución o materia cualquiera, se inserte dentro del Orden Público, el legislador procura una regulación o soporte mínimo para la actuación de la autonomía de la voluntad de las partes.

Lo anterior implica necesariamente que el Orden Público constituye una limitante al ejercicio de la autonomía de la voluntad, en cuanto a las regulaciones privadas, devenidas producto de la autonomía de la voluntad, el legislador interviene para reglamentar aquellas materias de alto contenido social y económico, aminorando la amplitud de la libertad contractual.

Dicha intervención estatal puede darse en dos posibles modalidades: **Intervención Estricta** (la que a su vez puede ser directa o indirecta) e **Intervención General**.

Intervención estricta directa: se produce a propósito del establecimiento de un contenido mínimo, que no podrá ser nunca modificado por la voluntad de los particulares. Ejemplo en materia laboral, el artículo 10º del Código del Ramo, cuyo enunciado dispone: las estipulaciones mínima que debe contener el contrato de trabajo. Otro ejemplo en materia económica, se da cuando el Estado interviene fijando e ciertos contratos los derechos de los consumidores.

La **intervención estricta indirecta** se da cuando los requerimientos mínimos bases de contenido contractual, se establece través de un reglamento que forma parte integrante del contrato. Así las cosas, el artículo 154 del Código del Trabajo, prescriben las disposiciones mínimas que debe comprender el Reglamento Interno de una empresa.

En las prácticas del Derecho del Trabajo, se ha generalizado la introducción de una cláusula en el contrato de trabajo, en virtud de la cual, empleador y trabajador, convienen en hacer del Reglamento Interno parte integrante del respectivo contrato

Intervención general: El Estado o el legislador, pueden interponerse a la libertad contractual, estableciendo normas jurídicas de protección, que sin injerir en el contenido de las convenciones jurídicas entre las partes, estableciendo en la ley y en la normativa positiva el resguardo de aquellos derechos susceptibles de garantía estatal, por el alto valor social que envuelven.

Una de las consecuencias fácticas de lo anterior, es que en el caso de existir legislación común que pueda resultar aplicable al caso concreto, versus una legislación especializada de Orden Público, ésta última siempre se considerará jerárquicamente superior.

4.3.- CARACTERISTICAS DE LAS NORMAS DE ORDEN PÚBLICO

A) IMPERATIVIDAD

Las normas de Orden Público son imperativas, lo que implica que en la medida en que exista una normativa de la cual valerse en el ordenamiento de ciertas materias específicas, los particulares no pueden sustraerse de su debido cumplimiento ni aun por acuerdo expreso y especial entre éstos.

Incluso a falta de normas legales expresamente imperativas, las materias relativas al Orden Público quedan sustraídas de la pura voluntad de los particulares. Por ello, la rama del Derecho Concursal, está dotada de principios que aunque pudieran no tener consagración legal, no pueden ser transgredidos por los particulares, dado su carácter de Orden Público.

B) IRRENUNCIABILIDAD

En estrecha relación con el carácter imperativo e las normas de Orden Público, aparece la irrenunciabilidad de las mismas. El interés social y general que envuelve el Orden Público, justifica la imposibilidad de renunciar al ejercicio de un derecho, como sí se permite en el orden patrimonial privado (artículo 12 del Código Civil).

4.4.- DERECHO CONCURSAL Y EL ORDEN PÚBLICO ECONOMICO (OPE)

Es importante destacar la correlación entre las normas del Derecho Concursal y el Orden Público Económico. En Derecho Comparado la vinculación entre ambas instituciones radica en el interés general que comprende el Derecho Concursal; interés general que se materializa en la sujeción de ciertos **principios**, como el respeto de los derechos ajenos y la sujeción de los intereses individuales al interés colectivo y al beneficio común.

Entre los principios del OPE, cabe señalar:

- El principio de libertad de la empresa,
- La libertad de iniciativa privada y,
- La libertad de disponer de lo propio.

Tal es la estrecha ligazón que predomina en la correlación existente entre el Derecho Concursal y el Orden Público Económico que la jurisprudencia argentina ha llegado a acuñar la nomenclatura ecléctica de “Orden Público Concursal”.

Por su parte, y a propósito de la fundamentación del Derecho Concursal, la doctrina uruguaya ha señalado: *“El apartamiento aparece hoy como una violación al Orden Público y al Orden Público Económico, si se constata que la empresa ha continuado su giro contaminando al mercado, perjudicando a los acreedores posteriores, comprometiendo la conservación de la empresa y el empleo”*.

El Orden Público Económico (“OPE”) en Chile, no puede ser conceptualizado sin tener en consideración los cambios que significó en materia económica, social y política la Constitución de 1980 elaborada y plebiscitada fraudulentamente en la Dictadura de Pinochet, que consagró una visión mercantilista y liberal de la economía, y a la vez establece instituciones que dan estabilidad y garantizan la inamovilidad de las reglas económicas, garantizando también algunos derechos de la comunidad y de la sociedad.

El insigne civilista, Georges Ripert, señalaba en su obra “El orden económico y la libertad contractual”, lo siguiente:

“Hay que distinguir, en las **relaciones económicas entre los hombres**, aquellas que **son impuestas por el Estado** de aquellas que pueden **ser libremente establecidas por los hombres**.”

Hay, junto a la organización política del Estado, una organización económica, tan obligatoria como la otra. Existe, en consecuencia, un Orden Público económico”.

Carta Fundamental de 1980 respecto de la economía:

- Eleva en jerarquía los valores de libertad e igualdad en materia económica. Derechos exclusivos de las personas y de los ciudadanos y limitando al mínimo la posible actividad económica del Estado, estableciendo sin una referencia expresa, pero claramente el principio de subsidiariedad.
- Consagra la protección constitucional de la propiedad, en sus variantes de acceso a la propiedad y de derecho a la propiedad.

No obstante el artículo 1º inciso 3º de la Carta Fundamental, prescribe: “El Estado reconoce y ampara a los grupos intermedios a través de los cuales se organiza y estructura la sociedad y les garantiza la adecuada autonomía para cumplir sus propios fines específicos”.

Esto conlleva a que la concepción de OPE no es entendida como una típica política intervencionista estatal, sino que garantista de la libertad económica y del valor absoluto del derecho de propiedad.

Así también lo ha entendido la doctrina nacional: “Las provisiones económicas de la Constitución son breves, pero fundamentales. Establecen lo que se denomina “Orden Público económico”, que consiste en amplios derechos económicos privados que van acompañados de fuertes limitaciones a las actividades económicas y poderes regulatorios del Estado.

La médula de estas provisiones se encuentra en el artículo 19, que enumera todos los derechos constitucionales (específicamente los números 21 a 26), los cuales, junto con el artículo 1, expresando el principio de “Estado Subsidiario” aun cuando el término no es mencionado explícitamente”.

El Orden Público Económico, esto es, el conjunto de principios y normas jurídicas que organizan la economía del país, configura el marco normativo de los derechos y facultades de los actores del Derecho Concursal, tanto de los sujetos activos, como los acreedores, el Estado, el Liquidador Concursal, Veedor Concursal y Martillero Concursal, como el rol que debe cumplir la Superintendencia respectiva y en el ámbito laboral de la ley 20.720 la Inspección del Trabajo y el sujeto pasivo, que para efectos de este trabajo, será siempre el empleador-empresario.

Los intereses estatales involucrados en el Derecho Concursal, son todos de orden público y el Estado está llamado a tutelarlos, sintetizados éstos como: protección a la economía, protección a la estabilidad del empleo y protección a la continuidad de la empresa, a saber:

a) En el citado contexto, el OPE se dirige a la protección de la economía, comprometida por la ineptitud generalizada que caracteriza el estado del deudor, y que genera la impotencia de éste en el cumplimiento de sus obligaciones, lo que constituye el interés social de carácter económico por el que el Estado debe velar.

b) Tanto la empresa, como célula básica en la actividad económica, y el comerciante, como individuo orgánico de la actividad económica, requieren de una organización humana que les permita propender al éxito en la consecución de sus fines.

En este orden de ideas, la empresa no es una isla, sino que se basa en una organización y esa organización requiere de la prestación de los servicios necesarios para el cumplimiento de sus propósitos.

La prestación de servicios personales, hecha bajo subordinación o dependencia, estamos en presencia de una relación laboral, que vincula al empresario empleador y al trabajador, que es también acreedor de las remuneraciones debidas y de las prestaciones laborales que retribuyen el aporte humano a la empresa.

Es, por todo lo apuntado, que el Derecho Concursal debe dar solución al impacto que produce en el OPE, la inestabilidad en el empleo y la insatisfacción de las prestaciones laborales para con los trabajadores, derivadas de la situación de cesación de pagos, que configura la causal de quiebra del empleador. Es de recordar en este plano que la estabilidad en el empleo constituye un bien resguardado por el derecho y que pertenece al orden público económico, porque forma parte del patrimonio personal, del patrimonio social y del patrimonio pecuniario del sujeto.

4.5.- ORDEN PÚBLICO ECONÓMICO Y ORDEN PÚBLICO LABORAL

Configurada alguna de las causales comprendidas en el artículo 43 del Libro IV del Código de Comercio, cualquiera de los acreedores puede solicitar la declaración de quiebra del deudor, pero cuando ese deudor es, además, empleador, los derechos que el OPE establece a su favor, no pueden analizarse aisladamente, toda vez que existan estrechas vinculaciones con los derechos provistos en el marco del Orden Público Laboral (OPL).

4.5.1.- DERECHOS FUNDAMENTALES DEL EMPLEADOR

Los derechos del empleador y sus intereses jurídicamente tutelados, están insertos, predominantemente, dentro del OPE y son principalmente:

a) Derecho de libertad empresarial.

Los derechos del empleador-empresario, encuentran su fundamento último en la libertad de empresa, garantías constitucionales, que apuntan a dotar al empresario, por una parte, del poder de iniciativa económica, y por otra, del ejercicio mismo de la actividad empresarial. Es decir, se asigna al empresario un conjunto de facultades organizativas dirigidas al logro del proyecto empresarial.

b) Derechos derivados del poder de dirección.

En virtud de lo que genéricamente, se denomina poder de dirección, el empleador está dotado de las facultades relativas a la libertad para contratar trabajadores, ordenar las prestaciones laborales, adaptarse a las necesidades de mercado, controlar el cumplimiento y ejecución del trabajo convenido, y sancionar las faltas o los incumplimientos contractuales del trabajador.

c) Función de garantía del derecho concursal

La legislación concursal ejerce una función de garantía del OPE respecto del deudor que ejerce una actividad industrial, minera, agrícola o mercantil. El principio de continuidad de la empresa, es uno de los que informan el Derecho Concursal, fundamentando los resguardos que adopta el legislador y que debe adoptar la judicatura para declarar la quiebra del deudor.

Lo primero se materializa en la exigencia contenida en el artículo 44 del Libro IV del Código de Comercio, en orden a requerir al solicitante de la declaratoria de quiebra, que acompañe los documentos fundantes de la petición.

Luego, el artículo 45 del mismo Libro y cuerpo normativo, prescribe:

“El juzgado se pronunciará sobre la solicitud de quiebra a la brevedad posible, con audiencia del deudor, y deberá cerciorarse, por todos los medios a su alcance, de la efectividad de las causales invocadas”.

4.5.2.-ORDEN PÚBLICO LABORAL Y DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

“El Derecho laboral, como es sabido constituye un conjunto de disposiciones tendientes a regular las relaciones de trabajo existentes entre el empleador y los trabajadores, con la finalidad de resguardar los derechos y prerrogativas de éstos últimos.

De lo indicado anteriormente, se desprende que el ámbito laboral se encuentra circunscrito dentro de un conjunto de normas cuya principal función es la protección de los intereses de los trabajadores, a partir que éstos forman una parte importantísima del proceso productivo, estatuyéndose una obligación de promoción a sus derechos, no sólo que empecen a los empleadores, sino que también a la sociedad y el Estado.

A partir de lo anterior, se han generado en las últimas décadas doctrinas o principios que gobiernan el ámbito laboral, como la primacía de la realidad, la cláusula **indubio pro-operario**, **la presunción de escrituración del contrato de trabajo a favor del trabajador**, **la obligación de seguridad del empleador**, entre otras disposiciones cuya orientación no es otra sino la defensa y protección de los trabajadores.

A mayor abundamiento podemos agregar que en los últimos años se han incorporado al ámbito del trabajo directamente normas de orden constitucional entrando en plena vigencia jurídica el concepto de la "ciudadanía en la empresa", elemento que sin lugar a dudas, no constituye sino la fórmula para incorporar criterios éticos o meta jurídicos en las relaciones entre empleadores y trabajadores."

Dicho lo anterior, resulta de toda lógica que en cada uno de los ámbitos en donde se despliega el Derecho Laboral, la protección de los trabajadores debe constituir la piedra angular de tal relación jurídica, y una de ella es la que trata esta iniciativa legal.

El Orden Público Laboral (en adelante OPL) se erige en el estatuto mínimo de derechos y obligaciones sobre el que se constituye, desarrolla y cesa el vínculo contractual de índole laboral, producto de lo que hemos denominado intervención legislativa estricta directa (ver considerando vigésimo segundo de la Sentencia Tribunal Constitucional, ROL N° 1414/09, de 14 de septiembre de 2010).

El OPL, como institución sistematizadora de los derechos de los trabajadores, no ha sido objeto general de interés, por parte de nuestra doctrina o jurisprudencia, las que se han conformado con hacer alusiones a la expresión, alejándose de la tarea de explicar su contenido. Este OPL, se caracteriza entonces por la concurrencia de los siguientes elementos:

- Los derechos que comprende son irrenunciables,
- El principio protectorio constituye la base axiomática de su existencia, reconocimiento y extensión. Del cual se derivan otros subprincipios como son: El principio de continuidad y El *de indubio pro operario*.

El artículo 19 N° 2 de la Constitución Política de la República establece el principio general de igualdad, que materializa el valor de la igualdad al que alude el constituyente en el artículo 1° inciso 1° de la misma fuente.

4.5.3.- PRINCIPIO DE PROTECCIÓN AL TRABAJADOR

El contenido proteccionista, de tutela o a favor del trabajador, encuentra sus fundamentos en la posición de favorecer la parte más débil en la relación de trabajo, esto es, el trabajador.

Lo anterior debido a que se ve al trabajador como carente de la libertad necesaria para negociar y vincularse laboralmente en igualdad de condiciones con su empleador.

La protección del trabajador se materializa en nuestro ordenamiento jurídico en los siguientes aspectos:

- 1.-Derecho de igualdad y de no discriminación arbitraria (art. 19 N° 2 de la CPR);
- 2.-Derecho a la libertad de trabajo, su protección y al trabajo en sí (art. 19 N° 16 CPR);
- 3.-Derecho a recibir una justa retribución (artículo 19 N° 16 CPR);
- 4.-Principio in dubio pro operario;
- 5.-Derecho a un trabajo digno;
- 6.-Derechos Humanos esenciales, especialmente aquellos de carácter laboral (art. 5° CPR);
- 7.-Límites a derechos del empleador y la irrenunciabilidad de derechos laborales (art. 5° CT).
- 8.-Fuero laboral (artículo 174 CT);
- 9.-El principio de continuidad de la empresa (artículo 4° CT).
- 10.-Principio de la realidad;
- 11.-Principio de la buena fe laboral;
- 12.-Obligación del empleador de proteger la vida y la salud de sus trabajadores (art.184 CT),

Ya en el año 2003, la Corte Suprema en sentencia de casación señalaba:

*“En este orden de ideas, se debe también consignar que el mencionado artículo 4º consagra no sólo la presunción de responsabilidad del empleador, sino también el **principio de continuidad de la empresa**, criterio que lleva a concluir que el legislador ha distinguido entre **empresa y empleador**, vinculando los derechos y obligaciones de los trabajadores con la empresa y no con la persona natural o jurídica que se encuentra a cargo de ella, razón por la cual ha dicho que las modificaciones totales o parciales relativas al dominio, posesión o mera tenencia de la empresa no alteran los derechos y obligaciones de aquéllos”*

Por tanto es posible afirmar que:

- La garantía contenida en el artículo 19 N° 16 de la Constitución Política de la República, no se agota en la protección de la libertad del trabajo, sino que se extiende a la protección del trabajo mismo, como un bien jurídico socialmente valioso.
- La vigencia y efectiva aplicación de las normas circunscritas dentro del OPL deben ser fiscalizadas por un organismo público a quien la ley le encomiende dicha función. Entre nosotros, la finalidad de fiscalizar la vigencia de la legislación laboral y previsional es la Dirección del Trabajo
- El OPL implica que, en la relación laboral, el empleador debe respetar las condiciones mínimas establecidas en la ley; el empresario podrá pactar condiciones más favorables para el trabajador pero no más perjudiciales.

Atentan contra el OPL, aquellas acciones que afectan los derechos establecidos en favor del trabajador, en el marco de la relación laboral, sin observar los mínimos establecidos por el legislador y que, por lo demás, no requieren estar expresamente prohibidas en la ley.

A raíz de las interferencias del OPL en el OPE, alguna doctrina ha comenzado a integrar ambas subespecies del Orden Público, bajo la nomenclatura de “Orden Público Económico Laboral”.

4.5.4.-PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR EN EL PROCEDIMIENTO CONCURSAL

Como ya lo señalamos, el OPL constituye una limitación a la libertad contractual, pero en términos especiales. Por ello se adhiere a la postura que diferencia la amplitud de la limitación a la autonomía de la voluntad en torno al Orden Público general y al OPL.

En el primer caso, estamos en presencia de una limitación absoluta, en el segundo, se trata de una limitación relativa y subjetiva.

Es **Relativa**, porque no suprime la autonomía de la voluntad o libertad contractual. Mientras se respeten los mínimos establecidos por el legislador, las partes son libres de pactar el contrato en términos más amplios de la relación laboral y es **Subjetiva** porque está primordialmente dirigido a proteger a los trabajadores, en su calidad de tales.

Ahora bien, en el ámbito concursal, la protección a los trabajadores se manifiesta en la concurrencia al pago de las prestaciones laborales insolutas de las que es acreedor, ante la declaración de quiebra de su empleador.

Los núcleos de protección al trabajador, en la concurrencia de su acreencia ante la declaración de quiebra de su empleador, pueden ser examinados desde las siguientes perspectivas:

a) Desde el punto de vista del crédito en sí, ya que éste goza de privilegio y, además, es un crédito de primera clase. Así lo establece el artículo 2471 y 2472 del Código Civil.

La primera de las normas señala: “Gozan de privilegio los créditos de la 1.a, 2.a y 4.a clase”.

La segunda, prescribe: “La primera clase de créditos comprende los que nacen de las causas que en seguida se enumeran: Nº 5. Las remuneraciones de los trabajadores y las asignaciones familiares”.

b) Desde el punto de vista de su calidad de acreedor, beneficiado por el principio de igualdad en la concurrencia del pago de los créditos, una vez que se ha procedido a la liquidación de los bienes del fallido o, también conocido, principio de “*par conditio creditorum*”.

c) Desde el actual enfoque de la fijación de la quiebra como una causal de despido, Con esto se zanja definitivamente, la controversia de cual causal de terminación aplicar y del derecho a pago de las indemnizaciones correspondientes.

Lo anterior es de suma importancia, toda vez que tiene derecho a las remuneraciones insolutas, a las indemnizaciones legales y convencionales, prestaciones que además son créditos de primera clase, según dispone la causal **Nº 8 del artículo 2472 del Código Civil**.

d) A propósito de las cotizaciones que el empleador debe enterar correspondiente organismo de seguridad social, también gozan de privilegio de crédito de primera clase, según causal N° 6 de la norma en comento.

La protección a dichas prestaciones, de carácter social, se ha extendido al extremo de señalar la judicatura que, si el empleador no descontó de las remuneraciones de los trabajadores las predichas cotizaciones, habiendo sido ordenado aquello por sentencia judicial, y declarada posteriormente la quiebra de aquel, ha de reputarse que las cotizaciones se encuentran insolutas y que, también respecto de esos montos, los trabajadores gozan de preferencia de pago.

4.5.5.- MARCO GENERAL DE LA SITUACIÓN DEL TRABAJADOR ANTE EL RESTO DE LOS ACREEDORES

La situación práctica y normativa en que se pone el trabajador, producto de los efectos producidos por la sentencia que declara la quiebra del empleador. El trabajador es uno más de los acreedores del deudor fallido, con la particularidad que la declaración judicial de la quiebra del empleador, genera una consecuencia que presenta relevancia en materia laboral, como no lo hace respecto del resto de las acreencias.

Lo anterior, porque todo contrato de trabajo tiene un contenido personal, de carácter ético jurídico. Sin embargo, declarada la quiebra del empleador, las decisiones que puedan adoptarse sobre la terminación o eventual conservación de los puestos de trabajo de la empresa, con la consecuente responsabilidad por el cumplimiento de las obligaciones laborales, pasarán a depender de las decisiones de un tercero, que no es parte de dichas relaciones jurídicas personales.

5°.- CRÉDITOS LABORALES Y PREVISIONALES

El artículo 1° inciso 2° del Libro IV del Código de Comercio señala: “El juicio de quiebra tiene por objeto realizar en un solo procedimiento los bienes de una persona natural o jurídica, a fin de proveer al pago de sus deudas, en los casos y en la forma determinados por la ley”.

Sin perjuicio de la amplitud del Derecho Concursal y su no agotamiento en el juicio de quiebras, que tiene por objeto la liquidación de los bienes del deudor.

Así las cosas, los trabajadores tienen un derecho personal, respecto del empleador, para perseguir la ejecución de las prestaciones laborales, sobre sus todos los bienes que no estén expresamente exceptuados.

Los trabajadores, como el resto de los acreedores del empleador deudor, tienen el derecho conferido por el artículo 2465 del Código Civil, denominado de garantía general o responsabilidad patrimonial universal, en virtud del cual adquieren los derechos de persecución y de venta de los bienes del deudor hasta la satisfacción de sus créditos.

En principio, los acreedores se rigen por el principio de igualdad, es decir, concurren al producto del remate a prorrata de sus acreencias, en ejercicio del poder de agresión que la ley les condesciende, salvo que sean titulares de un crédito que goce de alguna preferencia.

5.1.- PRELACIÓN DE CRÉDITOS

La prelación de créditos ha sido definida como “el conjunto de reglas que determinan las causales de preferencia de ciertos créditos con relación a otros y la concurrencia de dichos créditos entre sí, en caso que los bienes del deudor no sean suficientes para hacer pago de todas las deudas”.

La prelación de créditos, altera las reglas del aludido principio de igualdad de los acreedores, determinando las causales legales de preferencia entre los diversos créditos. Las normas de prelación de créditos sirven para prefijar la jerarquía o clase de los distintos acreedores y qué acreedores se anteponen a otros en los créditos de una misma clase. Los créditos laborales constituyen una causal de preferencia y tienen privilegio por ser un crédito de primera clase, según se desprende de lo prescrito por los artículos 2470 y 2471 del Código Civil.

La preferencia de que son beneficiarios los créditos de los trabajadores en contra del empleador, a propósito de la relación laboral, es general, dado que no afecta ningún bien en particular, sino que puede hacerse efectiva en todo el patrimonio del deudor.

Tales créditos enumerados, aclara el artículo 2473, afectan todos los bienes del deudor y, no habiendo lo necesario para cubrirlos íntegramente, preferirán unos a otros en el orden de su numeración, cualquiera que sea su fecha, concurriendo a prorrata los comprendidos en un mismo número.

No obstante su carácter general, se limita su ejercicio a los bienes en poder del deudor por efecto de la proscripción contenida en el inciso segundo del mismo precepto, de que estos derechos afecten a terceros poseedores.

5.2.- PREFERENCIAS DE LOS CRÉDITOS LABORALES

Los créditos laborales en materia de privilegios, de acuerdo a los numerales 5° y 8° del citado artículo 2472, en relación con el artículo 61 del Código Laboral, se dividen en remuneraciones e indemnizaciones, las primeras reconocidas sin tope en cuanto a su monto, las segundas con los límites que la ley se consignan, en la medida en que consten en un título o documento justificativo.

En armonía con las disposiciones citadas, el artículo **61 del Código del Trabajo** prescribe que gozan del privilegio del artículo 2472 del Código Civil, conforme al artículo 2473 y demás pertinentes del mismo Código:

- Las remuneraciones adeudadas a los trabajadores;
- Las Asig. Familiares, las imposiciones y demás aportes para la seguridad social;
- Los impuestos fiscales devengados de retención o recargo y
- Las indemnizaciones legales y convencionales de origen laboral.

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 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** (hoy \$ 750.000) por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, con un límite **de once 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”. Es decir la preferencia de pago no se aplica respecto de todos los créditos del trabajador en contra del empleador, sino que sólo en cuanto las prestaciones laborales se encuentren comprendidas en la ley. En lo demás casos, el trabajador concurrirá al pago de sus créditos en calidad de valista, junto con los demás acreedores que no gocen de preferencia.

5.3.- PRESTACIONES LABORALES QUE GOZAN DE PREFERENCIA

Nada más fácil que señalar que los créditos laborales incluidos en la enumeración del artículo 2472 del Código Sustantivo, tienen preferencia de primera clase y los que no aparecen mencionados deben ser excluidos del goce de la preferencia apuntada.

Sin embargo, los problemas aparecen al tratar de encasillar en una u otra categoría créditos laborales con preferencia y créditos laborales sin preferencia a ciertas prestaciones laborales que, bien podrían entenderse imbuidas en alguno de los supuestos con preferencia, en sujeción a una interpretación armónica de la legislación civil, laboral y concursal, como bien podrían entenderse excluidas.

5.3.1.- CRÉDITOS REMUNERATORIOS

Las remuneraciones son aquellas contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.

A contrario sensu, las remuneraciones insolutas son aquellas contraprestaciones en dinero y aquellas especies avaluables en dinero que debe percibir el trabajador por el empleador por causa del contrato de trabajo y que no han sido pagadas o no han sido incluidas en pagos anteriores y que, por tanto, constituyen créditos para el trabajador.

La ley laboral dispone, en el artículo 42 del Código del Trabajo, comprende en el concepto de remuneraciones (fijas y variables), las siguientes prestaciones de carácter periódicas:

a) Sueldo, que es el estipendio obligatorio y fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo, sin perjuicio de lo señalado en el inciso segundo del artículo 10.

b) Sobresueldo producto de la remuneración de las horas extraordinarias de trabajo.

c) Comisiones que representan el porcentaje sobre el precio de las ventas o compras, o sobre el monto de otras operaciones, que el empleador efectúa con la colaboración del trabajador.

d) Participación, referida a la proporción que le cabe al trabajador en las utilidades de un negocio determinado o de una empresa o sólo de la de una o más secciones o sucursales de la misma.

e) Gratificación como aquella parte de las utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador.

f) Compensaciones de feriados legales y proporcionales.

g) Las Asignaciones Familiares, éstas si bien no constituyen remuneración, revisten el privilegio de que se trata por habersele reconocido expresamente.

5.3.2.- BENEFICIOS SOCIALES QUE GOZAN DE PREFERENCIA

Las cotizaciones previsionales constituyen un gravamen que pesa sobre las remuneraciones de los trabajadores, el cual es descontado por el empleador con la finalidad de ser enterado ante el órgano previsional al cual se encuentren afiliados sus dependientes, dentro del plazo que la ley fija.

Resulta atractiva la tesis sostenida por nuestro supremo tribunal, el año 2010, en orden a considerar las cotizaciones previsionales como parte de la remuneración del trabajador, tomando como fundamentos los siguientes:

-Que, del concepto de remuneración, contenido en el artículo 41 del Código del Ramo, es dable considerar que las cotizaciones se encuentran comprendidas en el ámbito remuneracional.

-Que, el artículo 58 se encuentra ubicado dentro de las normas de protección a las remuneraciones que establece el Código Laboral.

-Que, el Decreto Ley N° 3.500, sobre Sistema de Pensiones, de 13 de noviembre de 1980, obliga a los trabajadores a cotizar, para efectos de seguridad social, ciertos porcentajes de sus remuneraciones y rentas imponibles.

Según se desprende del número 6 del artículo 2472 del Código Civil, gozan de preferencia, dentro de la primera clase, **las cotizaciones previsionales y de salud**, bajo la expresión genérica “cotizaciones adeudadas a organismos de Seguridad Social o que se recauden por su intermedio, para ser destinadas a ese fin”

El artículo 51 inciso 1º del Código del Trabajo exige al empleador deducir de las remuneraciones, las sumas correspondientes a las cotizaciones de seguridad social, como también las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos, conceptos éstos últimos dentro de los cuales caben los descuentos por crédito social en favor de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, en virtud de lo preceptuado por el artículo 1º del artículo 22 de la ley N° 18.833, que contiene el Estatuto Legal de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar.

Las cotizaciones adeudadas por el empleador son de naturaleza previsional cuyo contenido esencial es el de propender a la seguridad social, objetivo diverso del laboral, traspasando, por consiguiente, los límites de la relación laboral entre trabajador y empleador.

5.3.3.- INDEMNIZACIONES QUE GOZAN DE PREFERENCIA

Las únicas indemnizaciones que proceden al término del contrato de trabajo de un trabajador de una empresa cuya quiebra ha sido declarada son las del artículo 2472 N° 8 del Código Civil. La Corte Suprema ha pormenorizado que las indemnizaciones que detentan el carácter de legal, son dos:

- Indemnización por años de servicio e,
- Indemnización sustitutiva del aviso previo.

Cabe señalar que el derecho a la indemnización, emanado de una relación laboral, es un derecho contractual que por su contenido humano jurídica y moralmente debe prevalecer sobre otros créditos y que, además, tiene implicancias de carácter socioeconómico que el legislador, con un afán proteccionista del trabajador, ha establecido en su favor.

Pero, además, presenta un carácter condicional, porque esta indemnización está sujeta a las condiciones suspensivas de tener el contrato de trabajo una duración superior a un año y, además, que la terminación se produzca por desahucio, necesidades de la empresa establecimiento o servicio, o por despido injustificado, declarado judicialmente.

En esta perspectiva, cumplido cualquiera de los eventos antes reseñados, hace que esta condición opere retroactivamente en beneficio del trabajador a la fecha del contrato, de tal manera que hace que este derecho a la indemnización nazca en dicho momento.

Ahora bien, respecto de la indemnización por años de servicios convencional, es decir, aquella que ha sido pactada en el contrato de trabajo individual o colectivo, la actual legislación laboral no permite el pago anticipado de tal beneficio, a partir de la entrada en vigencia de la Ley N°19.010, que estableció normas sobre terminación del contrato de trabajo y estabilidad en el empleo, en 1990, puesto que derogó la norma que posibilitaba el pago anticipado de la indemnización.

Por otra parte, en el razonamiento de la Corte, no se puede desatender a los requisitos específicos que exige la actual redacción del artículo 163 del Código del Trabajo, para que la indemnización por años de servicio sea procedente, a falta de estipulación de las partes.

Tanto la indemnización legal como la convencional, deben devengarse a propósito del despido, sin perjuicio de que el trabajador pueda demandar de su empleador una indemnización por los daños derivados de un accidente del trabajo, que en términos amplios, es también legal. Con esto queremos significar que la expresión “indemnización legal” no se refiere a la fuente que la consigna, sino que a la resarcición de que es titular el trabajador, cuando el antecedente jurídico es el despido.

“El artículo 148 inciso 5° de la Ley concursal, se refiere a estas indemnizaciones, determinando que se pagarán en los términos del inciso 4° del mismo artículo, sin necesidad de verificación previa, con el límite en caso de las indemnizaciones convencionales, de un mes de remuneración por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, sin perjuicio de ello, se puede agregar, del límite de tres ingresos mínimos mensuales por cada año de servicio y fracción superior a seis meses por cada trabajador, con un límite de 11 años, bastando para ello el solo mérito de la sentencia ejecutoriada que lo ordene”.

Las indemnizaciones legales y convencionales de origen aboral que les correspondan a los trabajadores, que estén devengadas a la fecha en que se hagan valer y hasta un límite de tres ingresos mínimos mensuales por cada año de servicio y fracción superior a seis meses por cada trabajador con un límite de once años. Por el exceso, si lo hubiere, se considerarán valistas.

5.3.4.- ACUMULACIÓN DE JUICIOS PENDIENTES AL PROCESO DE QUIEBRA

El inciso 1º del artículo 70 del Libro IV del Código de Comercio, prescribe: “Todos los juicios pendientes contra el fallido ante otros tribunales de cualquiera jurisdicción y que puedan afectar sus bienes, se acumularán al juicio de la quiebra”.

De donde es dable colegir que, también los juicios laborales, deben ser acumulados al juicio de quiebra. Sin embargo, y aun en perjuicio de la claridad que involucra la locución “todos” que utiliza el legislador de quiebras, de donde no aparece que se consigne excepción alguna, los juicios laborales sea que se tramiten en procedimiento monitorio, o en un procedimiento de aplicación general o incluso en uno de tutelas, siguen siendo conocidos por el Juez del Trabajo competente, según las reglas generales, sea su prosecución se haya iniciado o notificado antes de o después de la sentencia que declara la quiebra, en la medida en que no se haya dictado sentencia firme y ejecutoriada.

5.3.4.1.- FUNDAMENTOS QUE SUSTENTA LA COMPETENCIA DE LOS JUZGADOS DEL TRABAJO

Tanto la doctrina como la jurisprudencia se encuentran contesten en orden a afirmar que los Juzgados del Trabajo conservan la competencia para conocer de las causales laborales dirigidas por los trabajadores en contra del empleador.

El profesor Ricardo Sandoval señala a propósito de la enumeración que hace de los procedimientos que escapan a la regla de la acumulación contenida en el artículo 70 de la Ley de Quiebras, lo siguiente:

“Los juicios del trabajo. No se encuentran excluidos de la acumulación en forma expresa por la Ley de Quiebras; no obstante, la jurisprudencia de nuestros tribunales, bajo la vigencia de la antigua Ley de Quiebras, determinó que el juez del trabajo debe seguir conociendo de los juicios, aun cuando se haya declarado en quiebra al demandado, hasta la sentencia de término, y el acreedor demandante verifica su crédito conforme a lo que resuelva el juez del trabajo”.

La Dirección del Trabajo ha esgrimido, para sustentar la competencia inalterable de los Juzgados del trabajo, los siguientes argumentos:

a) Judicatura especializada

La existencia de una judicatura especializada en materia laboral, justifica la exclusión del artículo 70 de la Ley de Quiebras, toda vez que de lo contrario significaría que un juez civil conocería de una causa laboral. Así las cosas, el artículo 420 del Código del Ramo primaría por sobre lo establecido en la Ley de Quiebras, en la medida en que la Ley Laboral, encomienda a los Juzgados del Trabajo el conocimiento de los asuntos laborales.

b) Principio de inmediación

La Ley N° 20.022, de 30 de mayo de 2005, que crea los Juzgados Laborales, reformó el Código del Trabajo; compilado normativo que actualmente establece en su artículo 425, inciso 1º, lo siguiente: “Los procedimientos del trabajo serán orales, públicos y concentrados. Primarán en ellos los principios de la inmediación, impulso procesal de oficio, celeridad, buena fe, bilateralidad de la audiencia y gratuidad”.

De lo anterior, es dable colegir que tal procedimiento, resulta evidentemente incompatible con el procedimiento escrito y estrictamente reglado que la Ley de Quiebras ha entregado al juez civil en la sustanciación de una quiebra.

6°.- PANORAMA DEL DERECHO COMPARADO, RESPECTO DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES ANTE LA QUIEBRA Y EL DERECHO CONCURSAL

Ya el Código Napoleón de 1804, establecía entre las acreencias privilegiadas sobre la generalidad de los muebles del deudor, la correspondiente a los salarios del personal de servicio, por el año vencido y por aquello que es debido del año corriente.

Establecía, asimismo, un privilegio sobre los inmuebles del deudor para las acreencias que los obreros, arquitectos, empresarios y albañiles -asimilados dentro de un tratamiento único, de acuerdo a los conceptos civilistas imperantes- empleados para edificar, reconstruir o reparar edificios, canales u otras obras.

La lista de beneficiarios fue ampliada sucesivamente por las leyes del 28 de Mayo de 1838, 5 de febrero de 1895 y 12 de junio de 1919.

En la actualidad, el derecho francés es mucho más amplio en el establecimiento de privilegios para créditos de los trabajadores.

Plantearemos un panorama general de la situación del tema en América Latina y en la Unión Europea con especial mención en Alemania, Inglaterra y España

6.1.- EN CUANTO A LA MODOS DE PROTECCIÓN

Para la protección del crédito laboral frente a los acreedores del empleador el Derecho Comparado permite detectar la existencia de varias modalidades:

- a) Mediante la creación de un privilegio.
- b) Mediante la creación de fondos o fideicomisos dentro del ámbito del Derecho del Trabajo.
- c) Mediante la creación de sistemas de seguridad social para proteger al trabajador del riesgo de la insolvencia del empleador.
- d) Mediante el establecimiento de ciertas ventajas procesales, especialmente en materia de juicios concursales.

6.2.- REGULACIÓN DEL PRIVILEGIO LABORAL EN AMÉRICA LATINA

La mayor parte de los países latinoamericanos regulan especialmente en sus legislaciones laborales el carácter privilegiado de los créditos de los trabajadores.

En Argentina y Uruguay este tema fue regulado tradicionalmente por los Códigos Civiles y Mercantiles.

Los principales aspectos regulados en América Latina son los siguientes:

- a) Tipo de crédito protegido.
- b) Limitación al crédito protegido.
- c) Naturaleza y extensión de los bienes afectados.
- d) Lugar del Crédito laboral en el orden de prelación general de los créditos
- e) Tipo de crédito laboral objeto de privilegio

a) En cuanto al **Tipo de Crédito** protegido por el privilegio, podemos señalar tres tendencias:

- Criterio amplio. La mayor parte de los países, como Panamá, Colombia, Ecuador, Guatemala, Honduras, Haití, Paraguay, México, Brasil y Argentina, protegen de una manera amplia, no sólo a los salarios sino también a las indemnizaciones, prestaciones sociales y, en general, créditos laborales.
- Criterio amplísimo. En algunos países, como Ecuador y Venezuela, la protección se extiende a conceptos tales como las pensiones jubilares y los aportes a la seguridad social, respectivamente.
- Criterio restringido. En un sentido contrario, República Dominicana y el Código Civil del Uruguay, emplean un criterio restringido de los créditos protegidos por el privilegio laboral, el cual se limita al salario.

b) En cuanto al **Límite del crédito protegido** con privilegio:

- Se establece expresamente que no hay limitación alguna a la protección de los créditos laborales. Es el caso de Costa Rica.
-

- La legislación no señala la existencia de limitaciones a la protección, de donde debería concluirse que la protección es ilimitada. Es el caso de Panamá, Ecuador, Colombia, Haití y República Dominicana.
- Algunas legislaciones limitan el privilegio a remuneraciones devengadas durante un determinado lapso, inmediatamente anterior a la cesación de pagos. Así, por ejemplo el privilegio sobre los salarios está limitado a los devengados en el último año o en los últimos seis (6) meses, no estableciéndose en ninguno de estos cinco países limitación en relación al privilegio sobre indemnizaciones no salariales.
- La limitación al privilegio puede estar expresada en términos de cuantía.

c) En cuanto a los **Bienes afectados** por el privilegio:

- En algunas legislaciones se establece de manera expresa que todos los bienes del deudor -muebles o inmuebles- están afectados por el privilegio. Es el caso de Panamá, México y Haití.
- En otras, no se discrimina qué tipo de bienes del patrono están afectados por el privilegio, de donde debe deducirse que todos ellos lo están. Es el caso de Ecuador, Colombia, Costa Rica, Guatemala, República Dominicana, Brasil, Honduras y Paraguay.
- En las legislaciones más tradicionales se limita el privilegio general a los bienes muebles del patrono, estableciéndose, en algunos casos, ciertos privilegios especiales sobre inmuebles. Es el caso de la legislación venezolana antes de la entrada en vigencia de la Ley Orgánica del Trabajo en 1990. Igual ocurría con el caso del Código Civil argentino que regulaba la materia antes de la promulgación

d) En cuanto al Lugar de preferencia del crédito laboral:

- Varios países otorgan al crédito laboral un privilegio de primera clase, colocándolo por encima incluso de los acreedores hipotecarios y de las acreencias fiscales. Es el caso de Ecuador, México, Honduras, Paraguay y Brasil.
- En otros países el privilegio sobre el crédito laboral está precedido en el orden de prelación por privilegios concedidos a otro tipo de créditos. Así, en Guatemala se le da preferencia, salvo los gastos judiciales, de conservación y administración de bienes concursados, entierro e indispensables para la reparación y construcción de inmuebles.
- En Costa Rica tiene preferencia sobre todos los créditos, salvo los alimentarios. En Panamá y República Dominicana, tiene prelación sobre todos los créditos, salvo los garantizados con derechos reales, en el primero de estos países y los créditos de los entes del Estado, el Distrito de Santo Domingo y las Comunas, en el segundo.
- En Venezuela existe una distinción, entre los créditos objetos de un privilegio absoluto o superprivilegio, que debe ser pagado con preferencia a cualquier otra acreencia y el resto de los créditos laborales, protegidos por un privilegio que ocupa un cuarto lugar, después de los gastos de justicia, funerarios o de última enfermedad.
- En otros casos la legislación laboral remite, en cuanto al orden de prelación, al Código Civil. Así ocurre en Colombia. Se puede señalar, en general, que en aquellos países en los cuales el orden de prelación del crédito laboral está establecido por leyes civiles o mercantiles, su preferencia no es tan favorable como en los países que regulan la materia en su legislación laboral.

- En Brasil, el párrafo único del Art. 652 de la Consolidación de Leyes de Trabajo establece que tendrán preferencia para el juzgamiento los conflictos sobre pago de salario y aquellas que deriven de la quiebra del empleador, pudiendo el Presidente de la Junta de Conciliación y Juzgamiento, a petición del interesado, constituir proceso separado, siempre que la reclamación también verse sobre otros asuntos. El Art.768 dice tendrá preferencia en todas las fases procesales el conflicto cuya decisión haya de ser ejecutada ante el juicio de quiebra.
- En Argentina la Ley 24.522, de 1995, cambiando la orientación de anteriores textos legislativos, establece que el fuero de atracción del concurso es aplicable a los créditos laborales, salvo a los derivados de accidentes de trabajo. La Ley reitera el instituto del “pronto pago”, que venía siendo aplicado mediante anteriores instrumentos legislativos, mediante el cual el Juez del concurso autorizará el pago de créditos laborales que gocen de privilegio general o especial, previa comprobación de sus importes por el síndico, los cuales deberán ser satisfechos

6.3.- LA SITUACIÓN DE LA INSOLVENCIA EMPRESARIAL Y LOS DERECHOS LABORALES EN EUROPA

En diversos países, además de establecer el privilegio que ampara a los créditos laborales y las normas procesales que protegen el pago de dichos créditos en los procedimientos concursales, se hayan creado sistemas destinados a asegurar a los trabajadores el cobro efectivo de todo o parte de sus créditos.

Tales sistemas suelen funcionar dentro del marco de la seguridad social y significan la cobertura de un riesgo importante que experimenta el trabajador y que no había sido tradicionalmente considerado: el constituido por la insolvencia del empleador.

En un documento elaborado con ocasión de la Reunión Regional Europea sobre “Medidas para proteger a los asalariados en caso de quiebra de la empresa”, la Asociación Internacional de la Seguridad Social afirmó: “Una de las aspiraciones fundamentales de los asalariados es la seguridad y en primer lugar la seguridad de los ingresos. Ahora bien, sean cuales fueren los dispositivos previstos por las diferentes legislaciones para asegurar cierta prioridad al pago de los salarios en caso de desaparición de la empresa, un gran número de asalariados se ven privados de las cantidades que se le adeudan por no disponerse de haberes suficientes”.

De allí que en esa reunión se haya considerado que el estudio de las medidas específicas adoptadas en distintos países para consolidar fondos de garantía que aseguren el pago de los salarios y de ciertos créditos salariales en caso de desaparición de la empresa presente un interés considerable, tanto más importante cuanto aseguran una protección eficaz a los asalariados afectados.

Los regímenes de garantía de los créditos laborales constituyen una respuesta de reciente data, dada fundamentalmente por el Derecho de la Seguridad Social en relación íntima con la legislación laboral, a la situación crítica presentada por millares de asalariados que pierden sus empleos por causa de insolvencia de su empleador y que encuentran serias dificultades para cobrar las sumas que éste les debe.

Los regímenes de garantía obedecen en general a la convicción de que es necesaria alguna intervención del poder público a fin de lograr que los créditos de los trabajadores de empresas insolventes sean satisfechos, lo que se hace a través de los mecanismos normalmente incorporados al sistema de seguridad social.

Tales mecanismos no sustituyen sino que complementan el régimen de privilegios laborales, de manera que los organismos respectivos, una vez pagados los créditos a los trabajadores, se subrogan a éstos en el ejercicio de sus derechos, los cuales pueden hacer valer en los procedimientos individuales o concursales que se planteen contra los patronos insolventes, que siempre siguen siendo los deudores principales.

En algunos países como Austria y Bélgica, la iniciativa de crear este tipo de seguro fue fundamentalmente gubernamental, mientras que en Alemania Federal y los Países Bajos obedeció a consultas con los interlocutores sociales (Sindicatos y Empresarios).

En Francia, la creación del sistema de garantía contó con especial respaldo de ciertos sectores empresariales, lo que fue importante para determinar que dicho sistema sea administrado por organismos patronales especialmente creados para este fin, lo que constituye una especial característica de la legislación francesa, a diferencia de la de otros países, en los cuales el régimen de protección de los créditos laborales en caso de quiebra es administrado por organismos autónomos, en muchos casos los mismos que administran el seguro de desempleo.

Los sistemas de garantía de créditos laborales contra el riesgo de insolvencia patronal presentan algunas variantes en los países donde funcionan. Así, mientras en unos países para que el sistema pague los créditos, se requiere un pronunciamiento judicial previo establecido la insolvencia o la quiebra de la empresa, en otros basta la suspensión de pago de los salarios.

En la mayor parte de los países, la protección se limita a los trabajadores dependientes, pero en otros se extiende no sólo a sus causahabientes sino también a algunas categorías de trabajadores autónomos.

Las diferentes legislaciones varían en cuanto a la determinación del tipo de crédito protegido, pero en general todas coinciden en establecer límites temporales y de cuantía al objeto de la protección. En cuanto al financiamiento, en la mayoría de los países ha sido previsto a través de una contribución empresarial consistente en un porcentaje de los salarios pagados, pero en otros países se establecen contribuciones a cargo del Estado o de los trabajadores.

6.3.1.- FONDOS DE GARANTÍA SALARIAL EUROPEOS

Este sistema fue adoptado por los países miembros de la comunidad europea el 20 de octubre de 1980, mediante la aprobación por parte del consejo de la comunidad europea de la directiva sobre “la aproximación de las legislaciones de los estados miembros a relativas a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empleador”.

La directiva estableció los criterios para determinar si una empresa está en estado de insolvencia y obliga a los países miembros a establecer tomar las medidas necesarias para el establecimiento de instituciones que aseguren los salarios de los trabajadores.

En relación a los servicios prestados con anterioridad a la fecha en que se determina la empresa cae en estado de insolvencia, con el fin de evitar abusos y no llegar a pagos que sobrepasen la función social del sistema, se autoriza a los países a establecer límites, tanto de monto máximo a pagar como de periodo de tiempo que se encuentra cubierto por el sistema.

Estos son los principios con que deben operar las distintas instituciones de garantía salarial de cada país, según la comunidad europea:

a- Su patrimonio debe ser distinto del patrimonio de los empleadores y estar constituido de manera tal que no pueda ser embargado en el curso de un procedimiento concursal;

b- Los empleadores deben contribuir al financiamiento, a menos que el mismo sea asegurado en su totalidad mediante fondos públicos;

c- La obligación de pago de las instituciones debe existir con independencia de la ejecución de la obligación (de los empleadores) de contribuir al financiamiento.

6.3.1.1.- SISTEMA DE PROTECCIÓN CON FONDO DE GARANTÍA

Encontramos en el derecho comparado distintos sistemas de protección a los créditos de los trabajadores. Debido a la importancia que se le ha dado a este tema en Europa, es que destacamos los sistemas de protección por medio de fondos estatales de dos países de ese continente, **España e Inglaterra.**

Estos países cuentan con sistemas que sin duda vale la pena que sean tomados en cuenta por nuestros legisladores. Encontramos en ambos países un mayor compromiso por parte del Estado con los trabajadores.

Estados que no se limitan simplemente a establecer privilegios para los trabajadores, dentro de la prelación de créditos, sino que haciéndose cargo de los derechos que se les han otorgado a los trabajadores, también establecen un sistema de protección que garantice estos derechos, para que no queden simplemente como buenas intenciones.

6.4.- PROTECCIÓN DE LOS CRÉDITOS DE LOS TRABAJADORES ANTE LA INSOLVENCIA DEL EMPLEADOR EN ESPAÑA

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 los posibles despidos, sino que también a generar acuerdo que permitan suspender o modificar los contratos de trabajo en forma colectiva (como 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 empresa.

Este país europeo tiene la característica común que hace pocos años reestructuró y modernizó su sistema concursal, modificando su procedimiento concursal, dictando: La Ley Concursal (en adelante LC) N° 22/2003, la Ley Orgánica N° 8/2003 y la Ley Orgánica del Poder Judicial, todo esto para darle un carácter más dinámico a dichos procedimientos y empoderar a los acreedores en la participación respecto de los mismos, para efectos de recuperar rápidamente sus créditos, además de incentivar la reorganización de las empresas por sobre la liquidación.

Esto para cumplir con la finalidad de “conseguir la salvación de la empresa y el mantenimiento de su actividad productiva y en la medida de lo posible sus puestos de trabajo”. Será el juez quien, a solicitud de la administración concursal y previa audiencia del deudor y de los representantes de los trabajadores, “podrá acordar el cese o la suspensión, total o parcial, de la actividad empresarial (artículo 44.4 LC)”.

Se puede extraer de estas normas que las soluciones a la insolvencia del empleador pueden desarrollarse a través de un plan de trabajo que involucre a todos los actores afectados por esta emergencia social, haciendo primar el principio de la continuidad de la empresa y de los contratos de trabajo.

La Ley 22/2003 establece un cambio significativo en el tratamiento de los trabajadores afectados por la insolvencia de la empresa en que prestan sus servicios, creando un sistema que se ha denominado como “Derecho laboral-concursal”.

Lo anterior se explica, debido a que la LC regula expresamente ciertos aspectos laborales colectivos, entregándole la competencia al juez concursal de los mismos, en virtud de la acumulación de juicios que caracteriza este proceso.

En cambio, todas las cuestiones laborales que se produzcan por no haber entrado a concurso, o que se den en un contexto individual, seguirán siendo tratadas por el Estatuto de los Trabajadores (ET).

Los artículos 64.11 y 8.2 de la LC señalan que se deberán considerar los principios y demás normas laborales como normativa supletoria a la LC. En el Capítulo III de la Ley Concursal se establecen los efectos de los contratos, particularmente: en el artículo 64 habla sobre los contratos de trabajo, en el artículo 65 sobre el personal de alta dirección y el artículo 66 sobre el procedimiento de modificación de las condiciones de trabajo fijadas en convenio colectivo y aplicadas a trabajadores de empresas concursadas.

A su vez, el Estatuto de los Trabajadores permite “la modificación sustancial de las condiciones de trabajo (artículo 41 ET), la suspensión del contrato (artículo 47 ET) o su extinción, caso de los despidos colectivos” (artículo 51 ET).

A su vez el Artículo 41. 1 ET señala: “La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento. f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39”.

Para adentrarnos en el tema de la protección de los derechos de los trabajadores en este país, abordaré la materia desde cuatro puntos que considero claves para un adecuado tratamiento de sus derechos, frente a la insolvencia del empleador:

a) Participación:

Es la capacidad y el derecho que tienen los trabajadores españoles de involucrarse, por medio de sus representantes, en la toma de decisiones importantes sobre el destino de la empresa, la administración del deudor y los contratos laborales vigentes, respecto de los cuales los trabajadores pueden solicitar la modificación, suspensión o extinción de forma colectiva.

b) Despidos colectivos:

Se habla de un despido colectivo en el caso que se den los supuestos del artículo 51.1 ET: “la extinción de 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:

- Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores”

c) Preferencias de pago:

En cuanto a la preferencia en el pago de los créditos deben distinguirse dos clases:

En primer lugar, los créditos contra la masa: esta clase de créditos se adeudan por concepto de gastos de administración de la masa y los gastos de justicia. Son los primeros que se deben satisfacer. En este escenario, los créditos laborales sujetos a superprivilegio, según el artículo 84.1 LC son: “Los créditos por salarios de los últimos 30 días de trabajo anteriores a la declaración de concurso (artículo 84.2.1° LC).

Sin embargo, esto fue limitado en cuanto al monto que gozaría de superpreferencia, cuyo importe no supere el doble del salario mínimo interprofesional a la fecha de la declaración del concurso por auto judicial. Este crédito configura una superpreferencia hasta el monto antes comentado, empero el saldo pendiente se cobrará como crédito con privilegio general.

En segundo lugar, están los créditos concursales, que son los créditos de los acreedores en general y de los trabajadores en particular. En este último caso, el legislador diferencia tres especies en el artículo 89 LC:

a) Créditos privilegiados: Comprenden los señalados en el artículo 89.2 LC: “Los créditos privilegiados se clasificarán, a su vez, en créditos con privilegio especial, si afectan a determinados bienes o derechos, y créditos con privilegio general, si afectan a la totalidad del patrimonio del deudor. No se admitirá en el concurso ningún privilegio o preferencia que no esté reconocido en esta Ley”.

Esta clase de créditos se dividen en general y especial, según si recaen sobre la masa activa del concurso o si su satisfacción se facilita por un bien determinado.

Los trabajadores gozan de créditos con privilegio especial, que son los créditos refaccionados de los trabajadores sobre los objetos por ellos elaborados.

Los trabajadores además gozan de créditos con privilegio general, aquellos por salarios que no tengan reconocido privilegio especial; indemnizaciones derivadas de la extinción del contrato de trabajo, o de accidente de trabajo o enfermedad profesional; el recargo sobre prestaciones por incumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad y salud anteriores a la declaración de concurso.

b) Créditos ordinarios: Asimismo, en el artículo 89.3 señala que “Se entenderán clasificados como créditos ordinarios aquellos que no se encuentren calificados en esta Ley como privilegiados ni como subordinados”. Se encuentran comprendidos en esta clase: aquellos créditos generales, “salariales e indemnizatorios que tienen su origen en la extinción del contrato de trabajo”¹⁸⁰ y que exceden el límite del monto señalado en el artículo 91.1 LC. Asimismo, el autor expresa que: se incluyen “los créditos salariales correspondientes a los últimos treinta días, que en un supuesto muy remoto, no hubiera sido considerados con privilegio general o especial”, siempre que no se consideren subordinados.

c) Créditos subordinados: Este es el último lugar de la prelación de créditos. Se establece como ejemplo de estos, los créditos de personas especialmente relacionadas con el deudor.

“Los créditos de que fuera titular alguna de las personas especialmente relacionadas con el deudor a las que se refiere el artículo siguiente, excepto los comprendidos en el artículo 91.1^o cuando el deudor sea persona natural y los créditos diferentes de los préstamos o actos con análoga finalidad de los que sean titulares los socios a los que se refiere el artículo 93. 2.1^o y 3^o que reúnan las condiciones de participación en el capital que allí se indican.

Se exceptúan de esta regla los créditos por alimentos nacidos y vencidos antes de la declaración de concurso que tendrán la consideración de crédito ordinario”.

En el derecho Español, se encuentran como antecedentes de los privilegios de los créditos laborales, documentos tan remotos como el Código de comercio de 1829 y la ley de enjuiciamiento de 1855, para llegar finalmente a la normativa actual que data del año 1980, el Estatuto de los Trabajadores.

Dentro del Estatuto de los Trabajadores, encontraremos específicamente en el artículo 32 las garantías del salario, dentro del capítulo “Salarios y garantías salariales”, el cual señala:

- Los créditos salariales por los últimos treinta días de trabajo y en cuantía que no supere el doble del salario mínimo interprofesional gozaran de preferencia sobre cualquier otro crédito, aunque este se encuentre garantizado por prenda o hipoteca.
- Los créditos salariales gozaran de preferencia sobre cualquier otro crédito respecto de los objetos elaborados mientras sean propiedad o estén en posesión del empresario.
- Los créditos por salarios no privilegiados en los apartados anteriores tendrán la condición de singularmente privilegiados en la cuantía que resulte de multiplicar el triple del salario mínimo interprofesional por el número de días del salario pendientes de pago, gozando de preferencia sobre cualquier otro crédito, excepto los créditos con derecho real, en los supuestos en los que estos, con arreglo de la ley, sean preferentes.
- La misma consideración tendrán las indemnizaciones por despido en la cuantía correspondiente al mínimo legal calculada sobre la base que no supere el triple del salario mínimo.

- El plazo para ejercitar los derechos de preferencia del crédito salarial es de un año, a contar del momento en que debió percibirse el salario, transcurrido el cual prescribirán tales derechos.
- Las preferencias reconocidas en los apartados precedentes serán de aplicación en todos los supuestos en los que, no hallándose el empresario declarado en concurso, los correspondientes créditos concurren con otro u otros bienes de aquel.
- En caso de concurso, serán de aplicación las disposiciones de la ley concursal relativas a la clasificación de los créditos y a las ejecuciones y apremios.

6.4.1.-SISTEMA DE GARANTÍA SALARIAL ESPAÑOL: FONDO DE GARANTÍA SALARIAL (FOGASA).

El artículo 33.1 del ET establece que “El Fondo de Garantía Salarial, organismo autónomo adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social, con personalidad jurídica y capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines, abonará a los trabajadores el importe de los salarios pendientes de pago a causa de insolvencia o concurso del empresario”

El FOGASA tiene gran mérito, porque está estructurado en base al diálogo y participación de sectores sindicales y empresariales, además de autoridades estatales, cuyo fin básico se encuentra regulado en el artículo 31 de la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales: “Es la Institución de Garantía de los créditos salariales ante la insolvencia del empleador.

Hoy tiene atribuido el abono a los/las trabajadores/as de los salarios e indemnizaciones que las empresas para las que trabajan no han podido satisfacer por encontrarse en situación legal insolvencia o por haber sido declaradas en situación de concurso.

Abonadas las prestaciones el FOGASAI se subrogará obligatoriamente en los derechos y acciones de los/las trabajadores/as para proceder en reclamación y repetición frente a los/las empleadores/as que los/las adeudan”.

Lo que quiere decir que son los trabajadores, bajo ciertas circunstancias, los principales protegidos ante los procedimientos de quiebra, ya que no deberán esperar para la obtención de sus pagos porque será esta institución la que se los abonará y, posteriormente, cobrará a los empleadores quebrados, tras la verificación de créditos.

Además, este fondo tiene finalidades complementarias que favorecen a los otros actores involucrados en este estado excepcional de insolvencia, puesto que: “Destaca el apoyo o protección a las empresas en situación de crisis, dado que fomenta el mantenimiento del empleo y la continuidad empresarial, mediante el abono de ciertas prestaciones sin obligación de restitución ("a fondo perdido"), el pago de prestaciones sin necesidad de declaración de insolvencia empresarial (la llamada “insolvencia técnica” o en casos de fuerza mayor), y la posible suscripción convenios de devolución aplazada o fraccionada de las cantidades abonadas por el Organismo”.

Artículo 33.2 del ET “abonará indemnizaciones reconocidas como consecuencia de sentencia, auto, acto de conciliación judicial o resolución administrativa a favor de los trabajadores a causa de despido o extinción de los contratos conforme a los artículos 50, 51 y 52 de esta ley, y de extinción de contratos conforme al artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, así como las indemnizaciones por extinción de contratos temporales o de duración determinada en los casos que legalmente procedan.

En todos los casos con el límite máximo de una anualidad, sin que el salario diario, base del cálculo, pueda exceder del doble del salario mínimo interprofesional, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

El importe de la indemnización, a los solos efectos de abono por el Fondo de Garantía Salarial para los casos de despido o extinción de los contratos conforme al artículo 50 de esta ley, se calculará sobre la base de treinta días por año de servicio, con el límite fijado en el párrafo anterior.

En el derecho Español, se encuentran como antecedentes de los privilegios de los créditos laborales, documentos tan remotos como el Código de comercio de 1829 y la ley de enjuiciamiento de 1855, para llegar finalmente a la normativa actual que data del año 1980, el Estatuto de los Trabajadores.

Debido a los límites y dificultades que pueden encontrar los trabajadores, tal como lo veíamos anteriormente, se estableció un sistema de garantía para el pago de los salarios adeudados. Si bien este sistema también tiene límites legales establecidos en cuanto a su cobertura, por lo menos sirve como sustento a las familias de los empleados, asegurándoles una base que les permita sobrellevar de buena manera los eventuales momentos de crisis a los que pueden llegar por el hecho de no contar con un salario estable después de la quiebra de la empresa.

Créditos cubiertos por el fondo de garantía salarial

- a) Salarios adeudados, hasta un máximo establecido en el doble del salario mínimo interprofesional.
- b) Salarios en tramitación.
- c) Indemnizaciones establecidas por la ley que tengan como causal el despido.

6.5.- PROTECCIÓN A LOS CRÉDITOS LABORALES EN CASO DE INSOLVENCIA EN INGLATERRA

Debemos señalar como primera cuestión que en Inglaterra la legislación hace una distinción entre quiebra e insolencia, siendo esta última aplicable a personas y sociedades personales insolventes, mientras que la insolvencia será aplicable a compañías y personas jurídicas, teniendo como objetivo la liquidación de los bienes.

También está contemplada en esta legislación la figura de la administración compulsiva. Esta materia es tratada en la ley de insolvencia de 1986 y en este trabajo nos abocaremos al estudio de la insolvencia y la administración compulsiva, por ser figuras relacionadas de forma directa con los créditos de los trabajadores.

6.5.1.- INSOLVENCIA Y LIQUIDACIÓN

El procedimiento de liquidación de una empresa puede iniciarse de forma compulsiva o voluntaria. Sea voluntaria o compulsiva, será designado judicialmente un liquidador, que tendrá por función liquidar los activos de la empresa dar pago a las deudas que tenga la empresa, siguiendo las prioridades y privilegios establecidos por la ley.

En el caso de que existieran excedentes producto de la liquidación, estos serán repartidos entre los socios o accionistas de la empresa. El estado de liquidación en que entrara la empresa, producto de la resolución que así lo indique proveniente de los tribunales de justicia, tiene la particularidad de dar por terminado los contratos de trabajo.

6.5.2.-ADMINISTRACIÓN COMPULSIVA

La administración compulsiva tiene por función dar pago a los créditos garantizados por algún activo dado en garantía, de esta forma dándoles prioridad para el pago sobre los demás créditos. Para dar curso a esto, los acreedores que cuentan con créditos garantizados nombran a un representante, el llamado “receiver”, que asumirá el control de la administración de la empresa y de esta forma asegurara el pago de estos créditos.

Si bien la administración compulsiva no es lo mismo que la insolvencia de una empresa, generalmente luego que termine el proceso de pago de los créditos garantizados, ya no quedaran suficientes bienes, para pagar el resto de las deudas. Se trata de un antecedente importante del mal estado de los negocios y de un peligro inminente de que los créditos laborales no vayan a ser pagados. Es por esta razón que en materia laboral se aplican las mismas normas de la insolvencia y liquidación de una empresa a la administración compulsiva.

Debemos señalar además, que entre las facultades de receiver esta al igual que en la insolvencia, la de dar por terminados los contratos de trabajo.

6.5.3.- PRIVILEGIOS DE LOS CRÉDITOS LABORALES

La ley señala que los trabajadores gozaran de una prioridad máxima para el pago de sus créditos por sobre todos los demás acreedores. Como señalamos anteriormente, para efectos del cobro de los créditos laborales adeudos, se aplicaran las mismas reglas en caso de insolvencia de una empresa o administración compulsiva de la misma.

Límites establecidos al privilegio de los créditos laborales

La ley estableció un límite temporal considerado bastante corto, gozando de privilegio los salarios de hasta cuatro meses antes de la fecha de insolvencia o administración compulsiva. Como límite de cuantía la ley establece un máximo de 800 libras esterlinas, pasando el resto a ser créditos ordinarios.

6.5.4.-FONDO DE EXCEDENCIA

El fondo de excedencia es un fondo estatal, que tiene por función, la de garantizar el pago de los créditos laborales. Su administración está a cargo del secretario de Estado de empleo y se financia por medio de las contribuciones que deben realizar los empleadores.

Este fondo actúa en relación a los créditos laborales, luego de la presentación por escrito de una demanda por no pago de créditos laborales, ante el secretario de Estado de empleo.

Se dará pago a estos créditos, luego de que sean entregados los antecedentes necesarios por el encargado del procedimiento de insolvencia o liquidación compulsiva.

Si dentro de seis meses de solicitada la información necesaria para corroborar el crédito, esta no ha sido entregada, el secretario de estado de empleo en su función de administrador del fondo, dará paga a los créditos demandados, dentro de los límites establecidos por la ley.

El Estado haciéndose responsable del privilegio establecido por la ley de insolvencia a los trabajadores, se subroga al empleador moroso y efectúa el pago de los créditos laborales. Luego de esto el Estado, por medio del secretario de Estado gozará de todos los privilegios de los trabajadores para el pago del crédito.

De esta forma garantizando que el pago íntegro de los créditos de estos últimos. Como regla general, todos los trabajadores sujetos a contrato laboral o de aprendizaje podrán recurrir al fondo de excedencia, quedando fuera los trabajadores independientes y los explícitamente excluidos de este derecho, como es el caso de los pescadores y marinos mercantes.

6.5.5.- LÍMITES ESTABLECIDOS AL PRIVILEGIO DE LOS CRÉDITOS LABORALES

La ley estableció un límite temporal considerado bastante corto, gozando de privilegio los salarios de hasta cuatro meses antes de la fecha de insolvencia o administración compulsiva. Como límite de cuantía la ley establece un máximo de 800 libras esterlinas, pasando el resto a ser créditos ordinarios

6.6.- DERECHO LABORAL Y LA QUIEBRA EN ALEMANIA

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 trabajo.

Para mantener la radical importancia que tiene el Derecho Laboral y las relaciones laborales en la Alemania de hoy, un tema principal del Código de Insolvencia tiene que ver con asuntos laborales, y reglas especiales para las relaciones laborales e industriales.

Dieciséis secciones del Código de Insolvencia alemán tratan directamente los asuntos laborales. La Ley Introductoria del Código de Insolvencia introduce cambios significativos en las reglas de los trabajadores y de pensión laboral.

La Ley de Protección al Despido (*Kündigungsschutzgesetz*) establece que cualquier término de contrato de trabajo que no está “socialmente justificado”, innecesario por razones operacionales urgentes o debido al comportamiento del empleado, es inválido.

La sección 613a del Código Civil alemán establece que cualquier adquirente de un negocio asume todas las relaciones laborales existentes.

La Ley sobre Administración y Mano de Obra (*Betriebsverfassungsgesetz*) establece que en cualquier trabajo (cualquier lugar que permanentemente produce bienes y provee de servicios) con más de cinco empleados regulares, los empleados pueden elegir un Consejo del Trabajo, el cual tiene amplios poderes tanto para dar el consentimiento como para la codeterminación de la administración.

Se debe enfatizar que el Código de Insolvencia alemán y su ley introductoria no modifican sustantivamente estos derechos. Ellos hacen, sin embargo, ciertos ajustes de detalles.

El Código de Insolvencia no pretende preservar los empleos a costa de todo lo demás. Lo que hace, sin embargo, es sujetar la insolvencia a los principios del Derecho Laboral. Los conceptos sobre la relación de la administración y la mano de obra industrial, principalmente manifestados en la idea del 'Consejo del Trabajo', incluyendo la co-determinación, siguen siendo aplicables en la insolvencia.

La protección al despido se aplica incluso en el evento de la transferencia de los activos en el contexto de la insolvencia. La Sección 613a del Código Civil alemán, que establece que el adquirente de un negocio asume todas las relaciones de trabajo existentes con todos los derechos y obligaciones que implica, también sigue siendo aplicable.

Un contrato de trabajo existente puede ser terminado tanto por el síndico como por el trabajador. Sin embargo, la protección del despido sigue siendo aplicable. El reclamo de no efectividad -en virtud de la Ley de Protección del Despido- debe ser presentada dentro de las tres semanas que siguen a la recibo del finiquito.

Como se dijo, el Consejo del Trabajo continua su existencia y sus funciones en el evento de insolvencia. Se podría decir incluso que sus poderes se incrementan. Si se constituye la junta de acreedores, un representante de los trabajadores deberá ser un miembro de ella si hay en juego derechos sustanciales de los trabajadores.

Deberá ser consultado y escuchado en las negociaciones del plan social, el arreglo por el cual a los trabajadores se les otorga una indemnización razonable en el evento de despido. Tiene el derecho de comentar el reporte realizado por el síndico en la audiencia de información.

El plan social es de este modo incorporado al Derecho de Insolvencia. La Ley sobre Plan Social en Quiebra y Procedimientos de Reorganización (del 20 de Febrero de 1985) es ampliada por la EGINSO hasta el término de 1998, y luego es reemplazado por el §123 del Código de Insolvencia alemán. La Sección 123 de la INSO establece para los límites en el monto agregado de la masa de activos debe ser utilizado para satisfacer el pasivo del plan social.

Un plan social resuelto con anterioridad al inicio de los procedimientos de insolvencia puede ser revocado por el síndico. Los procedimientos de protección al despido pueden ser evitados por la celebración de un acuerdo de transacción (*Interessenausgleich*) entre el síndico y el consejo del trabajo.

7.- PROTECCIÓN DE LOS CRÉDITOS LABORALES SEGÚN LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO OIT

7.1.- CONTENIDO DE LA RECOMENDACIÓN SOBRE LA PROTECCIÓN DE LOS CRÉDITOS LABORALES EN CASO DE INSOLVENCIA DEL EMPLEADOR, 1992 (“R180”)

“DEFINICIONES Y METODOS DE APLICACION

El término insolvencia designa aquellas situaciones en que, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, se ha abierto un procedimiento relativo a los activos de un empleador con objeto de pagar colectivamente a sus acreedores.

II. PROTECCION DE LOS CREDITOS LABORALES POR MEDIO DE UN PRIVILEGIO

CREDITOS PROTEGIDOS

- 1. La protección conferida por un privilegio debería cubrir los siguientes créditos:**
 - a) Los salarios, las primas por horas extraordinarias, las comisiones y otras modalidades de remuneración, correspondientes al trabajo efectuado durante un período determinado, inmediatamente anterior a la insolvencia o a la terminación de la relación de trabajo; este período debería fijarse en la legislación nacional y no debería ser inferior a doce meses;**

- b) *Las sumas adeudadas en concepto de vacaciones pagadas correspondientes al trabajo efectuado en el curso del año en el que ha sobrevenido la insolvencia o la terminación de la relación de trabajo, así como las correspondientes al año anterior;***
 - c) *Las sumas adeudadas en concepto de otras ausencias retribuidas, las primas de fin de año y otras primas establecidas en la legislación nacional, los convenios colectivos o los contratos individuales de trabajo, correspondientes a un período determinado que no debería ser inferior a los doce meses anteriores a la insolvencia o a la terminación de la relación de trabajo;***
 - d) *Todo pago adeudado en sustitución del preaviso de despido;***
 - e) *Las indemnizaciones por fin de servicios, las indemnizaciones por despido injustificado y otras sumas adeudadas a los trabajadores con motivo de la terminación de su relación de trabajo;***
 - f) *Las indemnizaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, cuando corran directamente a cargo del empleador.***
- 2. *La protección conferida por un privilegio podría cubrir los siguientes créditos:***
- a) *Las cotizaciones adeudadas en virtud de los regímenes legales nacionales de seguridad social, cuando su falta de pago perjudique los derechos de los trabajadores;***

- b) *Las cotizaciones adeudadas a los regímenes privados de protección social, sean profesionales, interprofesionales o de empresa, que existan independientemente de los regímenes legales nacionales de seguridad social, cuando su falta de pago perjudique los derechos de los trabajadores;*
 - c) *Las prestaciones a que tuviesen derecho los trabajadores antes de la insolvencia, en virtud de su participación en regímenes de protección social de la empresa y cuyo pago incumba al empleador.*
3. *Los créditos enumerados en los subpárrafos 1) y 2) que hayan sido reconocidos a un trabajador por fallo judicial o laudo arbitral pronunciado en los doce meses precedentes a la insolvencia deberían ser cubiertos por el privilegio independientemente de los límites de tiempo mencionados en dichos subpárrafos:*

LIMITACIONES

4. *Cuando el monto del crédito protegido por medio de un privilegio esté limitado por la legislación nacional, para que no sea inferior a un mínimo socialmente aceptable, dicho monto debería tener en cuenta variables como el salario mínimo, la fracción inembargable del salario, el salario que sirva de base para calcular las cotizaciones a la seguridad social o el salario medio en la industria.*

CREDITOS VENCIDOS DESPUES DE LA FECHA DE INICIACION DEL PROCEDIMIENTO DE INSOLVENCIA

- 5. Cuando, en virtud de la legislación nacional, se autorice la continuación de las actividades de una empresa que sea objeto de un procedimiento de insolvencia, los créditos laborales correspondientes al trabajo efectuado a partir de la fecha en que se decidió esa continuación deberían quedar excluidos del procedimiento y saldarse a sus vencimientos respectivos con los fondos disponibles.**

PROCEDIMIENTOS DE PRONTO PAGO

Cuando el procedimiento de insolvencia no permita asegurar el pago rápido de los créditos laborales protegidos por un privilegio, debería existir un procedimiento de pronto pago para que dichos créditos sean pagados, sin aguardar a que concluya el procedimiento de insolvencia, con los fondos disponibles o tan pronto como queden disponibles, a menos que el pronto pago de los créditos laborales esté asegurado por una institución de garantía.

III. PROTECCION DE LOS CREDITOS LABORALES POR UNA INSTITUCION DE GARANTIA, CAMPO DE APLICACION

La protección de los créditos laborales por una institución de garantía debería ser lo más amplia posible.

PRINCIPIOS DE FUNCIONAMIENTO

- a) Deberían tener autonomía administrativa, financiera y jurídica con respecto al empleador;**

- b) Los empleadores deberían contribuir a su financiación, a menos que ésta esté asegurada íntegramente por los poderes públicos;**

- c) Deberían asumir sus obligaciones para con los trabajadores protegidos, independientemente de que el empleador haya cumplido o no con sus obligaciones eventuales de contribuir a su financiación;**

- d) Deberían asumir con carácter subsidiario las obligaciones de los empleadores insolventes, en lo referente a los créditos protegidos por la garantía, y poder subrogarse en los derechos de los trabajadores a los que hayan pagado prestaciones;**

- e) Los fondos administrados por las instituciones de garantía que no provengan del Erario público no podrían ser utilizados sino para los fines para los cuales fueron recaudados.**

CREDITOS PROTEGIDOS POR LA GARANTIA:

La garantía debería proteger los siguientes créditos:

- a) Los salarios, primas por horas extraordinarias, comisiones y otras formas de remuneración correspondientes al trabajo efectuado durante un período determinado, que no debería ser inferior a los tres meses que preceden a la insolvencia o a la terminación de la relación de trabajo;***
- b) Las sumas adeudadas en concepto de vacaciones pagadas correspondientes al trabajo efectuado en el curso del año en el que ha sobrevenido la insolvencia o la terminación de la relación de trabajo, así como en el año anterior;***
- c) Las primas de fin de año y otras primas previstas por la legislación nacional, los convenios colectivos o los contratos individuales de trabajo, correspondientes a un período determinado, que no debería ser inferior a los doce meses precedentes a la insolvencia o a la terminación de la relación de trabajo;***
- d) Las sumas adeudadas en concepto de otras ausencias retribuidas, correspondientes a un período determinado, que no debería ser inferior a los tres meses precedentes a la insolvencia o a la terminación de la relación de trabajo;***
- e) Todo pago adeudado en sustitución del preaviso de despido;***
- f) Las indemnizaciones por fin de servicios, las indemnizaciones por despido injustificado y otras sumas adeudadas al trabajador con motivo de la terminación de la relación de trabajo;***

- g) Las indemnizaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, cuando estén directamente a cargo del empleador.**
- h) Las cotizaciones adeudadas en virtud de los regímenes legales nacionales de seguridad social, cuando su falta de pago perjudique los derechos de los trabajadores;**
- i) Las cotizaciones adeudadas en virtud de regímenes privados de protección social, sean profesionales, interprofesionales o de empresa, que existan independientemente de los regímenes legales nacionales de seguridad social, cuando su falta de pago perjudique los derechos de los trabajadores;**
- j) Las prestaciones a que tuvieran derecho los trabajadores antes de la insolvencia, en virtud de su participación en los regímenes de protección social de la empresa y cuyo pago incumba al empleador;**
- k) Los salarios o cualquier otra forma de remuneración compatible con este párrafo reconocido a un trabajador por fallo judicial o laudo arbitral pronunciado en los tres meses precedentes a la insolvencia.**

LIMITACIONES

- 6. Cuando el monto del crédito protegido por una institución de garantía esté limitado, para que no sea inferior a un mínimo socialmente aceptable, debería tener en cuenta variables como el salario mínimo, la fracción inembargable del salario, el salario que sirva de base para calcular las cotizaciones de la seguridad social o el salario medio en la industria.**

7. Los trabajadores o sus representantes deberían recibir información en tiempo oportuno y ser consultados en relación con los procedimientos de insolvencia que hayan sido abiertos y que sean relativos a los créditos laborales.”

8°.- CONCLUSIONES

La legislación nacional no cuenta con los instrumentos, fondos de garantías o planes sociales existentes en otros países, como así mismo, no incorpora adecuadamente las normas de la OIT sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador. Esto queda de manifiesto en la falta de una mayor protección de los créditos laborales en la legislación concursal y la no adopción de algunas normativas e instituciones actualmente existentes en legislaciones extranjeras que pudieran aplicarse en nuestro país.

Es necesario legislar en la construcción de un estatuto unitario para los trabajadores que enfrentan la quiebra de su empresa. La importancia de esta materia va más allá de lo netamente económico y jurídico, pues conlleva una gran trascendencia de orden político y social, puesto que la quiebra de una empresa acarrea la extinción de su fuente de trabajo y la consiguiente pérdida de ingresos para un número considerable de personas.

Nos parece que si bien nuestra legislación contempla algunos privilegios a favor de los créditos laborales, son injustificados y arbitrarios los límites impuestos a éstos, tampoco se establecen mecanismos eficientes que aseguren el pago de otras deudas laborales ni considera la participación de los trabajadores organizados en el destino de la empresa presuntamente insolvente, excluyendo a los sindicatos de toda acción procesal en esta materia e incluso facilitando el despido de los dirigentes sindicales, al dejarse sin aplicación los fueros correspondientes.

La modernización de la legislación concursal y sus efectos en materias laborales, a propósito de entrada en vigencia de la Ley N° 20.720, que sustituye el régimen concursal vigente por una Ley de Reorganización y Liquidación de Empresas y Personas y Perfecciona el Rol de la Superintendencia del Ramo, permitirá avances en diversas materias.

En definitiva las modificaciones a la Ley de Quiebras y al Código del Trabajo en materia Concursal, incorpora aspectos importantes que implican una mejora respecto de la normativa precedente, sin embargo aun reafirma el modelo individualista heredado del plan laboral y en la perspectiva de Derecho Comparado, está muy distante de lo que se espera de una verdadera regulación protectora de los derechos laborales.

Por otro lado, una visión reduccionista del sistema concursal que mira a los trabajadores como meros individuos aislados y titulares de un crédito, 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.

Entonces en Chile nos encontramos ante una incorporación deficiente en nuestro ordenamiento concursal y laboral, de las normas sobre protección de créditos laborales establecidos en los convenios y recomendaciones de la OIT, y se aparta de la existencia de otros sistemas complementarios, como fondos de garantías laborales o de seguridad social, lo que significa en esta materia, una protección parcial y bastante limitada de los trabajadores que los resguarde ante una quiebra de la empresa,

Por ello se requiere hacer cambios fundamentales para impulsar las negociaciones con los representantes de los trabajadores, a fin que éstos puedan incidir también en las decisiones de la empresa, cuando se vea afectada su continuidad y viabilidad financiera.

Las propuestas que establece la legislación española, constituyen una buena forma de enfrentar la insolvencia del empleador, tanto en el proceso concursal, a través de la participación de los trabajadores en el destino de la empresa y de la continuidad de los contratos de trabajo. Particularmente, valoro lo relativo a los créditos devengados por causa del despido en cualquier eventualidad, lo que significa una visión social y económica integral de la quiebra, entregando solución concreta al desempleo y un apoyo directo e inmediato a los trabajadores y sus familias.

También es clave recoger la forma de regulación que otros países dan en caso de insolvencia, como es la participación colectiva y sindical, los superprivilegios de pago y también la función de Fondos de Garantía Salarial (FOGASA), órganos que se hacen cargo de pagar las acreencias laborales adeudadas para afrontar la emergencia social que constituye la quiebra del empleador.

Destaca el caso español, debido a que hace primar el principio de la continuidad de la empresa y de los contratos de trabajo y la participación de los sindicatos en el procedimiento concursal. En caso de que no sea rentable y posible continuar con la empresa, busca las soluciones más beneficiosas al trabajador como el despido colectivo (incluye el pago de indemnización) y el apoyo de instituciones destinadas a la protección y al pago de los emolumentos de los trabajadores que son despedidos por este motivo.

Señalo que en este aspecto, ente otros, tiene que haber un rol activo del Estado en la protección de los Derechos fundamentales de los trabajadores y a la luz de la normativa internacional, deberá reconocerse el pleno ejercicio de los derechos colectivos y sindicales de los trabajadores, como también el rol del sindicato ante situaciones de crisis de las empresas como también después de dictada la liquidación, además del perfeccionamiento de mecanismos de capacitación y reinserción laboral previstos por la ley de seguro de cesantía.

Al mismo tiempo considero relevante que el financiamiento para el desarrollo de estas medidas entorno a la Seguridad Social, también provenga de las empresas y empleadores, quienes deben asumir el riesgo de las fluctuaciones del mercado y el mal manejo de sus recursos.

Finalmente en el corto y mediano plazo estimo necesario, a lo menos, emprender las siguientes iniciativas:

1. Permitir el acceso expedito de los trabajadores y sus familias a los beneficios del seguro de desempleo, seguros médicos, prestaciones familiares, etc., con solo con la certificación correspondiente del Síndico o de la Inspección del Trabajo.
2. Ampliar las políticas de protección social y sistema de seguridad social a fin de que cubran a los trabajadores de empresas en quiebra.
3. Desarrollar la idea de constituir Fondos de garantías laborales

Para concluir, tengo la convicción que es necesario e indispensable efectuar en nuestro país, una real evaluación de la instauración de la ley 20.720 y de los efectos concretos de la Quiebra en materia laboral.

Lo anterior permitirá, sin tener que esperar otros 30 años, concretar iniciativas en relación con los trabajadores dependientes de las empresas en insolvencia, que desde una perspectiva laboralista den cuenta de un genuino interés en proteger los derechos de los trabajadores, víctimas inocentes de circunstancias y determinaciones absolutamente ajenas a su voluntad y desempeño laboral.



9°.- TÉRMINOS UTILIZADOS EN ESTE TRABAJO:

- **Quiebra:** estado excepcional en el patrimonio de una persona, declarado por sentencia judicial.
- **Fallido:** persona o empresa que se encuentra declarada en quiebra.
- **Junta de acreedores:** instancia que agrupa a los acreedores del deudor, quienes se reúnen -al menos- una vez al mes para decidir la forma en que se venderán los bienes del fallido y para aprobar las actuaciones del síndico en el ejercicio de la administración de la quiebra (si corresponde)
- **Juicio de quiebras:** procedimiento judicial que tiene por objetivo vender los bienes del fallido, para pagar a los acreedores como lo establece la ley.
- **Desasimiento del fallido:** se priva al fallido del derecho de administrar sus bienes, responsabilidad que pasa al **síndico**.
- **Continuidad de Giro:** Periodo que tiene una duración de un año, sin perjuicio de que pueda prolongarse por un año más. En que el Tribunal o la Junta de Acreedores autorizan o acuerdan continuar con el funcionamiento de la empresa o institución.
- **Venta como unidad económica:** se venden los bienes de la empresa como un todo, en subasta pública frente al juez de la quiebra, permitiendo obtener un valor superior al que se obtendría al vender cada bien de forma separada.
- **Pago administrativo:** es una forma de pagar antes de la verificación judicial los créditos provenientes de remuneraciones y de las indemnizaciones legales y convencionales de origen laboral. Para ello es necesario enviar al síndico de la quiebra todos los documentos que justifiquen la relación laboral (contrato de trabajo, demanda laboral interpuesta, etc.).

- **Reparto de fondos:** es el pago que realiza el síndico a los acreedores cuyos créditos se encuentren reconocidos; es decir, que se hayan acreditado totalmente, siempre que existan fondos para ello y en la forma y orden establecidos en la ley.
- **Veedor:** experto con habilidades de negociación, encargado de facilitar los acuerdos de reorganización, velar por el buen resultado del proceso de renegociación, conocer los libros, documentos y operaciones del deudor; publicar en el Boletín Concursal los antecedentes, las resoluciones y notificaciones que ordene para la reorganización.
- **Liquidador:** Es un experto que con capacidades para lograr la rápida liquidación de los activos, representa judicial y extrajudicialmente los intereses generales de los acreedores y los derechos del Deudor. Debe incautar e inventariar los bienes del deudor, liquidarlos y tomar las medidas para solventar los gastos del procedimiento, reclamar al deudor la información necesaria para su labor, registrar sus actuaciones en el Boletín Concursal y ejecutar los acuerdos de la junta de acreedores.
- **Martillero concursal:** Son martilleros públicos especializados en el área concursal que tienen a cargo los procedimientos para el remate y venta de la masa en liquidación y son fiscalizados por la Superintendencia.

10°.- BIBLIOGRAFIA

10.1.- TEXTOS, ARTICULOS Y REVISTAS

- **FERNANDOIS VOHRINGER, V. ARTURO.** DERECHO CONSTITUCIONAL ECONOMICO: GARANTIAS ECONOMICAS, DOCTRINA Y JURISPRUDENCIA. 2001. TOMO I. SANTIAGO, EDICIONES UNIVERSIDAD CATOLICA DE CHILE.
- **BAEZA OVALLE, JOSÉ,** DERECHO CONCURSAL: PROCEDIMIENTO DE LIQUIDACIÓN DE BIENES. LA QUIEBRA, TOMO III, EDITORIAL PUNTO LEX-THOMSON REUTERS, SANTIAGO, CHILE, 2011.
- **SANDOVAL LOPEZ, RICARDO,** MANUAL DE DERECHO DE QUIEBRA. ED. JURÍDICA DE CHILE, 1995, TOMO III.
- **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, EDITORIAL TIRANT LO BLANCH, VALENCIA, ESPAÑA, 2010.
- **BONILLA MELÉNDEZ, CLAUDIO; GUTIÉRREZ CARO, ELIZABETH,** COSTOS DIRECTOS EN LAS QUIEBRAS. EL CASO CHILENO, VOLUMEN 5, 2007, WWW.CAPIC.CL/CAPIC/MEDIA/ART5VOL5.PDF.
- **CONTRERAS STRAUCH, OSVALDO,** INSOLVENCIA Y QUIEBRA, ED. JURÍDICA DE CHILE, STGO. 2010.

- **NÚÑEZ OJEDA, RAÚL; CARRASCO DELGADO, NICOLÁS,** DERECHO CONCURSAL PROCESAL CHILENO, EDITORIAL ABELEDO PERROT-THOMSON REUTERS, SANTIAGO, CHILE.
- **ROMÁN RODRÍGUEZ, JUAN PABLO,** INSTITUCIONES DE DERECHO CONCURSAL, E. PERROT, STGO., CHILE, 2011.
- **LARRAIN RIOS, HERNÁN,** TRATADO DE PRELACIÓN DE CRÉDITOS. SANTIAGO, DISTRIBUIDORA FORENSE.
- **PUELMA ACCORSI, ÁLVARO,** CURSO DE DERECHO DE QUIEBRAS, EDIT. JURÍD. DE CHILE, 1971
- **CASARINO VITERBO, MARIO.** 2005. MANUAL DE DERECHO PROCESAL. TOMO III. SANTIAGO, EDITORIAL JURIDICA DE CHILE.
- **CEA EGANA, JOSE LUIS.** 1998. TRATADO DE LA CONSTITUCIÓN DE 1980. SANTIAGO, EDITORIAL JURIDICA DE CHILE
- **CID CONCHA MARTIN, ANTONIO.** 2006. LA LIBERTAD DE EMPRESA. MADRID, EDITORIAL CIVITAS.
- **GOMEZ BALMACEDA, RAFAEL Y EYZAGUIRRE SMART, GONZALO.** 2011. EL DERECHO DEQUIEBRAS. TOMO I. SANTIAGO, EDITORIAL JURIDICA DE CHILE.

- **PALMA ROGERS, GABRIEL.** 1948. LEGISLACION DE QUIEBRAS. UNIVERSIDAD DE CHILE, ESCUELA DE DERECHO. SANTIAGO, EDITORIAL UNIVERSITARIA S. A.
- **ZALAUETT DAHER, JOSE.** 1968. LA CAUSA DE DECLARATORIA DE QUIEBRA. SANTIAGO, EDITORIAL JURIDICA DE CHILE.
- **BAEZA OVALLE, JOSE GONZALO.** 2012. PETICION DE QUIEBRA Y ABUSO DEL DERECHO. REVISTAS BONI ET AEQUI DE LA UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS.
- **DIEZ CANSECO, ALFREDO.** 1993. DEL DERECHO DE QUIEBRA AL DERECHO CONCURSAL MODERNO Y
- LA LEY DE REESTRUCTURACION EMPRESARIAL. REVISTA DE DERECHO DE LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DE PERU (47): 385-434.
- **GOMEZ PINTO, RAFAEL.** 2005. LAS INNOVACIONES DE LA LEY 20.004 QUE MODIFICA LEY DE QUIEBRAS N° 18.175. REVISTA JURIDICA UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS (1): 161-170.
- **GOLDENBERG SERRANO, JUAN LUIS.** 2013. BASES PARA LA PRIVATIZACION DEL DERECHO CONCURSAL. REVISTA CHILENA DE D° PRIVADO (20): 9-49.
- **GUERRERO BECAR, JOSE LUIS.** 2000. LA LIBERTAD PARA DESARROLLAR ACTIVIDADES ECONOMICAS DEL ART. 19 N° 21 Y LA CONSTITUCION ECONOMICA. REVISTA PERSONA Y SOCIEDAD (14): 141-156.

- **IRURETA URIARTE, PEDRO.** 2013. EL NUCLEO LABORAL DEL DERECHO CONSTITUCIONAL A LA LIBERTAD DE LA EMPRESA. REVISTA ESTUDIOS CONSTITUCIONALES (2): 369-424.

- **NOGUEIRA ALCALA, HUMBERTO.** 1997. EL DERECHO A LA IGUALDAD EN LA JURISPRUDENCIA CONSTITUCIONAL. REVISTA DE DERECHO DE LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DE VALPARAISO (18): 167-184.

- **NUNEZ OJEDA, RAUL Y AGUILAR MARTINEZ, ARTEMIO.** 2012. LA JUNTA DE ACREEDORES: UNA VISION COMPARADA. REVISTA DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL NORTE (2): 145-189.

- **NUNEZ O, RAUL Y CARRASCO D, NICOLAS.** 2012. VISION CRITICA DESDE EL ANALISIS ECONOMICO DEL DERECHO AL SISTEMA DE VERIFICACION DE CREDITOS Y REALIZACION DE ACTIVOS DE LA LEY DE QUIEBRAS CHILENA. REVISTA IUS ET PRAXIS 18-1: PASSIM.

- **BAUER, CARL.** 1998. DERECHO Y ECONOMIA EN LA CONSTITUCION DE 1980. REVISTA PERSPECTIVAS 2(1): 23-47.

- **HORMAZABAL VALDES, MAURICIO.** 2011. LA UNIDAD DEL DERECHO COMO DEFENSA DE LAS EXPECTATIVAS DEL EMPLEADOR EN LA APLICACION DEL ORDEN PÚBLICO LABORAL. TESIS PARA OPTAR AL GRADO ACADEMICO DE MAGISTER. SANTIAGO, UNIVERSIDAD DE CHILE, ESCUELA DE GRADUADOS.

-

- **JIMENEZ MANAS, DIONISIO.** 2012. PAR CONDITIO CREDITORUM V/S PRIVILEGIUM. TESIS II CURSO EXPERTO DERECHO CONCURSAL, UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE ANDALUCIA, ESPAÑA. EDICION ELECTRONICA MARIA GONZALEZ F.
- **PROVINCIALI, RENZO.** 1958. TRATADO DE DERECHO DE QUIEBRA. BARCELONA, EDITORIAL A.H.R.
- **PUGA VIAL, JUAN ESTEBAN.** 2004. DERECHO CONCURSAL. EL JUICIO DE QUIEBRAS. TOMO I. SANTIAGO, EDITORIAL JURIDICA DE CHILE.
- **SANDOVAL LOPEZ, RICARDO.** 2007. DERECHO COMERCIAL. TOMO IV. SANTIAGO, EDITORIAL JURIDICA DE CHILE.
- **ACEDO PENCO, ANGEL.** 1997. EL ORDEN PÚBLICO ACTUAL COMO LIMITE A LA AUTONOMIA DE LA VOLUNTAD EN LA DOCTRINA Y LA JURISPRUDENCIA. REVISTA ANUARIO DE LA FACULTAD DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA (14-15): 323-392.
- **BAUER, CARL.** 1998. DERECHO Y ECONOMIA EN LA CONSTITUCION DE 1980. REVISTA PERSPECTIVAS 2(1): 23-47.
- **SILVA BASCUNAN, ALEJANDRO.** 2010. TRATADO DE DERECHO CONSTITUCIONAL. TOMO XIII. SANTIAGO, EDITORIAL JURIDICA DE CHILE.

- **THAYER A, WILLIAM Y NOVOA F, PATRICIO.** 2010. MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO. TOMOS III. Y IV. SANTIAGO, EDITORIAL JURIDICA DE CHILE.
- **PEDREROS GUENANTE, CARLOS.** 1997. LA QUIEBRA Y LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.SANTIAGO, EDITORIAL JURIDICA CONOSUR LTDA.
- **UGARTE CATALDO, JOSÉ LUIS,** EL MODELO DE TRABAJO EN CHILE Y LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES, EN CENTRO DE DERECHOS HUMANOS, U. DIEGO PORTALES, INFORME DE DD.HH. SANTIAGO, CHILE, 2010
- **UGARTE CATALDO, JOSÉ.** 2011. LA COLISIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL CONTRATO DE TRABAJO Y EL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD. TESIS DOCTORAL. STGO, UNIVERSIDAD DE CHILE.
- **HUMERES NOGER, HECTOR.** DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, ED. JURÍDICA CHILE, TOMO I.
- **LIZAMA PORTAL, LUIS,** DERECHO DEL TRABAJO, EDITORIAL LEXIS NEXIS, SANTIAGO, CHILE, 2003.
- **HERRERA MATAMALA, MARÍA TERESA.** ANÁLISIS DOC. Y JURISPRUDENCIAL DE LAS CAUSALES DE TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL Y LAS INDEMNIZACIONES A QUE DA LUGAR. TESIS, FAC. DE DERECHO U. DE CHILE, 2004.
- **PERRY MITCHELL, JUAN ANDRÉS Y SANDOVAL AMAR CLAUDIA.** LA QUIEBRA Y SUS EFECTOS EN LA RELACIÓN LABORAL, TESIS, U. DE CHILE, FACULTAD DE DERECHO.

- **VÁSQUEZ CATALDO, HUMBERTO.** FUERO LABORAL, TESIS, UNIVERSIDAD CATÓLICA DE VALPARAÍSO. 1992.
- **MARIO RAULD TERMINI Y ANDRÉS SALAZAR CÁDIZ.** ANÁLISIS LEGAL, DOCTRINAL Y JURISPRUDENCIAL DE LA NULIDAD DEL DESPIDO POR FALTA DE PAGO DE COTIZACIONES PROVISIONALES, TESIS, U. DE CHILE, FACULTAD DE DERECHO, 2007.
- **FUENZALIDA R. EDUARDO Y MUÑOZ R. EVELYN.** LOS TRABAJADORES FRENTE A LA QUIEBRA DEL EMPLEADOR, TESIS, FACULTAD DE DERECHO U. CENTRAL 2004.
- **YEMIN EDWARD Y BRONSTEIN S. ARTURO.,** PROTECCIÓN DE LOS CRÉDITOS LABORALES EN CASO DE INSOLVENCIA DEL EMPLEADOR, PRIMERA EDICIÓN 1991, PUBLICACIONES DE LA OIT.
- **CRUCHAGA OSSA, LUIS ALBERTO.** LA QUIEBRA DEL EMPLEADOR Y SU INCLUSIÓN COMO CAUSAL DE TÉRMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO CHILENO.
- **BAEZA PINTO, SERGIO.** 2010. LA QUIEBRA Y LA TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO. REVISTADE DERECHO Y JURISPRUDENCIA. DOCTRINAS ESENCIALES. DERECHO COMERCIAL. TOMO LXVI. SANTIAGO, EDITORIAL JURIDICA DE CHILE.

- **LOPEZ GANDIA, JUAN Y BLASCO PELLICER, ANGEL.** 2010. 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.

- **ROJO, EDUARDO.** 2013. EL DESTINO DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO FRENTE A LA EMPRESA EN CRISIS: REORGANIZACION-LIQUIDACION FRENTE A ESTABILIDAD LABORAL. REVISTA DE DERECHO DE LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DE VALPARAISO (40):185-212.

- **GAMONAL CONTRERAS, SERGIO.** 2013. EL PRINCIPIO DE PROTECCION DEL TRABAJADOR EN LA CONSTITUCION CHILENA. REVISTA ESTUDIOS CONSTITUCIONALES (1): 425-458.

10.2.- LEYES Y DOCUMENTOS

- ❖ **CÓDIGO CIVIL**

- ❖ **CODIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL**

- ❖ **CODIGO DE COMERCIO DE CHILE (1865).** PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL EL 23 DE NOVIEMBRE DE 1865. MENSAJE AL EJECUTIVO. DECIMOQUINTA EDICION. SANTIAGO, EDITORIAL JURIDICA DE CHILE.

- ❖ **DIRECCIÓN DEL TRABAJO, GUÍA PRÁCTICA SOBRE LA QUIEBRA DE LA EMPRESA**
- ❖ **CÓDIGO DEL TRABAJO**
- ❖ **CÓDIGO DE COMERCIO**
- ❖ **LEY DE QUIEBRAS Y SUS MODIFICACIONES LEY ORGÁNICA DE LA SUPERINTENDENCIA DE INSOLVENCIA Y REMPENDIMIENTO (EX –QUIEBRAS)**
- ❖ **CONSTITUCIÓN POLÍTICA**
- ❖ **LEY DE QUIEBRAS Y SUS MODIFICACIONES LEY ORGÁNICA DE LA SUPERINTENDENCIA DE INSOLVENCIA Y REMPENDIMIENTO (EX –QUIEBRAS)**
- ❖ **RECOMENDACIÓN N° R180 OIT SOBRE LA PROTECCIÓN DE LOS CRÉDITOS LABORALES EN CASO DE INSOLVENCIA DEL EMPLEADOR, 1992**
- ❖ **CONVENIO N° C173 OIT SOBRE LA PROTECCIÓN DE LOS CRÉDITOS LABORALES EN CASO DE INSOLVENCIA DEL EMPLEADOR, 1992**
- ❖ **INFORME SOBRE OBSERVANCIA DE ESTÁNDARES Y CÓDIGOS DEL SISTEMA CHILENA DE DERECHOS DEL ACREEDOR E INSOLVENCIA, ELABORADO POR UN STAFF DEL BANCO MUNDIAL, JUNIO 2004.**

- ❖ **DIRECCION DEL TRABAJO.** 2011. BOLETIN OFICIAL N° 266. LA QUIEBRA DEL EMPLEADOR Y LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES. DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS.

- ❖ **UNIDAD DE DEFENSA LABORAL.** 2010. LA QUIEBRA DEL EMPLEADOR Y LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES. ESTUDIOS LABORALES N° 4.

11°.- ÍNDICE DE CONTENIDOS:

1°.- INTRODUCCIÓN (Página 2).

2°.- ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA QUIEBRA Y LA EVOLUCIÓN DEL DERECHO E INSTITUCIONALIDAD CONCURSAL EN CHILE (Pág. 5).

3°.- QUIEBRA DEFINICIONES Y NORMATIVA DEL DERECHO CONCURSAL (Pág. 18).

4°.- LA QUIEBRA Y ORDEN PÚBLICO (Pág. 44)

5°.- CRÉDITOS LABORALES Y PREVISIONALES (Pág. 63)

6°.- PANORAMA DEL DERECHO COMPARADO, RESPECTO DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES ANTE LA QUIEBRA Y EL D° CONCURSAL (Pág. 74)

7°.- PROTECCIÓN DE LOS CRÉDITOS LABORALES SEGÚN LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO OIT (Pág. 101)

8°.- CONCLUSIONES (Pág. 108)

9°.- TÉRMINOS UTILIZADOS EN ESTE TRABAJO (Pág. 113)

10°.- BIBLIOGRAFÍA. (Pág. 115)

11.- ÍNDICE DE CONTENIDOS (Pág. 125)