



UNIVERSIDAD DE CHILE

FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA DE POSTGRADO

MAGÍSTER EN DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA

SEGURIDAD SOCIAL

LA EFICACIA DEL CRÉDITO LABORAL POR NULIDAD DEL DESPIDO ANTE UNA EMPRESA FALLIDA EN HIPÓTESIS DE COEMPLADOR

**Actividad Formativa Equivalente a Tesis para optar al grado de Magíster en
Derecho del Trabajo y Seguridad Social**

DANIEL ALEJANDRO ITURRA ÁLVAREZ

Profesor Guía: Claudio Palavecino Cáceres

Santiago, Chile

2024

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	1
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	3
LA LIQUIDACIÓN CONCURSAL DE LA EMPRESA	3
1. Breve resumen de la historia de la ley concursal en Chile.....	3
1.1. Principales efectos de la resolución de liquidación concursal	10
1.2. Los efectos de la resolución de liquidación según la forma societaria.....	14
2. De los créditos y las preferencias que surgen ante la insolvencia.....	17
3. De los créditos y las preferencias en el ámbito laboral.....	18
4. De las personas relacionadas al deudor según la Ley N° 20.720.....	22
CAPÍTULO II	28
DE LA UNIDAD ECONÓMICA LABORAL Y LOS SUPUESTOS QUE ESTABLECE EL ART. 507 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO.....	28
1. La unidad económica laboral.....	28
1.1. Principales elementos para configurar la unidad económica.....	32
1.2. La solidaridad pasiva como efecto de la unidad económica.....	35
2. De la responsabilidad solidaria en el ámbito laboral.....	40
3. Breve análisis de la simulación y el subterfugio laboral conforme al Art. 507 del Código del Trabajo.....	42
CAPÍTULO III	48
LA CAUSAL DE DESPIDO DEL ART. 163 BIS DEL CÓDIGO DEL TRABAJO Y LA NULIDAD DEL DESPIDO.....	48
1. La causal de despido del Art. 163 bis del Código del Trabajo.....	48
2. Sobre la nulidad del despido y el Art. 163 bis del Código del Trabajo.....	53
CAPÍTULO IV	56
PRINCIPALES SUPUESTOS DE TÉRMINO DE CONTRATO CON RESOLUCIÓN DE LIQUIDACIÓN, NULIDAD DEL DESPIDO E HIPÓTESIS DE COEMPLEADOR	56
1. En la hipótesis que el contrato de trabajo concluya por liquidación concursal y exista deuda previsional ¿El Art. 163 bis del CT favorece a los coempleadores?	56

2.	Hipótesis en que se despide al trabajador por una causal distinta al Art. 163 bis del Código del Trabajo y, con posterioridad, surge la resolución de liquidación.....	63
3.	Situación de los trabajadores a quienes se le pone término a su contrato de trabajo y se encuentran sujetos a fuero laboral	68
4.	Hipótesis en que un trabajador es despedido por el Art. 163 bis del CT, pero continúa prestando servicios para la empresa fallida.....	70
V.	CONCLUSIONES	73
VI.	BIBLIOGRAFÍA.....	77

RESUMEN

El propósito del presente trabajo es determinar el efecto que tiene la nulidad del despido establecida respecto a las empresas que son declaradas como integrantes de una unidad económica en relación a una de ellas en el contexto del término de la relación laboral por aplicación del artículo 163 bis del Código del Trabajo.

De este modo, se intentará establecer si es posible que todas las empresas en unidad económica, de manera solidaria, pueden resultar responsables del pago de un crédito laboral generado por el empleador insolvente que es declarado como parte de una unidad económica.

Para tal fin, se examinarán los principales alcances laborales que introdujo la Ley N° 20.720. En este sentido, las temáticas esenciales que se desarrollarán serán las siguientes:

- El concepto de empleador único y los supuestos del artículo 507 del Código del Trabajo.
- La regulación de la causal de término del contrato de trabajo establecida en el artículo 163 bis del Estatuto Laboral.
- Las principales hipótesis que podrían configurarse entre la nulidad del despido, la declaración de unidad económica y el término de contrato por la causal del Art. 163 bis del Código del Trabajo.

Todo lo anterior se realizará revisando la principal doctrina y jurisprudencia laboral existente en nuestro país sobre la materia.

Finalmente, se expondrán las conclusiones relativas al presente trabajo en concordancia a la posición sobre el problema que será planteada en la introducción de este estudio.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene por objetivo determinar si el efecto de la nulidad del despido, consagrado en el Art. 162 del Código del Trabajo, alcanza a las demás empresas que son declaradas como integrantes de una unidad económica¹, conforme al Art. 3° del Código del Trabajo, o si, por el contrario, se entiende delimitada tal sanción por el efecto de la resolución de liquidación de empresas regulado en la Ley N° 20.720, ante el supuesto del término del contrato de trabajo por aplicación del Art. 163 bis del Código del Trabajo de una de las empresas integrantes de la unidad económica.

Este trabajo busca explicar el alcance de la tutela efectiva del crédito laboral y previsional bajo la hipótesis de un coempleador fallido. El interés por este tema surge por el creciente número de empleadores que se han sometido al procedimiento de resolución de liquidación establecido en la Ley N° 20.720. Además, porque ha surgido una reciente e interesante jurisprudencia laboral a propósito a la extensión del efecto de la nulidad del despido en la hipótesis del término de la relación laboral por la causal del Art. 163 bis del Código del Trabajo.

La hipótesis de este trabajo, respecto al alcance del efecto de la nulidad del despido en el caso señalado, es la siguiente: la resolución de liquidación decretada a favor de una de las empresas coempleadoras tiene como consecuencia que el efecto de la nulidad laboral del Art. 162 del Código del Trabajo permite que cualquiera de las

¹ Lizama Portal. Luis (2003). Derecho del Trabajo. Lexis Nexis. Santiago, Chile. p. 24. El profesor Lizama considera que: “*desde una perspectiva laboral la individualidad legal determinada no alude a una única individualidad, sino a la certeza jurídica que requiere esta empresa en cuanto organización, ya se trate, por ejemplo, de una o varias sociedades*”.

otras sociedades integrantes de la unidad económica pueda valerse de dicha declaración para oponerse al pago de las remuneraciones post despido del trabajador.

Refuerza esta postura el contexto perjudicial en que quedarían los demás créditos intrínsecos a un proceso concursal, los cuales serían disminuidos de manera desproporcionada a favor de un solo acreedor, quebrantándose con ello el principio o regla del *par condicio creditorum*.

Así y a fin de materializar el objetivo propuesto en este estudio, este trabajo se desarrollará de la manera siguiente:

- Se revisarán las principales modificaciones que introdujeron las Leyes N°s 20.720 y 21.563.
- Se describirán los principales efectos de la resolución de liquidación.
- Se realizará una breve observación de los distintos tipos de créditos y preferencias en el ámbito concursal, a objeto de observar como los créditos laborales pueden verse impactados por los distintos tipos de formas societarias y/o por la propia naturaleza crediticia de cada crédito.
- Se indagará en los aspectos jurídicos laborales más relevantes que se presentan en la materia respecto a la unidad económica, subterfugio y simulación laboral.
- Se detallarán las principales hipótesis que nuestra jurisprudencia laboral y administrativa han analizado en el contexto del término de contrato de trabajo, conforme al Art. 163 bis del Código del Trabajo, la figura del coempleador y la nulidad del despido.
- Se le plantearán las principales problemáticas del estudio.
- Se indicarán las conclusiones pertinentes que resultan del análisis efectuado.

CAPÍTULO I

LA LIQUIDACIÓN CONCURSAL DE LA EMPRESA

1. Breve resumen de la historia de la ley concursal en Chile

La Ley N° 20.720 (en adelante también indistintamente Ley de Insolvencia) sobre “Reorganización y Liquidación de Activos de Empresas y Personas”, constituye la última etapa de un largo proceso histórico que se inició en el año 1865 con la promulgación del Código de Comercio, el cual, en su Libro Cuarto, reglamentaba por primera vez la quiebra, únicamente respecto a los comerciantes y no de los deudores civiles en nuestro país. Posteriormente, en el año 1929, se dictó la Ley N° 4.558 (“Ley de Quiebras”), que abarcó la protección de deudores civiles y reguló las materias que hasta dicha fecha se encontraban normadas en el Código de Comercio.

La Ley de Quiebras nuevamente fue modificada a través de la dictación de la Ley N° 18.175, que fue publicada en el año 1982. Esta modificación legal no estuvo exenta de críticas por un sector de nuestra doctrina laboral, dado que se construía sobre la base de un esquema normativo que no armonizaba los efectos laborales y comerciales de la quiebra, tal como lo ha sostenido el profesor Eduardo Caamaño².

Desde su publicación el año 1982, la Ley N° 18.175 no tuvo sustantivas transformaciones. Sin embargo, el año 2005, fue dictada la Ley N° 20.073, que modificó la Ley de Quiebras vigente a la época en materia de convenios concursales³.

² Caamaño Rojo, Eduardo. (2013) El destino de los contratos de trabajo frente a la empresa en crisis: reorganización-liquidación frente a estabilidad laboral. Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, XL, Valparaíso, Chile, 1er Semestre, pp. 185-212.

³ Para más al respecto véase: Ruz Lartiga, Gonzalo. (2017) Nuevo Derecho Concursal Chileno. Procedimientos Concursales de empresas y personas deudoras. Tomo I. Colección Tratados y Manuales. Reorganización de la empresa deudora y renegociación de la persona deudora. Thomson Reuters.

En el año 2014 se dictó la Ley N° 20.720, cuyo análisis resulta fundamental para desarrollar la hipótesis propuesta en el presente trabajo. Esto en atención a las implicancias que *a posteriori* se generan con la incorporación del Art. 163 bis del Código del Trabajo (en adelante indistintamente “CT” o “CdT”). Al efecto, es relevante destacar ciertos extractos del Mensaje con el que fue presentado el proyecto que derivó en la dictación de la Ley N° 20.720:

“[...] Hoy muchos emprendedores que fracasan no pueden volver a surgir por procedimientos engorrosos, y por la connotación negativa que el actual procedimiento de quiebra conlleva. Por lo anterior, un apoyo a los emprendedores del país no estaría completo si no se les dieran herramientas para poder desprenderse de un proyecto fallido, permitiendo a los acreedores recuperar todo o parte de sus acreencias, y así poder iniciar uno nuevo que pueda ser exitoso, generando beneficios no sólo para él, sino que para todo el país. [...]”

Conforme a la historia de la Ley N° 20.720, se puede afirmar que ésta se enmarca en un punto histórico y económico de nuestro país en donde el Estado propende a dar reconocimiento al rol que cumplen los emprendedores o empresas para el desarrollo nacional, estableciendo herramientas que fomenten la creación de nuevas actividades económicas, a fin de fomentar que las personas -individuales o colectivas- fallidas dejen atrás sus cargas económicas.

Esta apreciación también ha sido avalada por parte de la jurisprudencia emanada del Tribunal Constitucional⁴, la que ha sostenido que el actual procedimiento

⁴ Sentencia Rol N° 11.421-2021, de 6 de abril de 2011.

de liquidación concursal forma parte de un instituto amparado en la Constitución Política de la República, regulado en su Art. 19 N° 21, que asegura el derecho de toda persona a desarrollar cualquier actividad económica.

En relación a las características del nuevo procedimiento concursal que introdujo la Ley N° 20.720, el profesor Juan Esteban Puga, ha señalado que es: “[...] *Un proceso contencioso porque en él se ventilan conflictos jurídicos concretos o hipotéticos entre dos o más sujetos. La controversia en el juicio de quiebra se plantea entre el deudor y la “masa de acreedores”, por un lado y, por el otro, entre los acreedores mismos, que disputarán por empequeñecer el pasivo del fallido en vistas a mejorar sus posibilidades de cobro en el activo falencial*”⁵.

Ahora bien, la trascendencia social y normativa que motivó la promulgación de la Ley N° 20.720 se refleja en que este cambio legislativo también generó una modificación en el Código del Trabajo al reglamentar expresamente el tratamiento y consecuencias jurídicas que deben seguirse ante la hipótesis de un empleador fallido. Antes de la dictación de la Ley de Insolvencia -con la sola salvedad del Código del Trabajo del año 1931⁶- y tal como señala Francisco Ruay⁷, los tribunales de justicia se enfrentaban a la indeterminación de la causal legal procedente para poner término al contrato de los dependientes de la empresa fallida de manera justificada o debida. Luego, la incorporación de la causal del Art. 163 bis del Código del Trabajo resultó ser un gran avance ante las distintas interpretaciones que existieron en

⁵ Puga Vial, Juan Esteban. (2015) Derecho Concursal del Procedimiento Concursal de Liquidación Ley N° 20.720. Editorial Jurídica de Chile, pp. 196-197.

⁶ Existía una regulación respecto a la quiebra en el Art. 163 N° 4, como causal de término de contrato de los empleados particulares.

⁷ Ruay Sáez, Francisco. (2018) A propósito de la nulidad del despido y la resolución de liquidación concursal. Comentario a la sentencia de la Corte Suprema rol N° 31.772-2017, de 08 de marzo de 2018. Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social ©, Vol. 9, N° 18, p. 155.

nuestro país sobre la materia⁸, ya que expresamente incorporó como una nueva causal de término del contrato de trabajo la hipótesis del empleador fallido. A esta causal nos avocaremos en específico posteriormente.

Posteriormente, con fecha 1° de agosto de 2023, entró en vigencia la Ley N° 21.563, que modernizó los procedimientos concursales contemplados en la Ley de Insolvencia y creó nuevos procedimientos para las micro y pequeñas empresas⁹. En vista del interés que puede suscitar esta última reforma legal, destacaré los aspectos que, a mi juicio, resultan más relevantes para el presente estudio:

En primer lugar, se redefine el presupuesto subjetivo de “empresa deudora”, en el Art. 2, numeral 13), como toda persona jurídica de derecho privado, con o sin fines de lucro, y toda persona natural que, dentro de los veinticuatro meses anteriores al inicio del Procedimiento Concursal correspondiente, haya sido contribuyente de primera categoría.

En segundo lugar, en materia laboral, se regulan explícitamente las siguientes modificaciones:

⁸ Este nuevo criterio legislativo implicó que la Dirección del Trabajo tuviera que cambiar su doctrina pretérita, que sobre el particular señalaba, v. gr., en dictamen N° 6195/315, de 14.10.1997, lo siguiente: *“Las causales de terminación del contrato de trabajo son de derecho estricto, vale decir, que las situaciones de facto que se invoquen por las partes para poner término a la relación laboral deben encuadrarse, necesariamente, en alguna de las causales precisadas expresamente por el propio legislador en los artículos 159, 160 y 161 del Código del Trabajo, o en algunas de las otras específicas que contiene el propio texto legal citado como serían el artículo 17, respecto de los menores, y el 152, respecto de los trabajadores de casa particular, o que existan en leyes especiales, cuyo no es el caso de la declaración de quiebra de la empresa, por lo que no puede el sólo hecho de declararse la quiebra de la empresa, determinar que tal acto jurídico produzca el efecto de poner término ipso facto a las relaciones laborales de sus dependientes, continuando por tanto, vigente los derechos y obligaciones que ellas generaron”*.

⁹ La reforma incorpora un procedimiento simplificado al cual pueden acogerse las micro y pequeñas empresas, las que se entenderán que califican en tal categoría conforme a la definición que proporciona al respecto la Ley N° 20.416 (en base a los ingresos por venta anual) y, de manera copulativa, con la definición que otorga el Art. 505 bis del Código del Trabajo (en función del número de trabajadores de la empresa).

- a) Como obligación del veedor, en el Art. 25, numeral 10), se establece que debe velar por el correcto y oportuno cumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad social del deudor respecto de los trabajadores con contrato laboral vigente y de aquellos cuyo contrato hubiere terminado antes del inicio del procedimiento o durante la Protección Financiera Concursal, debiéndose dar cuenta en caso de incumplimiento al tribunal competente y a la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento.
- b) Se determina la condición de los derechos de los trabajadores dentro del procedimiento de reorganización, en el Art. 10, letra a). Al respecto se establece que los trabajadores de la empresa deudora, con contrato vigente o que hubieren terminado y que mantengan obligaciones laborales y previsionales pendientes de pago se regirán por las normas del Código del Trabajo y las demás normas correspondientes, sin que le sean aplicables las normas de la Ley N° 21.563, salvo en el supuesto de la letra a) del número 1) el Art. 57¹⁰.
- c) Se dispone que los trabajadores no podrán ser parte del procedimiento de reorganización y que quedan excluidos de este procedimiento, en el inciso final del Art. 57. Por lo anterior los créditos laborales no pueden ser novados,

¹⁰ Esta última norma es llamativa porque regula específicamente los efectos excepcionales que se producen respecto de las personas relacionadas al deudor, al señalar lo siguiente: "a) No podrá declararse ni iniciarse en contra del Deudor un Procedimiento Concursal de Liquidación, ni podrán iniciarse en su contra juicios ejecutivos, ejecuciones de cualquier clase o restituciones en juicios de arrendamiento. Lo anterior no se aplicará a los juicios laborales sobre obligaciones que gocen de preferencia de primera clase, suspendiéndose en este caso sólo la ejecución y realización de bienes del Deudor, salvo que se trate de juicios laborales de este tipo que el Deudor tuviere en tal carácter a favor de su cónyuge, de sus parientes, o de los gerentes, administradores, apoderados con poder general de administración u otras personas que tengan injerencia en la administración de sus negocios. Para estos efectos, se entenderá por parientes del Deudor o de sus representantes legales los ascendientes, descendientes, y los colaterales hasta el cuarto grado de consanguinidad y afinidad, inclusive".

remitidos o prorrogados en un Acuerdo de Reorganización, debiendo registrarse por las reglas del Código del Trabajo.

En tercer término, en el Art. 255, la reforma introduce cambios relativos al efecto que produce la finalización del procedimiento concursal de liquidación, el denominado descargue o *discharge*¹¹, identificando ciertos créditos que serán excluidos del procedimiento concursal¹², tales como: (i) Los alimentos que se deben por ley a ciertas personas de conformidad a las reglas previstas por el Título XVIII del Libro I del Código Civil; (ii) La compensación económica que establece la Ley de Matrimonio Civil; (iii) Obligaciones derivadas de delitos y cuasidelitos civiles; y (iv) Cuando el tribunal declare que no procede la extinción de los saldos insolutos o que procede de manera parcial, conforme al Art. 169 A.

Para los efectos de este trabajo, estimo que resulta relevante destacar la figura del incidente o declaración de mala fe, que la Ley N° 21.563 incorporó en el actual Art. 169 A, ya que propende a excluir o limitar la extinción de la deuda en el supuesto de que el deudor sea declarado de mala fe. Dicha declaración además puede ser promovida por “cualquier acreedor”, en cualquier etapa del procedimiento concursal y hasta antes de que se encuentre firme o ejecutoriada la resolución de término; por lo tanto, los trabajadores del deudor fallido, que hubiere obrado de mala fe en el

¹¹ Para Miguel Alarcón este efecto implica: “liberar de la responsabilidad al deudor persona natural por el pago de las deudas anteriores al procedimiento concursal, le proporciona la oportunidad de comenzar desde cero sin la abrumadora carga de deudas que le ha sido imposible cumplir”. Alarcón Cañuta, Miguel A. (2018). La Deuda Por Obligación Constituida A Través De Crédito Con Aval Del Estado No Constituye Excepción Al Discharge En El Ordenamiento Jurídico Chileno. *Revista chilena de derecho privado*, (31), 9-59. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-80722018000200009> visitada por última vez el 28.12.2023, a las 11:15 horas.

¹² El Art. 255 de la Ley N° 20.720 no contenía excepciones a la extinción de los saldos insolutos, a diferencia del derogado inciso segundo del artículo 165 del Código de Comercio y del artículo 134 de la Ley N° 4.558 “Sobre Quiebras” de 1929.

marco del procedimiento concursal, podrían solicitar que dicte tal declaración por el tribunal competente, a fin de que sus créditos laborales no se vean limitados.

Además, el Art. 255, inciso tercero, delimita el efecto del *discharge*, al establecer que subsistirán las garantías reales y personales que garantizaban las obligaciones extinguidas del deudor¹³. De este modo, con el texto actual, la responsabilidad de los garantes del deudor continuará vigente ante los acreedores del fallido, y, además, no podrán subrogarse en los derechos de los acreedores ni exigir un reembolso por los pagos efectuados. Esta última modificación legal igualmente resulta relevante para el presente estudio, ya que podría ser relacionada con la subsistencia de la responsabilidad solidaria que surge entre los codemandados, en la hipótesis de los Arts. 3° y 162 del Código del Trabajo, más allá de la fecha de dictación de la resolución de liquidación, conforme desarrollaré en los capítulos siguientes.

Armonizando lo anteriormente expuesto, desde una perspectiva histórica de la Ley de Insolvencia, es posible concluir, *a priori*, que los efectos extensivos de la nulidad del despido, más allá del propio fallido, se contraponen a uno de los pilares fundamentales que tuvo en vista nuestro legislador con la instauración de dicha Ley, esto es: permitir que los emprendedores puedan iniciar nuevas actividades económicas sin las cargas preteridas de otros proyectos fallidos¹⁴.

¹³ “La extinción de las obligaciones no afectará a los derechos de los acreedores frente al fiador, codeudor, solidario o subsidiario, avalista o tercero constituyente de garantías reales para asegurar el cumplimiento de las obligaciones del Deudor, quienes no podrán invocar el beneficio previsto en el presente artículo ni podrán subrogarse en los derechos de los acreedores o exigir un reembolso por los pagos efectuados”

¹⁴ Un sector de la doctrina nacional ha cuestionado la opción legislativa que en materia concursal se ha desarrollado desde la dictación de la Ley N° 18.175, puesto que la misma refleja la preferencia a las obligaciones mercantiles por sobre las laborales. Así por ejemplo podemos encontrar a: Caamaño Rojo, Eduardo. (2013) El destino de los contratos de trabajo frente a la empresa en crisis: reorganización-

1.1. Principales efectos de la resolución de liquidación concursal

A fin de desarrollar la hipótesis de estudio, resulta relevante traer a colación las principales características y efectos propios que irroga la resolución de liquidación. El Art. 2° de la Ley N° 20.720, numeral 36, define a la resolución de liquidación como: *“Aquella resolución judicial dictada en un Procedimiento Concursal que produce los efectos señalados en el Párrafo 4 del Título 1 del Capítulo IV de esta ley”*.

La resolución de liquidación produce efectos excepcionales en contraste a los requisitos y formalidades de otro tipo de resoluciones dentro de nuestro ordenamiento jurídico. El más notorio y particular efecto que caracteriza a la resolución de liquidación es que sus consecuencias jurídicas se producen *ipso facto* desde la fecha de dictación de la respectiva resolución.

Dentro de la doctrina nacional se ha señalado sobre la materia que: *“No basta con que exista el estado patrimonial crítico que configura la causa del procedimiento concursal de liquidación forzosa, sino que es necesario que este estado jurídico sea declarado por una resolución de los tribunales de justicia, a petición de cualquier acreedor, que invoque y justifique la existencia de alguna de las causales o hechos reveladores de cesación de pagos previstos en la materia. Es a partir de la resolución de liquidación que se originan los efectos jurídicos que el procedimiento trae aparejados¹⁵”*. En similar sentido, Gonzalo Baeza Ovalle, ha sostenido que uno de los principales efectos de la resolución de liquidación es: *“aquellos que empiezan a regir*

liquidación frente a estabilidad laboral, Ob. Cit. p. 189 y a Pedreros Guenante, Carlos. (1997) La quiebra y los derechos de los trabajadores. Editorial Jurídica ConoSur, Santiago, Chile, p. 10.

¹⁵ Sandoval López, Ricardo. (2015) Reorganización y liquidación de empresas y personas. Editorial Jurídica de Chile, p. 157.

desde el mismo instante en que es dictada la resolución, sin necesidad de notificación¹⁶.

Además, del hecho que los efectos de la resolución operan *ipso facto* podemos agregar otros efectos que surgen de la naturaleza especial que tiene la reglamentación comercial y se desprenden de la Ley de Insolvencia. Según se colige de los Arts. 130 y siguientes de la Ley N° 20.720, donde podemos destacar los siguientes efectos:

- Desasimiento.
- Fijación irrevocable de los derechos de los acreedores¹⁷.
- Exigibilidad anticipada de las obligaciones¹⁸.
- Acumulación de juicios.
- Compensación.
- Derecho a pedir alimentos.

¹⁶Baeza Ovalle, Gonzalo. (2013) Derecho concursal chileno: procedimiento de liquidación y reestructuración patrimonial: la quiebra y los convenios: análisis de la reforma proyectada. Tomo I. Santiago de Chile. Legal Publishing, p. 636, citado por Reyes Aguilera, Constanza. (2019) Efectos de la resolución de liquidación concursal en contratos. Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Departamento de Derecho Comercial, Facultad de Derecho, Universidad de Chile, Santiago, Chile. p. 35. Disponible en <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/171120/Efectos-de-la-resolucion-de-liquidacion-concursal-en-contratos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Visitada por última vez 10.09.2022.

¹⁷ Art. 134 de la Ley N° 20.720.

¹⁸ El Art. 136 de la Ley N° 20.720, señala: "*Exigibilidad y reajustabilidad de obligaciones. Una vez dictada la Resolución de Liquidación, todas las obligaciones dinerarias se entenderán vencidas y actualmente exigibles respecto del Deudor, para que los acreedores puedan verificarlas en el Procedimiento Concursal de Liquidación y percibir el pago de sus acreencias. Estas últimas se pagarán según su valor actual más los reajustes e intereses que correspondan, de conformidad a las reglas del artículo siguiente*"; y el Art. 138 de la misma Ley establece, a propósito de las situaciones ante letra de cambio o pagaré, lo siguiente: "*Exigibilidad de otros instrumentos. Si el Deudor fuere aceptante de una letra de cambio, librador de una letra no aceptada o suscriptor de un pagaré, los demás obligados deberán pagar dichos instrumentos Inmediatamente*". Estas normas se encuentran en concordancia con lo dispuesto en el Art. 1496 del Código Civil, que señala: "*El pago de la obligación no puede exigirse antes de expirar el plazo, si no es: 1º Al deudor que tenga dicha calidad en un procedimiento concursal de liquidación, o se encuentre en notoria insolvencia y no tenga la calidad de deudor en un procedimiento concursal de reorganización*".

Los efectos indicados tienen como principal propósito hacer prevalecer la relación de equilibrio o igualdad de los distintos acreedores dentro del procedimiento concursal¹⁹, es lo que Puga denomina la “concatenación de patrimonios”²⁰.

Este antecedente no resulta baladí ya que refuerza la posición en orden a que en todo momento la normativa concursal tiende a delimitar las acreencias de los distintos acreedores y, dentro de sus respectivas diferencias, enmarcar la posición de acreedor, cuestión que robustece la posición argumentativa que hemos asumido en el presente trabajo.

El efecto de la fijación irrevocable de los derechos de los acreedores ya era reconocido en la antigua Ley de Quiebras²¹, y, con la Ley de Insolvencia, en su Art. 134, fue plasmado del siguiente modo: “*La Resolución de Liquidación fija irrevocablemente los derechos de todos los acreedores en el estado que tenían el día de su pronunciamiento, sin perjuicio de los casos especialmente previstos por la ley*”.

Dado lo anterior, podemos colegir que, salvo excepciones legales, los acreedores que han sido parte de un proceso concursal no pueden mejorar su condición después de la resolución de liquidación y que las garantías y/o cauciones que existían previamente a tal época deben ser interpretadas de manera restringida²²;

¹⁹ Ruz Lartiga, Gonzalo. (2019) La regla Par Condicio Creditorum: ¿Mito o realidad del derecho concursal? de los orígenes históricos de la regla y su expresión en el derecho concursal actual. Revista Chilena de Derecho Privado, N° 32, p. 88.

²⁰ Puga Vial, Juan Esteban, Derecho concursal. (2004) El juicio de quiebras, Tomo I, Santiago, Editorial Jurídica, Santiago, p. 35.

²¹ “[...] una vez declarada la quiebra quedan radicados los créditos de sus titulares conforme a los derechos que les correspondían a la época en que la sentencia ha sido dictada y tal es su alcance, como que su efecto es asentar inalterablemente sus derechos a esa fecha”. Gómez Balmaceda, Rafael y Eyzaguirre Smart, Gonzalo. (2011) El derecho de quiebras. Tomo I. Editorial Jurídica de Chile, Segunda Edición, Santiago, Chile, p. 223.

²² En este sentido Reyes Aguilera, Constanza. (2019). Efectos de la resolución de liquidación concursal en contratos. Memoria para optar al grado de Licenciados en Ciencias Jurídicas y Sociales. Profesor guía: Patricio Ricardo Jamarne Baduc. Universidad de Chile, Facultad de Derecho, Santiago, Chile, p. 49. Disponible en: <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/171120/Efectos-de-la-resolucion->

esto último, por cierto, debe ser interpretado teniendo en cuenta el actual tenor del inciso tercero del Art. 255, conforme dispuso la Ley N° 21.536.

No obstante lo anterior, debemos destacar que la propia ley ha establecido excepciones al efecto de la fijación irrevocable de derechos, donde podemos encontrar los siguientes supuestos:

- (i) Respecto de las compensaciones entre el deudor y acreedores que tengan su fuente en obligaciones conexas derivadas de un mismo contrato o de una misma negociación y aunque sean exigibles en diferentes plazos, según el Art. 140 de la Ley de Insolvencia; y
- (ii) En relación a la determinación del valor actual de los créditos, conforme a las reglas especiales establecidas en el Art. 137 de la misma Ley.

Además, tal como se adelantó en el capítulo anterior, hay que tener presente las excepciones que incorporó la Ley N° 21.563, en el Art. 255 de la Ley de Insolvencia, dado que se regula expresamente los créditos respecto de los cuales el efecto extintivo de la resolución judicial que da término al procedimiento de liquidación no operará.

De este modo podemos observar que la Ley de Insolvencia y la reforma legal que dispuso la Ley N° 21.563 regularon, en específico, cuáles eran las excepciones al efecto de la fijación irrevocable de los derechos de los acreedores del proceso concursal, por lo que, legítimamente, podría utilizarse tal circunstancia para aducir que fuera de las dos hipótesis contempladas, no resultaría ajustado a Derecho entender que un acreedor parte de un procedimiento concursal pudiera seguir mejorando sus

créditos, a través, por ejemplo, de la figura del pago de remuneraciones post despido, conforme al Art. 162 del CT.

Así las cosas y concordando lo dispuesto en el artículo 163 bis del CT con el concepto de resolución de liquidación, contemplado por el Art. 2º, numeral 36, de la Ley N° 20.720, podemos afirmar que existe una sinonimia entre los efectos y la resolución de liquidación propiamente tal, razón por la que resultaría un contrasentido desconocer el efecto de la fijación irrevocable de los derechos de los acreedores, para sostener, a reglón seguido, que uno de los acreedores del insolvente o fallido puede beneficiarse más allá del término de la resolución de liquidación que puso término a la relación laboral.

1.2. Los efectos de la resolución de liquidación según la forma societaria

A fin de corroborar la hipótesis propuesta en este trabajo, será importante analizar la diversificación de efectos que puede producir la resolución de liquidación según sea la forma societaria del fallido.

De acuerdo a parte de la doctrina nacional²³, se puede señalar que antes de la dictación de la Ley N° 20.720 se regulaban específicamente los efectos de la resolución de quiebra según el tipo de sociedad sobre la cual se aplicaba. Por ejemplo, en el caso de quiebra de las sociedades colectivas y en comanditas se generaba la

²³ Ruz Lartiga, Gonzalo. (2017) Nuevo Derecho Concursal Chileno. Procedimientos Concursales de empresas y personas deudoras. Tomo I y II. Thomson Reuters. Santiago, Chile.

quiebra individual de los socios solidarios, pero, con la nueva normativa, esta materia no fue regulada expresamente²⁴.

Ahora bien, abocándonos a los principales tipos de sociedades, podemos señalar que en el caso de una sociedad de responsabilidad limitada la resolución de liquidación no produce efectos extensivos hacia sus socios, ya que por la propia naturaleza jurídica de este tipo de sociedad, la responsabilidad de sus socios se encuentra fuertemente delimitada.

En el supuesto de las sociedades anónimas, los principales efectos que tiene la resolución de liquidación, conforme al Art. 29 de la Ley N° 18.406 -Ley sobre Sociedades Anónimas- es que los créditos de los acreedores sociales, cualquiera sea la clase a que pertenezcan, prevalecerán sobre los que posean los accionistas en razón de una disminución de capital y les será aplicable el Art. 287 de la Ley de Reorganización y Liquidación de Activos de Empresas y Personas respecto de los pagos ya efectuados a éstos.

Donde podemos ver interesantes efectos a propósito de la resolución de liquidación es respecto a las Empresas Individuales de Responsabilidad Limitada (en adelante EIRL). La regla general es que la resolución de liquidación no afecta a sus socios, sin embargo, la Ley N° 19.857 -que establece las empresas individuales de responsabilidad limitada- señala como una causal de término de la misma (en su Art. 15, letra d), el hecho de dictarse resolución de liquidación y, además, en su Art. 12, establece que el titular de una EIRL puede responder con sus propios bienes en las siguientes hipótesis:

²⁴ Según su composición, civil o comercial, simple o por acciones, respectivamente, conforme al Art. 51 de la Ley de Quiebras.

- a. Por los actos y contratos efectuados fuera del objeto de la empresa, para pagar las obligaciones que emanen de esos actos y contratos;
- b. Por los actos y contratos que se ejecutaren sin el nombre o representación de la empresa, para cumplir las obligaciones que emanen de tales actos y contratos;
- c. Si la empresa celebrare actos y contratos simulados, ocultare sus bienes o reconociere deudas supuestas, aunque de ello no se siga perjuicio inmediato;
- d. Si el titular percibiere rentas de la empresa que no guarden relación con la importancia de su giro, o efectuare retiros que no correspondieren a utilidades líquidas y realizables que pueda percibir; o
- e. Si el titular, los administradores o representantes legales hubieren sido condenados por los delitos concursales regulados en el Párrafo 7 del Título IX del Libro II del Código Penal.

En consecuencia, ante la hipótesis de que un empleador EIRL fuera sometido a un procedimiento concursal, en cuya virtud se dictara una resolución de liquidación, y, además, se acredite que el empleador incurrió en alguna de las conductas descritas en el Art. 12 transcrito supra, es plausible estimar que podría el trabajador titular de un crédito laboral hacer exigible su crédito -o parte del mismo insoluto- contra el patrimonio personal del titular de la EIRL, aparejando con ello también una nueva excepción al principio de la fijación irrevocable de los derechos de los acreedores en el ámbito concursal. Todo lo anterior estaría amparado por la existencia de una norma expresa al efecto.

En síntesis, podemos colegir que la posición de cada empleador/deudor laboral sometido a un procedimiento concursal no puede quedar únicamente definida desde

la perspectiva de los efectos dispuestos en la Ley N° 20.720, sino que también, debe ser cotejada desde la normativa específica que le sea aplicable según el tipo de sociedad que se haya conformado.

2. De los créditos y las preferencias que surgen ante la insolvencia

Dentro de las aristas que podemos vislumbrar en la hipótesis de un despido por el Art. 163 bis del CT, bajo la existencia de codeudores por la declaración de unidad económica, es que, alguno de los codeudores que pagó -total o parcialmente- la deuda laboral existente, concorra como parte dentro del procedimiento concursal a verificar su crédito. Además, resulta relevante destacar la posición en que quedan los distintos créditos laborales en vista de las modificaciones legales que introdujo al efecto la Ley N° 20.720 dentro del Código del Trabajo.

La Ley N° 20.720, regula en su Capítulo IV “Del Procedimiento Concursal de Liquidación”, Título 5, “Del Pago del Pasivo”, Párrafo 1, “De los Principios Generales”, Art. 241 y siguientes, el orden de pago que tendrán los distintos acreedores. Al respecto, se establece que los acreedores serán pagados conforme a lo dispuesto en el Título XLI del Libro IV del Código Civil y, en el caso de los acreedores valistas, con pleno respeto a la subordinación de créditos establecida en la referida normativa.

El Código Civil distingue entre cinco categorías de créditos: de primera, de segunda y de cuarta clase, que gozan de privilegio (Art. 2471); de tercera clase, son los créditos hipotecarios (Art. 2477, inciso 1º) y de quinta clase, llamados *valistas* o *quirografarios*, que no tienen preferencia (Art. 2489). A su vez, las preferencias²⁵

²⁵ La Corte Suprema ha señalado sobre las preferencias lo siguiente: “*Que, como se sabe, la preferencia constituye una excepción a la regla general de la igualdad entre los acreedores y dado su carácter excepcional, aquellas establecidas por el legislador -los privilegios y la hipoteca-, son de*

pueden ser generales, en cuanto afectan a todos los bienes del deudor -caso de los créditos de la primera clase- y especiales, que sólo comprenden determinados bienes del obligado, como ocurre con los créditos de la tercera clase.

Según se puede apreciar, la Ley de Insolvencia, en lo relativo al orden de los pagos de los créditos de los distintos acreedores, se rige íntegramente por las normas del Código Civil. Sin perjuicio de lo anterior y conforme al desarrollo de esta investigación en el título siguiente, la Ley N° 20.720 incorporó importantes restricciones para que personas relacionadas al deudor, tal como sería el hipotético caso de una persona que ha sido declarada como integrante de una unidad económica, ante la verificación y posterior pago de su crédito en un proceso concursal, quede relegada a una posición del todo desventajosa en comparación a los demás integrantes de la masa de acreedores.

3. De los créditos y las preferencias en el ámbito laboral

En relación a los créditos y preferencias en el contexto laboral, en primer lugar y a modo referencial, hay que señalar que la Organización Internacional del Trabajo ha regulado la presente materia mediante el Convenio N° 173, “Convenio sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador”, del año 1992, el cual, sin embargo, aún no ha sido ratificado por Chile²⁶.

derecho estricto y de interpretación restrictiva, no pudiendo aplicarse por analogía”. Fallo de causa Rol N° 22.816-2014, de 29 de enero de 2015.

²⁶ El Convenio N° 173, en su artículo 5°, señala: “*En caso de insolvencia del empleador, los créditos adeudados a los trabajadores en razón de su empleo deberán quedar protegidos por un privilegio, de modo que sean pagados con cargo a los activos del empleador insolvente antes de que los acreedores no privilegiados puedan cobrar la parte que les corresponda*”; luego, en su artículo 6°, se agrega que: “*El privilegio deberá cubrir al menos los créditos laborales correspondientes: (a) a los salarios correspondientes a un período determinado, que no deberá ser inferior a tres meses, precedente a la insolvencia o a la terminación de la relación de trabajo; (b) a las sumas adeudadas en concepto de vacaciones pagadas correspondientes al trabajo efectuado en el curso del año en el que ha*

En el ámbito nacional, nuestro Código del Trabajo ratifica el reconocimiento del “privilegio” que gozan determinados créditos laborales por lo dispuesto en el Art. 61, dado que esta norma establece que los créditos laborales -que se indican y bajo ciertos límites- gozarán de la primera clase de créditos. La norma en comento establece:

“Gozan del privilegio del artículo 2472 del Código Civil, las remuneraciones adeudadas a los trabajadores y sus asignaciones familiares, las imposiciones o cotizaciones y demás aportes que corresponda percibir a los organismos o entidades de previsión o de seguridad social, los impuestos fiscales devengados de retención o recargo, y las indemnizaciones legales y convencionales de origen laboral que corresponda a los trabajadores; todo ello conforme al artículo 2473 y demás pertinentes del mismo Código.

Estos privilegios cubrirán los reajustes, intereses y multas que correspondan al respectivo crédito.

Para los efectos de lo dispuesto en el número 5 del artículo 2472 del Código Civil, se entiende por remuneraciones, además de las señaladas en el inciso primero del artículo 41, las compensaciones en dinero que corresponda hacer a los trabajadores por feriado anual o descansos no otorgados.

El privilegio por las indemnizaciones legales y convencionales previsto en el número 8 del artículo 2472 del Código Civil, se regirá por lo establecido en dicha norma. Si hubiere pagos parciales, éstos se imputarán al máximo referido.

sobrevenido la insolvencia o la terminación de la relación de trabajo, así como las correspondientes al año anterior; (c) a las sumas adeudadas en concepto de otras ausencias retribuidas, correspondientes a un período determinado, que no deberá ser inferior a tres meses, precedente a la insolvencia o a la terminación de la relación de trabajo, y (d) a las indemnizaciones por fin de servicios adeudadas al trabajador con motivo de la terminación de la relación de trabajo.”

Sólo gozarán de privilegio estos créditos de los trabajadores que estén devengados a la fecha en que se hagan valer.

Los tribunales apreciarán en conciencia la prueba que se rinda acerca de los créditos privilegiados a que se refiere el presente artículo.”

Resulta importante destacar que la Ley de Insolvencia modificó expresamente el Art. 2472 del Código Civil, en relación con la primera clase de créditos y los órdenes de prelación, a propósito de: las remuneraciones, las asignaciones familiares, la indemnización sustitutiva de aviso previo prevista en el Art. 163 bis del CdT²⁷ y las cotizaciones de seguridad social. Igualmente, debemos señalar que el Art. 246 de la Ley de Insolvencia, prescribe que no podrán renunciarse los montos y preferencias de los créditos previstos en los numerales 5° y 8° del artículo 2472 del Código Civil, salvo en la forma y casos que siguen:

- a. Mediante conciliación celebrada ante un Juzgado de Letras del Trabajo, la que podrá tener lugar en la audiencia preparatoria o de juicio y deberá contar con la expresa aprobación del juez, y
- b. En virtud de transacción judicial o extrajudicial que se celebre con posterioridad a la notificación de la sentencia definitiva de primera instancia del juicio laboral.

La Ley de Insolvencia, a fin de facilitar el pago de cierto tipo de créditos laborales, permite la figura de los pagos administrativos, en su artículo 244, facultando a que el Liquidador pueda pagar los créditos contenidos en el Art. 2472 del Código Civil. La ley regula las siguientes condiciones para acceder a los pagos referidos:

²⁷ Con un límite de 90 Unidades de Fomento al valor correspondiente al último día del mes anterior a su pago, considerándose valista el exceso si lo hubiere.

- i. Respecto a los créditos laborales mencionados en el numeral quinto del Art. 2472²⁸, señala que éstos podrán pagarse previa revisión y convicción del Liquidador sobre la suficiencia de los documentos que les sirva de fundamento, sin necesidad de verificación ni de acuerdo de la Junta que apruebe el pago.
- ii. En relación a los créditos del numeral octavo del Art. 2472²⁹, establece que se pagaran en similares términos que el numeral precedente, hasta el límite equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio y fracción superior a seis meses por indemnizaciones convencionales de origen laboral y las indemnizaciones legales que correspondan conforme al Art. 163 bis del Código del Trabajo. Se hace hincapié en que las restantes indemnizaciones de origen laboral se pagarán con el sólo mérito de la sentencia firme o ejecutoriada.
- iii. Se pueden verificar condicionalmente los créditos de las preferencias de los numerales quinto y octavo del Art. 2472, con el solo mérito de la demanda interpuesta con anterioridad al inicio del Procedimiento Concursal de Liquidación o con la notificación al Liquidador de la demanda interpuesta con posterioridad. Ante lo anterior, el Liquidador debe reservar fondos suficientes

²⁸Art. 2472 del Código Civil N°5. “Las remuneraciones de los trabajadores, las asignaciones familiares, la indemnización establecida en el número 2 del artículo 163 bis del Código del Trabajo con un límite de noventa unidades de fomento al valor correspondiente al último día del mes anterior a su pago, considerándose valista el exceso si lo hubiere, y las cotizaciones adeudadas a las instituciones de seguridad social o que se recauden por su intermedio, para ser destinadas a ese fin”.

²⁹ Art. 2472 del Código Civil N°8.” Las indemnizaciones legales y convencionales de origen laboral 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 remuneracionales 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. Asimismo, la indemnización establecida en el párrafo segundo del número 4 del artículo 163 bis del Código del Trabajo estará sujeta a los mismos límites precedentemente señalados. Para efectos del cálculo del pago de la preferencia establecida en este número, los límites máximos indicados en los párrafos primero y segundo serán determinados de forma independiente”.

para el evento que se acoja la demanda, sin perjuicio de los pagos administrativos que procedan.

Dado todo lo anterior, se puede apreciar que la Ley de Insolvencia tiene una regulación especial respecto a los créditos laborales, que, en muchos aspectos, es muy superior a la establecida en la antigua Ley de Quiebras.

4. De las personas relacionadas al deudor según la Ley N° 20.720

Una de la hipótesis en que puede determinarse que los efectos propios de la resolución de liquidación y término de contrato por la causal del Art. 163 bis del CT se pueden ver limitados es en el supuesto que se establezca la existencia de un subterfugio laboral entre los codemandados, conforme al Art. 507 del CT.

Resulta útil destacar para el presente estudio que -tal como adelantamos supra- para la Ley de Insolvencia no es intrascendente el tipo de vinculación que existe entre el fallido y las personas relacionadas al mismo. La Ley N° 20.720 incorporó un tratamiento especial para aquellas personas que pudieran considerarse como relacionadas al deudor³⁰, relegándolas a una posición desfavorable dentro del orden de prelación existente para los otros acreedores, a fin de evitar conductas constitutivas de colusión o fraude³¹. Esta conclusión es verificada por la propia historia de la Ley N° 20.720, ya que, a propósito de la discusión del tenor del Art. 63, el Senador Espina,

³⁰ Así véase a: Alarcón Cañuta, Miguel. (2014) Las personas relacionadas en la ley N° 20.720. Consecuencias y comentarios críticos, Revista Chilena de Derecho y Ciencia Política, Vol. 5, N° 2, pp. 11-45.

³¹ En similar orden de ideas encontramos a los artículos: 57 N° 1, letra c) (resolución de reorganización y efectos en los contratos); 264 N°4 (admisibilidad de renegociación del deudor y efectos en los contratos); Art. 287 (acciones revocatorias concursales); 292 (contenido de la sentencia relativa a las solicitudes revocatorias); todos de la Ley N° 20.720.

señaló: “*el riesgo práctico es que se constituyan falsamente acreencias y que ellas, relacionadas con la empresa, se paguen y recuperen dineros indebidamente*”³².

A mayor abundamiento, el Art. 63 citado, que regula el pago de acreedores en calidad de “personas relacionadas” con el insolvente, señala:

“Los acreedores Personas Relacionadas con el Deudor, cuyos créditos no se encuentren debidamente documentados 90 días antes del inicio del Procedimiento Concursal de Reorganización, quedarán pospuestos en el pago de sus créditos, hasta que se paguen íntegramente los créditos de los demás acreedores a los que les afectará el Acuerdo de Reorganización Judicial. Sin perjuicio de lo anterior, el Acuerdo podrá hacer aplicable la referida posposición a otros acreedores Personas Relacionadas con el Deudor, cuyos créditos se encuentren debidamente documentados, previo informe fundado del Veedor. Esta posposición no regirá respecto de los créditos que se originen en virtud de los artículos 72 y 73. Tampoco regirá respecto de los créditos que se originen en virtud del artículo 74, en la medida que se autorice por los acreedores que representen más del 50% del pasivo del Deudor.”

Naturalmente, en vista del tenor de la regulación anterior, surge la interrogante ¿qué debe entenderse por persona relacionada al deudor? La respuesta se encuentra en el Art. 2°, numeral 26, de la Ley N° 20.720, que señala que se encuadran en tal tipificación los siguientes supuestos:

³² Historia de la Ley, Segundo Informe de las Comisiones Unidas, pp. 667 y 670. Citado por Goldenberg, José Luis. (2015) Los créditos legalmente pospuestos en la Ley 20.720, Revista de Derecho. Vol. XXVIII. N°2, diciembre, p. 102.

a) El cónyuge, los ascendientes, descendientes y colaterales por consanguinidad o afinidad hasta el sexto grado inclusive y las sociedades en que éstos participen, con excepción de aquellas inscritas en el Registro de Valores.

b) Las personas que se encuentren en alguna de las situaciones a que se refiere el artículo 100 de la Ley N° 18.045, de Mercado de Valores. Esta última norma indica los siguientes supuestos:

- i. Las entidades del grupo empresarial al que pertenece la sociedad;
- ii. Las personas jurídicas que tengan, respecto de la sociedad, la calidad de matriz, coligante, filial o coligada, en conformidad a las definiciones contenidas en la ley N° 18.046;
- iii. Quienes sean directores, gerentes, administradores, ejecutivos principales o liquidadores de la sociedad, y sus cónyuges o sus parientes hasta el segundo grado de consanguinidad, así como toda entidad controlada, directamente o a través de otras personas, por cualquiera de ellos; y
- iv. Toda persona que, por sí sola o con otras con que tenga acuerdo de actuación conjunta, pueda designar al menos un miembro de la administración de la sociedad o controle un 10% o más del capital o del capital con derecho a voto si se tratare de una sociedad por acciones.

Además, la Comisión para el Mercado Financiero puede establecer, mediante normas de carácter general, que es relacionada a una sociedad toda persona natural o jurídica que, por relaciones patrimoniales, de administración, de parentesco, de responsabilidad o de subordinación, haga presumir que:

- i. Por sí sola, o con otras con quienes tenga acuerdo de actuación conjunta, tiene poder de voto suficiente para influir en la gestión de la sociedad;
- ii. Sus negocios con la sociedad originan conflictos de interés;
- iii. Su gestión es influenciada por la sociedad, si se trata de una persona jurídica, o
- iv. Si por su cargo o posición está en situación de disponer de información de la sociedad y de sus negocios, que no haya sido divulgada públicamente al mercado, y que sea capaz de influir en la cotización de los valores de la sociedad³³.

Conjuntamente con lo anterior la Ley N° 21.563, en el contexto de la resolución de reorganización, modificó la letra a), del número 1), el Art. 57, señalando que dentro de las excepciones en las cuales no puede declararse ni iniciarse juicios ejecutivos o ejecuciones en contra del deudor, se encuentran los juicios labores sobre obligaciones que gocen de preferencia de primera clase, salvo que: “se trate de juicios laborales de este tipo que el Deudor tuviere en tal carácter a favor de su cónyuge, de sus parientes, o de los gerentes, administradores, apoderados con poder general de administración u otras personas que tengan injerencia en la administración de sus negocios. Para estos efectos, se entenderá por parientes del Deudor o de sus representantes legales los ascendientes, descendientes, y los colaterales hasta el cuarto grado de consanguinidad y afinidad, inclusive”.

³³ No se considerará relacionada a la sociedad una persona por el sólo hecho de participar hasta en un 5% del capital o 5% del capital con derecho a voto si se tratare de una sociedad por acciones, o si sólo es empleado no directivo de esa sociedad.

En igual orden de ideas la Ley N° 21.563 incorporó el Art. 277 C, donde se establece el deber del liquidador de examinar “especialmente” aquellos créditos verificados por personas relacionadas al deudor. Esta tendencia de nuestro legislador, en orden a evitar prácticas contrarias a Derecho o a la buena fe de parte de personas relacionadas con el deudor en materia concursal se plasma en la última reforma legal señalada en una serie de disposiciones, tal cual consta, por ejemplo, de los siguientes artículos: 74, 77, 88, 267, 277-C, 286-C, 286-E, 286-J, 286-M, 286-Ñ, 286-S, etc.

Lo señalado hasta acá también puede ser conjugado con la hipótesis de que entre alguno de los codeudores solidarios y el deudor sometido a un procedimiento concursal se hayan celebrado actos o contratos previos a la resolución de liquidación respecto de los cuales uno o más de los acreedores haya deducido una acción revocatoria y esta haya sido acogida por el tribunal, conforme prescriben los Arts. 287 y siguientes de la Ley de Insolvencia.

En esta hipótesis nuevamente presenciamos que nuestro legislador fue especialmente severo frente a las personas relacionadas al deudor, ya que, en el Art. 290, inciso segundo, de la Ley de Insolvencia, expresamente estableció que, respecto de dichas personas, los actos o contratos mencionados en la misma norma³⁴, el plazo para interponer la acción revocatoria se ampliará a dos años, aunque hayan sido celebrados a título gratuito y se haya procedido por interposición de un tercero,

En síntesis, se puede concluir que la actual Ley N° 20.720, modificada por la Ley N° 21.563, contiene normativa especial tendiente a evitar prácticas abusivas o

³⁴ Ley 20.720, art. 290 inc. 2°: “1) *Todo pago anticipado, cualquiera fuere la forma en que haya tenido lugar.* 2) *Todo pago de deudas vencidas que no sea ejecutado en la forma estipulada en la convención. La dación en pago de efectos de comercio equivale a pago en dinero.* 3) *Toda hipoteca, prenda o anticresis constituida sobre bienes del deudor para asegurar obligaciones anteriormente contraídas*”.

contrarias a Derecho que pudieran surgir, justamente, respecto a personas relacionadas con el deudor, donde eventualmente podría tener cabida alguna de las otras empresas que fueron declaradas parte de una misma unidad económica, en concordancia al supuesto normativo del Art. 507 del CT donde se sanciona a la figura del subterfugio laboral, conforme profundizaremos en los siguientes capítulos.

CAPÍTULO II

DE LA UNIDAD ECONÓMICA LABORAL Y LOS SUPUESTOS QUE ESTABLECE

EL ART. 507 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

1. La unidad económica laboral.

A fin de vislumbrar la serie de implicancias que pueden surgir en la hipótesis del presente trabajado, resulta necesario, como punto de partida, destacar los contornos que en materia laboral tiene la figura de la unidad económica y del subterfugio laboral con el propósito determinar si dentro de la regulación existente en el Código del Trabajo existen argumentos normativos para ampliar los efectos de la nulidad del despido, en el contexto del término de la relación laboral por aplicación del Art. 163 bis CT, ante una pluralidad de coempleadores.

Diego López señala que, respecto a la figura de la unidad económica, los cambios en las estructuras societarias de una empresa pueden afectar los derechos laborales desde dos perspectivas³⁵:

- La primera, por los cambios que se producen por la organización de capitales.
- La segunda, por el conjunto de empresas que explotan una misma actividad económica.

Desde la última perspectiva cobra especial relevancia la figura de la unidad económica contemplada en el Art. 3° del Código del Trabajo. Como es de lato conocimiento, las transformaciones que experimentan las empresas son intrínsecas a su desarrollo, y, para el Derecho del trabajo, según el profesor Claudio Palavecino,

³⁵ López Fernández, Diego. (2010) La empresa como unidad económica. Editorial Abedelo Perrot Legal publishing, Chile. p. 8.

estas transformaciones pueden ser de orden “fisiológico”, “normal” o “lícito” y “patológico”, “anormal” o “ilícito”³⁶. Dentro de los distintos tipos de transformaciones, naturalmente, para el acreedor laboral resultará determinante identificar al sujeto de imputación del crédito laboral y de la seguridad social, a fin de hacer efectivos sus créditos, puesto que la solución ante esta dificultad reside, por regla general, en dos alternativas:

a) La identificación del sujeto de imputación.

b) La ruptura del efecto relativo del contrato de trabajo ampliando la imputación de obligaciones de terceros³⁷.

Es justamente en este último orden de ideas que para el trabajador demandante resulta del todo relevante lograr que una sentencia laboral declare que una pluralidad de codemandados, más allá de su empleador formal, constituyen una misma unidad económica, para que de este modo el trabajador pueda acceder a materializar el pago de su crédito laboral sobre distintos patrimonios.

La Dirección del Trabajo, en el Ord. N° 5171, de 3 de noviembre de 2017, pronunciándose respecto a una consulta sobre si la reserva de derechos efectuada por un trabajador al finiquito ofrecido por el liquidador solo alcanzaba al empleador que ha sido declarado judicialmente en liquidación o si afecta a otras empresas que constituyan con aquella una unidad económica, sostuvo, en vista de lo dispuesto en los Arts. 3° del CdT, 1511 y 1514 del Código Civil, que el trabajador puede dirigirse en contra de todas las empresas involucradas en dicha declaración (unidad económica) de manera conjunta o contra cualquiera de ellas a su arbitrio, sin emitir

³⁶ Véase al respecto a Palavecino Cáceres, Claudio. (2013) La simulación y el subterfugio laborales. Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Vol. 4, N°7, p. 13.

³⁷ Ibidem, Palavecino Cáceres, Claudio. (2013) p. 14.

pronunciamiento respecto a algún tipo de salvedad o restricción existente sobre la materia. A mayor abundamiento, el organismo fiscalizador estableció lo siguiente:

“[...] Por consiguiente, en el caso de la declaración de único empleador, la solidaridad ha sido impuesta por el legislador como un efecto de esta declaración judicial. En este sentido, resulta necesario recordar lo prescrito por el artículo 1514 del Código Civil “El acreedor podrá dirigirse contra todos los deudores solidarios conjuntamente, o contra cualquiera de ellos a su arbitrio, sin que por éste pueda oponérsele el beneficio de división. De esta manera, en el caso que dos o más empresas hayan sido declaradas único empleador por un Tribunal de Justicia competente, estas serán solidariamente responsables de las obligaciones laborales y previsionales que se generen a favor de un trabajador, en virtud de lo dispuesto en el artículo 3° del Código del Trabajo, pudiendo, en este caso, dirigirse el trabajador en contra de todas las empresas involucradas en dicha declaración, de manera conjunta o contra cualquiera de ellas a su arbitrio. Luego, respecto a lo prescrito en el numeral 5, letra b) del artículo 163 bis del Código del trabajo, es menester aclarar que esta norma dispone solo sobre los efectos de dicha reserva en la verificación de los créditos en el procedimiento concursal de liquidación como respecto del pago administrativo que podría resultar procedente, indicando que estas solo podrán efectuarse por el monto aceptado -es decir no reservado- por el trabajador. En este sentido, aquel monto respecto del cual se efectuó

la reserva no se verificará en la quiebra y no podrá pagarse de manera administrativa, pues existe controversia respecto de aquel, entre el empleador en liquidación y el trabajador. Lo anterior, no obsta a que, una vez declarada judicialmente la “unidad económica” que Ud. refiere, en virtud de lo dispuesto en el artículo 3° del Código del Trabajo, el acreedor (trabajador) pueda, en virtud de la solidaridad legal antes referida, dirigirse en contra de la empresa en liquidación o cualquiera otra de aquellas que constituyen el único empleador, en virtud de lo dispuesto en el artículo 1514 del Código Civil.”

La Dirección del Trabajo³⁸, desde hace más de una década, ha vinculado los derechos y obligaciones de los trabajadores con la empresa y no con la persona natural o jurídica que la administra. Lo señalado se encuadra en la senda “proteccionista” de los derechos laborales de los trabajadores; así queda de manifiesto de la interpretación otorgada por el organismo fiscalizador al Art. 3°, en base a la definición de “empresa”³⁹ y del Art. 4°, inciso segundo, en el que se manifiesta el *principio de Continuidad Laboral*, ambas normas del Código del Trabajo.

Es por lo anterior que la doctrina de la Dirección del Trabajo y la jurisprudencia laboral⁴⁰ fueron pioneras en la identificación de la figura del empleador más allá de su

³⁸ Véase, los siguientes dictámenes: Ord N° 4420/315, de 23 de octubre de 2000; Ord. N° 5.047/220, de 26 de noviembre de 2003; Ord. N° 4607/324, de 31 de octubre de 2000; Ord. N° 3228/51, de 21 de julio de 2010; Ord. N° 3314/57, de 28 de junio de 2016; en el ordinario N° 5604, de 04 de diciembre de 2019, etc.

³⁹ El Art. 3°, inciso segundo, del Código del Trabajo define a la empresa del siguiente modo: “*toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo la dirección de un empleador, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada*”

⁴⁰ Para más sobre el tema véase a Gamonal Contreras, Sergio. (2006) Los Grupos de Empresa en Chile: Tensiones y Problemas, Revista Laboral Chilena, septiembre-octubre, p. 69

forma societaria, lo que, a la postre, significó la modificación legal del Art. 3°, incisos 3° al 7°, y del artículo 507, ambos del Código del Trabajo, mediante la publicación de la Ley N° 20.760, el 9 de julio de 2014.

1.1. Principales elementos para configurar la unidad económica

Desde la dictación de la Ley N°20.764, que modificó el inciso cuarto del artículo 3° del Código del Trabajo, se dio reconocimiento normativo a la figura del empleador único para efectos laborales y previsionales.

No obstante lo anterior, para que sea factible que se declare la existencia de una unidad económica entre distintas demandadas, deben configurarse una serie de requisitos, conforme se extrae del tenor del Art. 3°, inciso cuarto⁴¹, citado. Dentro de los requisitos necesarios para la declaración de empleador único, podemos destacar los siguientes:

- a. Dos empresas tengan una dirección laboral común; “y”
- b. Que concurren a su vez otras condiciones, tales como: similitud o complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común.

Ahora bien, dentro de los requisitos previamente referidos, ha surgido un debate en la doctrina nacional en torno a sí la conjunción “y” establecida en el Art. 3°, inciso cuarto, conlleva a entender que la “dirección laboral común” y las otras

⁴¹ Art. 3°, inciso cuarto, Código del Trabajo, indica: “*Dos o más empresas serán consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, cuando tengan una dirección laboral común, y concurren a su respecto condiciones tales como la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común*”.

condiciones que refiere la norma, deben configurarse en la práctica de manera complementaria o no. Se pueden exponer dos posturas al respecto:

- El profesor Raúl Fernández⁴² es de la opinión que la conjunción “y” es indicativa de que se requiere para la declaración de la unidad económica de la existencia de una dirección laboral común y de los otros elementos contemplados en la misma norma;
- La Dirección del Trabajo⁴³ ha señalado que bastaría con la mera existencia de la dirección laboral común “o” alguno de los otros elementos que señala la norma.

Más allá de la posición que se adopte referente a los requisitos necesarios para configurar una unidad económica, a lo menos, resulta un hecho pacífico que la “dirección laboral común” es el elemento esencial para declarar la existencia de un coempleador. En vista de esta premisa, resulta relevante vislumbrar el concepto de “controlador común” y, al efecto, es esclarecedora la definición contemplada por nuestro legislador en el Art. 97 de la Ley N° 18.045 de Mercados de Valores, la cual señala:

“Es controlador de una sociedad toda persona o grupo de personas con acuerdo de actuación conjunta que, directamente o a través de otras personas naturales o jurídicas, participa en su propiedad y tiene poder

⁴² Fernández Toledo, Raúl. (2015) Empleador único (unidad económica): requisitos de configuración, alcance de la exigencia dirección laboral común y procedencia de la acción de subterfugio. Comentario a la sentencia de nulidad de la Corte de Apelaciones de Concepción, rol reforma laboral N° 76-2015. Revista Chilena del Trabajo y de la Seguridad Social, Vol. 6, N° 11, pp. 195-202.

⁴³ La Dirección del Trabajo ha mantenido esta interpretación en, por ejemplo, Ord. N° 3406/054, de 3 de septiembre de 2014.

para realizar alguna de las siguientes actuaciones: a) Asegurar la mayoría de votos en las juntas de accionistas y elegir a la mayoría de los directores tratándose de sociedades anónimas, o asegurar la mayoría de votos en las asambleas o reuniones de sus miembros y designar al administrador o representante legal o a la mayoría de ellos, en otro tipo de sociedades, o b) Influir decisivamente en la administración de la sociedad. Cuando un grupo de personas tiene acuerdo de actuación conjunta para ejercer alguno de los poderes señalados en las letras anteriores, cada una de ellas se denominará miembro del controlador. En las sociedades en comandita por acciones se entenderá que es controlador el socio gestor.”

Dado lo anterior, podemos colegir que el elemento gravitante para la calificación de la existencia de una unidad económica es la persona (o grupo de personas) que transversalmente ejercen un control laboral, administrativo y económico entre las distintas personas jurídicas o naturales.

Lo anterior, por cierto, sin perjuicio que el mismo Art. 3º, inciso quinto, establece expresamente que la mera circunstancia de participación en la propiedad de las empresas no configura por sí sola alguno de los elementos o condiciones señaladas en la misma norma, razón por la cual, podemos concluir que la condición de la dirección laboral común exige, en los hechos, una posición activa y participe de la persona entre las distintas sociedades.

1.2. La solidaridad pasiva como efecto de la unidad económica

El Art. 3º, inciso sexto, del CT, establece que la declaración de una unidad económica, entre dos o más empresas, produce el efecto de que éstas serán solidariamente responsables del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales emanadas de la ley, de los contratos individuales o de los instrumentos colectivos.

No obstante lo anterior, dicha declaración no produce el efecto propio de la “fusión”⁴⁴ de las sociedades que buscan, por ejemplo, obtener una mayor capacidad financiera, aumentar patrimonio o tener una mayor participación en el mercado, conforme la vía que establece, por ejemplo, el Art. 99⁴⁵ de Ley N° 18.046 de Sociedades Anónimas. La diferencia entre el efecto jurídico que produce la solidaridad pasiva y la “fusión” de sociedades es debido a que no se produce una confusión de personas jurídicas y patrimonios entre las distintas sociedades.

Dentro de los efectos propios de la fusión en Chile, siguiendo a Juan Esteban Puga Vial⁴⁶, es posible resaltar los siguientes:

⁴⁴ Definido Puga Vial, como: “La fusión de dos patrimonios sociales bajo una misma personalidad jurídica. Lo esencial, jurídicamente hablando, de una fusión es que de dos o más personas jurídicas surja o quede una sola y ella con el patrimonio, esto es, la totalidad del activo y pasivo, de todas las sociedades que concurren a la fusión”, Puga Vial, Juan Esteban. (2011) La sociedad anónima y otras sociedades por acciones en el Derecho chileno y el comparado. Editorial Jurídica de Chile, Santiago, pp. 605-606.

⁴⁵ Art. 9 Ley N° 18.046: “La fusión consiste en la reunión de dos o más sociedades en una sola que las sucede en todos sus derechos y obligaciones, y a la cual se incorporan la totalidad del patrimonio y accionistas de los entes fusionados (...)”

⁴⁶ Puga Vial, Juan Esteban. (2011) La sociedad anónima y otras sociedades por acciones en el Derecho chileno y el comparado. Editorial Jurídica de Chile, Santiago, pp. 617-625.

a) El derecho al retiro de los socios (Arts. 69 y 71 de la Ley de Sociedades Anónimas).

b) Se disuelven y extinguen las personas jurídicas fusionadas (Arts. 109 y 110 de la Ley de Sociedades Anónimas)

c) La sociedad nueva es heredera de los activos y pasivos de las sociedades fusionadas y no su continuadora legal;

d) Los acreedores tienen derecho a oponerse con o sin efecto suspensivo al proceso de unificación;

e) Tiene efectos tributarios (Art. 64 del Código Tributario); y

f) Sobre la libre competencia (Arts. 3, 18 y 26 del D.F.L. N° 211, Ley Antimonopolios).

Como correlato de lo señalado, es importante destacar las diferencias existentes entre el efecto de la responsabilidad solidaria pasiva entre los deudores y los propios de la fusión de sociedades, puesto que, en el caso de la solidaridad pasiva, las empresas o personas declaradas como una unidad económica mantendrán su individualidad jurídica y sus propios roles únicos tributarios (RUT).

Resuelto lo anterior, a continuación, se profundizará en el efecto propio de la declaración de unidad económica, esto es, la solidaridad pasiva que se declara respecto a todas las sociedades demandadas como coempleador. Las obligaciones solidarias pasivas, han sido definidas por la Corte Suprema⁴⁷ como:

“aquellas en que el acreedor puede exigir a cada uno de los deudores u obligados el total de una prestación que por su naturaleza es divisible y que, por la fuente de la obligación respectiva u otra, se impuso y aceptó esta forma de

⁴⁷ Fallo de la Corte Suprema, causa Rol N° 7260-2012, de fecha 8 de octubre de 2013.

cumplimiento.”; en concordancia con la definición anterior, el profesor Claro Solar afirmaba sobre este tipo de obligaciones:

“Hay, pues, al mismo tiempo un vínculo múltiple y unidad de la deuda; un vínculo múltiple porque hay muchos codeudores; pero este vínculo no se divide entre ellos; y cada deudor es obligado a toda la deuda, como si fuera el único obligado. La unidad de la deuda hace que los diversos vínculos no formen más que uno sólo; de suerte que los diversos codeudores son considerados como si no formaran más que una misma persona, un mismo deudor, en el sentido de que son obligados los unos por los otros y cada uno por todos al total de la deuda⁴⁸”.

Las obligaciones solidarias⁴⁹, desde una perspectiva civilista, y, en concreto, de lo dispuesto en los artículos 1511, 1523, 2317 y 2372, todos del Código Civil, conlleva a concluir a que las fuentes de la solidaridad -pasiva o activa- únicamente pueden ser tres:

- a) La convención.
- b) El testamento.
- c) La ley.

Lógicamente, la declaración de unidad económica, conforme disponen los Arts. 3° y 507 del Código del Trabajo, encuentra sustento en una sentencia judicial, la que

⁴⁸ Claro Solar, Luis. (1978) Explicaciones de Derecho Civil Chileno y Comparado. Tomo X, Vol. I, de las Obligaciones, Editorial Nascimento, p. 413.

⁴⁹ Para que una obligación sea solidaria, no basta siempre que cada uno de los deudores sea deudor de toda la cosa, que es lo que sucede en relación de la obligación indivisible y no susceptible de partes, bien que no haya sido contratada solidariamente; es necesario que cada uno de los deudores *totum et totaliter debeat*, es decir, que cada uno se haya obligado también totalmente a la prestación de la cosa, como si hubiese sólo contratado la obligación” nos encontraremos ante una obligación solidaria, con tal que cada persona “se haya obligado cada una totalmente a una misma cosa”. Cuando varias personas contratan una deuda solidariamente, no es más que frente del acreedor que cada una de ellas es deudora del total. Pothier, Robert Joseph. Tratado de las Obligaciones. Editorial Heliasta, Buenos Aires, 1993, pp. 145-147.

a su vez tiene el soporte normativo ya mencionado, por lo que, indudablemente, la fuente de la solidaridad pasiva en el caso de unidad económica es la ley.

Por otro lado, en lo referido a la relación interna (contribución a la deuda) que produce la solidaridad pasiva entre los distintos deudores, según Hernán Corral⁵⁰, debemos destacar cuatro aspectos:

1) ¿Cuándo procede y cómo se divide la deuda entre deudores?

2) ¿Qué acciones contra los demás deudores puede interponer el deudor que ha fallado?

3) ¿Cuáles son los efectos de la insolvencia de uno de los deudores?

4) ¿Qué tipo de excepciones puede deducir el codeudor demandado de reembolso por parte del deudor que pagó la deuda?

Lo anterior naturalmente es relevante respecto a la situación jurídica que se producirá bajo la hipótesis de que alguno de los codeudores pague el crédito laboral y, posteriormente, persiga su reembolso o pago en contra de los otros codeudores.

En cuanto a los alcances y efectos que tiene la declaración de la solidaridad pasiva entre los distintos deudores, éstos pueden variar según sea la concepción o teoría jurídica que asumamos como fuente de la existencia de la solidaridad pasiva.

En efecto, una parte de la doctrina nacional se acoge a la *teoría del mandato tácito y recíproco* entre deudores, sin perjuicio que esta teoría también tiene divergencias entre la doctrina nacional⁵¹.

⁵⁰ Corral Talciani, Hernán. y Romero Seguel, Alejandro. (2019) Solidaridad obligacional. Diez estudios sobre sus aspectos civiles y procesales. Monografías, alta calidad en investigación jurídica. Editorial Tiran Lo Blanch, Valencia, p. 47.

⁵¹ Ibidem, p. 55, Corral Talciani, Hernán, señala que como partidarios de la teoría del mandato tácito y recíproco encontramos en Chile a: Stitckin, Diego. Derecho Civil: Las obligaciones, Tomo I. Santiago, Editorial Universitaria, p. 300 y Abeliuk, Rene. Las obligaciones. Tomo I. Thomson Reuters, p. 519; en sentido contrario estaría Claro Solar, Luis. Ob. Cit. p. 413 y 424.

Como otra alternativa solución, y tal como plantea Alejandro Romero⁵², la inclinación actual de parte de la doctrina nacional es aceptar la tesis de la *pluralidad de vínculos* respecto a la solidaridad pasiva, puesto que ésta se condice con la garantía del debido proceso, consagrada en el Art. 19 N° 3 de la Constitución Política de la República y el principio de la bilateralidad, especialmente, ante supuestos de solidaridad pasiva que tienen su fundamento en la convención⁵³.

Igualmente la mayoría de la doctrina nacional coincide, desde la perspectiva de la contribución de la deuda, conforme al Art. 1522 del Código Civil, en que el deudor solidario que ha pagado la deuda queda subrogado en la acción de acreedor con todos sus privilegios y seguridades, pero limitada respecto de cada uno de los codeudores a la parte o cuota que tenga este codeudor en la deuda.

Respecto a la parte o cuota del deudor insolvente ésta se reparte entre todos los otros a prorrata de la suya, comprendidos aun aquellos a quienes el acreedor haya exonerado de la solidaridad. Además, y respecto a lo anterior, el Art. 1610 N° 3 del Código Civil, señala que se efectúa la subrogación por el ministerio de la ley y aun contra la voluntad del acreedor.

La principal consecuencia de que exista un régimen de solidaridad pasiva entre los codemandados será que el trabajador podrá hacer exigible su crédito laboral en todos los patrimonios de los codeudores y aquel codeudor que pague la deuda tendrá

⁵² Romero Seguel, Alejandro. (2019) La obligación solidaria pasiva y debido proceso. Revista Chilena de Derecho, Vol. 46 N°1, pp. 99-127.

⁵³ Corrobora asimismo que entre las diversas explicaciones de la naturaleza de las obligaciones solidarias que la tesis de la pluralidad de vínculos ha ido creciendo en la doctrina y jurisprudencia nacional, el criterio de la Corte Suprema, quien añadiéndose a esta tesis ha sostenido: “*la prestación al acreedor es el debitum u obligación a la deuda, en que las personas que se encuentran en tal vinculación responden por el total*”. Corte Suprema causa Rol N° 59-2007, en similar sentido causa Rol N° 8690-10 y Rol N° 7260-2012. Citadas por Corral Talciani, Hernán. y Romero Seguel, Alejandro. Ob. Cit., p. 102.

una acción real y además una personal de reembolso, a la que podría aplicarse por analogía el Art. 2370 del Código Civil: es decir, el reembolso de la deuda con intereses, gastos y el derecho a indemnización de perjuicios⁵⁴, todo lo que, por cierto, podría incidir ante la verificación de créditos en un procedimiento concursal.

Finalmente, hay que destacar en este aspecto -conforme se adelantó en los capítulos anteriores- la especial regulación que introdujo la Ley N° 21.563, en el Art. 255, en orden a establecer que la extinción de las obligaciones no afectará a los derechos de los acreedores frente a los garantes solidarios del deudor.

2. De la responsabilidad solidaria en el ámbito laboral

El profesor Claudio Palavecino plantea, respecto a la responsabilidad solidaria contenida en el Art. 183- B del CT, a propósito de la subcontratación laboral, que este tipo de responsabilidad solidaria “laboral”, es *sui generis* por lo que no deberíamos remitirnos, sin más, al concepto y estatuto de las obligaciones solidarias contenidas en el Código Civil, en su título IX, del Libro IV, artículos 1511 y siguientes⁵⁵. Para argumentar esta posición señala los argumentos siguientes:

- En primer lugar, resalta el hecho que en la solidaridad pasiva el deudor solidario al que se le exige el total de la deuda no puede oponer al acreedor el beneficio de división (Art. 1514 CC), pero en materia de subcontratación al existir un límite temporal de responsabilidad (Art. 183- B del CdT), la empresa

⁵⁴ Ibidem. Corral Talciani, Hernán. y Romero Seguel, Alejandro, p. 56.

⁵⁵ Palavecino Cáceres, Claudio. (2010) La responsabilidad solidaria en la subcontratación laboral. Algunas consideraciones sobre su naturaleza y sus efectos. Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, vol. 1, no. 1, primer semestre, pp. 17-27.

principal no será, necesariamente, responsable por el total de la deuda laboral reclamada, pudiendo interponer el beneficio de división de la deuda.

- En segundo lugar, nos adherimos a la posición de que la solidaridad pasiva en materia laboral requiere de la existencia de un litisconsorcio pasivo con el empleador para reclamar la responsabilidad de la empresa principal⁵⁶, condición que en el Derecho común no es un requisito *sine qua non*, conforme se vislumbra del tenor del Art. 1514 del Código Civil, que señala: “*El acreedor podrá dirigirse contra todos los deudores solidarios conjuntamente, o contra cualquiera de ellos a su arbitrio...*”.
- En tercer lugar, el profesor Palavecino destaca igualmente que, en materia de responsabilidad solidaria por subcontratación, es necesario previamente acreditar la existencia de incumplimientos laborales, cuestión que tampoco es condición de las obligaciones solidarias en el Derecho común.

Todo lo anterior hace reafirmar la idea de que el Código del Trabajo asume una posición ecléctica de la solidaridad, alejada de su concepción más ortodoxa o tradicional, conforme al Derecho común.

Ahora bien, debemos destacar que existen notorias diferencias entre la responsabilidad solidaria en la hipótesis de subcontratación y la que surge de la declaración de una unidad económica:

- En primer lugar, por unidad económica, no existe un límite temporal en que se limite la responsabilidad de los demás codeudores, a diferencia de lo que

⁵⁶ Véase a: Palavecino Cáceres, Claudio. (2012) Subcontratación. Necesidad de provocar litisconsorcio pasivo con el empleador para demandar a terceros responsables. (*Comentario a la sentencia de la Excma. Corte Suprema Rol:3198/2010*). Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Vol. 3, N° 5, pp. 145-148.

ocurre en el régimen de subcontratación laboral, conforme al Art. 183 B, inciso primero, del CdT.

- En segundo lugar, existen restricciones relativas a la oportunidad en que la acción declarativa puede ejercerse, dado que el Art. 507 del CdT, dispone que no puede ejercerse durante el período de negociación colectiva a que se refiere el Capítulo I del Título II del Libro IV del Código del Trabajo, pero no existe tal tipo de restricción a propósito del régimen de subcontratación;
- En tercer lugar, en materia de unidad económica se configura en el plano formal una situación de igualdad entre las empresas codeudoras y el trabajador. Estos antecedentes, *a priori*, nos inclinan también a una concepción de la solidaridad pasiva que se forma entre los codeudores en unidad económica, más próxima a la concepción tradicional o regulada en el Código Civil.

La delimitación y extensión de la responsabilidad de las empresas que conforman una unidad económica, constantemente se encuentra en evolución y es ampliamente redefinido por la interpretación que nuestros tribunales laborales y el legislador realizan al efecto.

3. Breve análisis de la simulación y el subterfugio laboral conforme al Art. 507 del Código del Trabajo

La simulación⁵⁷, conforme al inciso tercero, del Art. 507 del Código del Trabajo, corresponde a la contratación de trabajadores a través de terceros, ocultando al real

⁵⁷ “La simulación de contratación de trabajadores a través de terceros consiste, básicamente, en una pseudo subcontratación y forma parte, por ende, de las figuras de cesión ilegal de trabajadores en general. Sin embargo, este ilícito presenta ciertas particularidades en relación con aquellas figuras, ya que no se trata sólo de una infracción a la ley laboral y, específicamente, a la regulación existente sobre externalización de los recursos humanos, sino que, además, resulta posible enmarcarla dentro de los casos de fraude a la ley laboral, compartiendo al igual que el subterfugio”, definición de Quiroz Allende,

empleador, lo que se conoce como el “suministro ilegal”. El profesor Pedro Irureta⁵⁸, señala que se configura la simulación cuando la apariencia de un acto no se condice con la realidad.

En la simulación existe un empleador aparente que, en la realidad de los hechos, no cuenta con la titularidad de la actividad empresarial, por lo que se le denomina sujeto aparente, agente simulador o empresario oculto. Esta ficción empresarial puede implicar:

"la interposición de un sujeto (la sociedad) en las relaciones entre los socios y los terceros puede servir, por ejemplo, para la evasión fiscal; para gozar de la protección que, en diversos supuestos, el ordenamiento concede a los terceros y que sería inaplicable a los propios socios; para –en los casos en que los socios no responden de las deudas sociales– trasladar el riesgo de pérdidas a los acreedores de un modo abusivo; para violar determinadas prohibiciones de actividades empresariales que recaen sobre ciertas personas; para –a través de la creación de grupos de sociedades– separar formalmente titularidades de actividades que, en el plano económico, integran una única empresa sometida a una única dirección; etc.⁵⁹"

Paulina. Ley de subcontratación laboral. La simulación y el problema de la calificación jurídica de la inspección del trabajo, (2014) Revista de Derechos Fundamentales, núm. 12, pp. 233-248; citado por Ruay Sáez, Francisco. Simulación y subterfugio laboral: a propósito del alcance del actual artículo 507 del Código del Trabajo chileno. (2018) Revista latinoamericana de derecho social, (26), p. 188. Disponible en <https://doi.org/10.22201/ij.24487899e.2018.26.11862>. Visitada por última vez el 30 de noviembre de 2022.

⁵⁸ Más al respecto en Irureta, Pedro. (2013) Simulación y apariencia en el ámbito laboral: La especial situación del sujeto contratante. Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. XL. Valparaíso, Chile, 1er Semestre. pp. 213-250.

⁵⁹ Díaz Moreno, Alberto. (1993) Las sociedades mercantiles, en Lecciones de Derecho Mercantil, coordinación de Guillermo J. Jiménez Sánchez, Octava Edición, España, p. 154.

Respecto al subterfugio laboral⁶⁰, el Art. 507 del CT nos proporciona para efectos laborales su definición, señalando que tal concepto comprende toda aquella acción que tiene por objeto ocultar, disfrazar o alterar “*su individualización o patrimonio, y si ello ha tenido como resultado eludir el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que establece la ley o la convención*”⁶¹.

La relevancia que tienen los supuestos de simulación o subterfugio laboral para el presente estudio radica en que con la última modificación legal aplicada por la Ley N° 20.760 de 2014⁶², ambos supuestos quedaron condicionados a la existencia previa de un empleador común.

A mayor abundamiento, el actual Art. 507 del CT quedó vinculado a la acción de declaración de unidad económica contemplada en el Art. 3° del mismo cuerpo legal, tipificándose en consecuencia las sanciones del Art. 507 citado como una especie de sanciones accesorias⁶³.

⁶⁰ “*cualquier alteración realizada a través del establecimiento de razones sociales distintas, la creación de identidades legales, la división de empresa, u otras que signifiquen para los trabajadores disminución, pérdida de derechos laborales individuales (especialmente gratificaciones o indemnizaciones por años de servicio) o colectivos (especialmente el derecho a sindicalización o negociar colectivamente)*”. Lanata Fuenzalida, Gabriela. (2010) *Contrato individual de trabajo*. Thomson Reuters, Cuarta Edición, Santiago, Chile, p. 202.

⁶¹ Para la Corte Suprema el bien jurídico que ampara, conforme a fallo de recurso de unificación en causa rol N° 10.058-2022, de 22 de mayo de 2023, es: “la acción de declaración de unidad económica tutela el ejercicio de los derechos laborales y previsionales de los trabajadores, respecto de quienes constituyen su verdadero empleador conforme al principio de primacía de la realidad, para lo cual no se instituye como requisito acreditar la afectación, pues si así se asumiera, se referiría a situaciones pasadas, ya verificadas, en las que solo es posible una sanción, mas no el goce actual de los derechos que se aseguran con la figura, que desde una mirada protectora, busca facilitar su ejercicio pleno sin que se altere la individualidad legal determinada de cada entidad que la conforma relacionado con otros ámbitos regulados por el ordenamiento jurídico. Se trata de una norma que anticipa la protección de los derechos y evita el perjuicio que se produciría al encontrarse impedidos los trabajadores de ejercer –como en este caso – sus derechos colectivos referido a quienes son en los hechos sus empleadores”

⁶² Así Rojas Miño, Irene y Aylwin Chiorrini, Andrés. (2006) *Los grupos de empresas en el derecho chileno del trabajo*. Editorial LexisNexis, Chile, p. 25 y ss.

⁶³ Así Ruay Sáez, Francisco. (2018) *Simulación y subterfugio laboral: a propósito del alcance del actual artículo 507 del Código del Trabajo chileno*. *Revista latinoamericana de derecho social*, (26), p. 185. Disponible en <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2018.26.11862> Visitada por última vez el 30 de noviembre de 2022, a las 18:15 horas.

Ahora bien, los alcances que tiene la declaración de unidad económica en las hipótesis de subterfugio o simulación laboral, conforme al Art. 507 del CT, es una materia aún sujeta a debate, por el tenor de la norma en referencia. En efecto, el numeral 2° del Art. 507 citado señala que la sentencia definitiva deberá indicar concretamente a qué medidas se encuentra obligado el empleador a fin de materializar su calidad de tal, así como aquellas destinadas al cumplimiento de todas las obligaciones laborales y previsionales y al pago de todas las prestaciones que correspondiere.

Dado lo anterior naturalmente surgen interrogantes, bajo la existencia de un subterfugio laboral, tales como:

- ¿El sentenciador puede disponer que parte del crédito laboral sea pagado por el empleador sometido en un procedimiento concursal y otra parte del crédito pagado por los demás demandados?
- ¿El sentenciador podría dejar sin efecto actos o contratos celebrados entre los demandados en perjuicio de los trabajadores?
- ¿El sentenciador podría hacer extensivos, en la sentencia, los efectos de la nulidad del despido a los demás codeudores no obstante haber existido una resolución de liquidación previa?, etc.

Creemos que estas interrogantes dejan pendiente futuros estudios sobre las múltiples hipótesis que podrían existir en el contexto de la existencia de subterfugio laboral entre los codemandados y que igualmente serán objeto de análisis por la jurisprudencia nacional.

Justamente en el contexto de la incertidumbre que, eventualmente, podría generar las medidas que dispone el Art. 507 del CT, la Dirección del Trabajo, en Ord.

N° 3406/54, de fecha 3 de septiembre de 2014 (que fijó el alcance del Art. 3° y artículo 507 del Código del Trabajo) remitiéndose a la historia de la Ley N° 20.760⁶⁴, destacó que el Senador Allamand demostró su inquietud ante eventuales vicios de *extra petita* o *ultra petita* que podrían incurrir los Juzgado de Letras del Trabajo en vista del tenor de los artículos 3° y 507 del CdT, ante lo cual, la Ministra del Trabajo y Previsional Social de la época señaló:

"La primera parte del número 2 propuesto, que señala: "La indicación concreta de las medidas a que se encuentra obligado el empleador dirigidas a materializar su calidad de tal", implica que la litis queda fijada conforme a las pretensiones que han hecho valer las partes en el juicio. En ese sentido, obviamente no hay espacio para la ultra petita. En efecto, se determinan los alcances de la causa siempre de acuerdo a lo solicitado en la demanda.

"En cuanto a la segunda parte, que dispone "así como aquellas destinadas al cumplimiento de todas las obligaciones laborales y previsionales y al pago de todas las prestaciones que correspondieren", nos referimos a las consecuencias que derivan de la acción del multirut, lo que dice relación no solo con las pretensiones, sino también con todas las obligaciones que emanan de la ley y que afectan al empleador real común en su nueva calidad. Entendemos extensivas a dicho empleador todas las obligaciones legales en su condición de tal.

"Por lo tanto, al empleador real común le rigen, por cierto, las pretensiones fijadas en la demanda, pero también todas las consecuencias propias de

⁶⁴ Historia de la Ley N° 20.760, pp. 510-511.

la ley. Ello, bajo la nueva definición que se plantea en el texto aprobado por la Comisión.”

Desde la perspectiva de este autor, tanto la posición de la Dirección del Trabajo como de la historia de la Ley N° 20.760, pareciese que aún se torna difuso delimitar, con claridad, el límite de las facultades que señala el Art. 507 del CT a favor del sentenciador, por lo tanto, como hemos reiterado, este aspecto puede continuar siendo un fructífero campo de discusión en tribunales y en la doctrina.

CAPÍTULO III

LA CAUSAL DE DESPIDO DEL ART. 163 BIS DEL CÓDIGO DEL TRABAJO Y LA NULIDAD DEL DESPIDO

1. La causal de despido del Art. 163 bis del Código del Trabajo

Una vez que entró en vigor la Ley N° 20.720 se estableció como una nueva causal del término del contrato de trabajo, específicamente, la hipótesis de que el empleador fuere sometido a un procedimiento concursal de liquidación de sus bienes y se dictara la resolución de liquidación⁶⁵.

La nueva causal de término por liquidación concursal quedó regulada en el Art. 163 bis, inciso primero, del CdT, del siguiente modo: *“El contrato de trabajo terminará en caso que el empleador fuere sometido a un procedimiento concursal de liquidación. Para todos los efectos legales, la fecha de término del contrato de trabajo será la fecha de dictación de la resolución de liquidación.”*

La Dirección del Trabajo, en dictamen Ord. N° 3519/57, de 9 de septiembre de 2014, fijó el sentido y alcance de los artículos 350 y 1° transitorio, que modificó los artículos 61, 172 y 183 M del Código del Trabajo y el referido Art. 163 bis. Sobre el particular hay dos puntos del mentado pronunciamiento que queremos resaltar para fines del presente trabajo:

⁶⁵ Esta nueva causal de despido no ha estado exenta de críticas por parte de un sector de la doctrina nacional, al efecto véase Caamaño, Eduardo. Reorganización-liquidación de empresas, versus estabilidad laboral: El hilo se corta siempre por la parte más delgada. "La estabilidad laboral y la eficacia del Derecho del Trabajo", en Sextas Jornadas de Derecho del Trabajo de la Universidad de Talca. Disponible en: <http://www.centross.otalca.cl/docs/documentos/Segundo%20Panel%20Ponencia%20General.pdf> Visitada por última vez: 6 de diciembre de 2022.

- El primer punto a destacar dice relación con la fecha del término de la relación laboral, respecto del cual el organismo fiscalizador señaló:

“Para todos los efectos legales, la fecha de término del contrato de trabajo será la fecha de dictación de la correspondiente resolución judicial de liquidación de los bienes del empleador, y no la de su notificación, la que tendrá importancia para el cómputo del plazo del aviso o comunicación que debe darse al trabajador del término de su contrato, según se verá a continuación⁶⁶”.

Esta posición, tal como indicamos en los capítulos precedentemente, se encuentra en concordancia con la mayoritaria doctrina y normativa comercial aplicable a la materia, dado que se condice con los efectos *ipso iure* de la resolución.

- El segundo punto por destacar sobre la doctrina de la Dirección del Trabajo existente respecto al Art. 163 bis, es que existe un reconocimiento explícito al principio de especialidad que reglamenta la nueva normativa, el que incluso alcanza a la sanción de la nulidad del despido, dispuesta en Art. 162 del CdT, al señalar que:

“esta normativa general no tendrá aplicación en la nueva causal de término del contrato de trabajo en estudio, y en particular la nulidad del despido en el caso expresado, en razón de la especialidad y realidad fáctica de la misma, de insolvencia del empleador, y que de exigirse en la ocasión produciría al respecto incerteza jurídica y dilación en la situación del trabajador, afectando a

⁶⁶ En dictamen N° 3680/99 de 11 de agosto de 2017, la Dirección del Trabajo, ha sostenido que, desde la dictación de la sentencia de liquidación, *ipso iure*, la administración de los bienes recae en el liquidador designado, provocando el efecto inmediato de la resolución de liquidación, conforme a lo conocido en doctrina como desasimiento.

la vez el proceso de verificación, de cierre y liquidación de fondos en favor de todos los acreedores, según la nueva Ley N° 20.720”.

Nuevamente este planteamiento ratifica que por la especialidad de la normativa concursal y en base del tenor del Art. 163 bis del CT, resultaría, como regla general, contrario a Derecho sostener que los alcances de la nulidad del despido pueden mantenerse más allá de la fecha de resolución de liquidación.

En otro orden de ideas, debemos destacar que respecto a la comunicación del despido por aplicación del Art. 163 bis del CT, se establece que la comunicación puede ser personal o por carta certificada, que se tiene que adjuntar el certificado emitido por la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento, conjuntamente, con los demás detalles que den cuenta de la causa judicial, tribunal competente y fecha de resolución de liquidación correspondiente, fecha última respecto a la cual el liquidador tiene un plazo de seis días hábiles para remitir la respectiva carta; ello sin perjuicio de que los efectos de la resolución surgen de la misma fecha de la resolución de liquidación.

En el ámbito de la jurisprudencia judicial y respecto a la causal de término del Art. 163 bis citado, existen precedentes vinculados al supuesto desconocimiento que tendrían los trabajadores respecto a la resolución de insolvencia (cuando el liquidador no cumple con las publicaciones dispuestas en el Art. 129 y siguientes de la Ley N° 20.720) y, la posición mayoritaria, tal como ha señalado la Corte de Apelaciones de Arica, en causa Rol N° 92-2017, de 24 de octubre de 2017, es reconocer el efecto del término de contrato a pesar de la falta de cumplimiento de las formalidades de publicación, tal como consta de los siguientes razonamientos:

“DECIMO: Que tal como se sostiene en el capítulo correspondiente del recurso, el texto expreso del artículo 163 bis dispone indubitadamente que la fecha de término del contrato será la fecha de dictación de la resolución de liquidación, que en este caso y como ha quedado establecido en autos, ocurrió el primero de julio del 2016, por lo que tal declaración puso término inmediatamente a los contratos de trabajo vigentes a esa época, por el solo ministerio de la ley, incluidos los suscritos con los demandantes, esto sin perjuicio de la obligación de la liquidadora Sra. XXXX de haber comunicado a los trabajadores, el término de los referidos contratos. En consecuencia y por expresa disposición de ley la comunicación de terminación del contrato de trabajo no es un requisito de existencia o validez para tal terminación, sino que es un requisito de publicidad, desde que la parte final de la norma, prescribe que la omisión de esa comunicación no invalida el término de la relación laboral. Luego, decretada la liquidación de la empresa empleadora, no es posible alegar la ineficacia del término del contrato por la causal del artículo 163 bis del Código del Trabajo, ni aun a falta de comunicación del mismo, ni mucho menos su inoponibilidad” (agregué censura al nombre de la liquidadora).

Por otra parte, el término de contrato por la causal del Art. 163 bis del CdT, establece como obligación efectuar el pago de una suma de dinero por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo, equivalente a las tres últimas remuneraciones mensuales devengadas, o, en el caso de que existan menos de tres

remuneraciones, una indemnización equivalente al promedio de las últimas dos o, en su defecto, a la última remuneración mensual devengada.

En el numeral tercero del Art. 163 bis, se regula el pago de la indemnización por años de servicios, en conformidad a lo dispuesto en el Art. 163, incisos primero y segundo. En mismo inciso referido se establece que el pago de esta indemnización no resulta incompatible con la indemnización sustitutiva de aviso previo, a fin de soslayar cualquier atisbo de incompatibilidad que pudiera surgir de lo prescrito en el Art. 176 del CdT⁶⁷, o bien, de la jurisprudencia laboral⁶⁸ existente respecto a la incompatibilidad del pago de cierto tipo de indemnizaciones, tales como la indemnización sustitutiva de aviso previo y la proveniente del lucro cesante, por ejemplo.

Respecto a la forma como se debe celebrar el finiquito de trabajo por término de contrato según el Art. 163 bis citado, igualmente podemos encontrar una regulación diversa a la regla general dispuesta en el Art. 177, inciso primero⁶⁹, del CT, desde dos perspectivas: la primera, porque establece que el liquidador debe poner a disposición del trabajador el respectivo finiquito a lo menos diez días antes del período de verificación ordinaria de créditos; y, la segunda, en razón de que el finiquito suscrito

⁶⁷ “La indemnización que deba pagarse en conformidad al artículo 163, será incompatible con toda otra indemnización que, por concepto de término del contrato o de los años de servicio pudiere corresponder al trabajador, cualquiera sea su origen, y a cuyo pago concurra el empleador total o parcialmente en la parte que es de cargo de este último, con excepción de las establecidas en los artículos 164 y siguientes. En caso de incompatibilidad, deberá pagarse al trabajador la indemnización por la que opte”

⁶⁸ En sentido de la incompatibilidad entre la indemnización sustitutiva de aviso previo y el lucro cesante, véase fallo de la Corte de Apelaciones de Santiago, causa Rol N° 718-2014, y a favor de la compatibilidad fallo de la Corte Suprema, causa Rol N° 1406-2020, de 16 de septiembre de 2021.

⁶⁹ “El finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo deberán constar por escrito. El instrumento respectivo que no fuere firmado por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado sindical respectivo, o que no fuere ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo, no podrá ser invocado por el empleador. El finiquito deberá ser otorgado por el empleador y puesto su pago a disposición del trabajador dentro de diez días hábiles, contados desde la separación del trabajador. Las partes podrán pactar el pago en cuotas de conformidad con los artículos 63 bis y 169”

por el trabajador debe ser autorizado por el Notario Público o Inspector del Trabajo, aun cuando las cotizaciones previsionales se encuentren impagas.

Cabe además destacar el reconocimiento expreso que se hizo en esta norma a la potestad del trabajador de poder incorporar una reserva de derechos, sin que tal circunstancia sea óbice para la correspondiente verificación o pago administrativo.

Armonizando lo anteriormente expuesto, podemos vislumbrar que la causal de término de contrato regulada en el Art. 163 bis del CT, goza de una serie de peculiaridades que la distinguen de las restantes causales de término de contrato, reguladas en los artículos 159, 160 y 161 del Código del Trabajo, y que, tal como ha reconocido la Dirección del Trabajo, esta causal de término de la relación laboral debe ser interpretada conforme al principio de especialidad.

2. Sobre la nulidad del despido y el Art. 163 bis del Código del Trabajo

El Art. 162 del Código del Trabajo, que regula la sanción de la nulidad del despido, establece, en su inciso sexto, lo siguiente: *“Para proceder al despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refieren los incisos precedentes o el artículo anterior, el empleador le deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. Si el empleador no hubiere efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo”*⁷⁰.

⁷⁰ En la doctrina nacional existen críticas a la perspectiva técnica y jurídica respecto a la nulidad del despido consagrada en el Art. 162 del CT, véase por ejemplo a: Palavecino Cáceres, Claudio. (2002). El despido nulo por deuda previsional: un esperpento jurídico. *Ius et Praxis*, 8(2), 557-573. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122002000200017>, vistada por última vez el 30 de noviembre de 2023, a las 19:40 horas.

De la norma citada, en concordancia a lo señalado en el Art. 162, inciso primero, en referencia, se colige que la nulidad del despido es procedente bajo el supuesto que el despido del trabajador se configure por alguna de las siguientes causas legales:

- La del Art. 159 del Código del Trabajo, numerales 4° (vencimiento del plazo convenido en el contrato), N° 5 (conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato), N° 6 (caso fortuito o fuerza mayor).
- Necesidades de la empresa, establecimiento o servicios del Art. 161, inc. 1°.
- Por cualquiera de las causales establecidas en el Art. 160 del Estatuto Laboral.

Por lo anterior y de manera preliminar, se puede sostener que la nulidad del despido no resulta, jurídicamente, procedente en el caso de término de contrato conforme al Art. 163 bis del CdT.

Ahora bien, el último inciso del número 1 del artículo 163 bis zanja cualquier duda que pudiera existir al respecto a los alcances de la nulidad del despido al señalar que: *“Estas normas se aplicarán de forma preferente a lo establecido en el artículo 162 y en ningún caso se producirá el efecto establecido en el inciso quinto de dicho artículo”*. De este modo, aun existiendo deuda previsional al momento del término de contrato del trabajador, por aplicación de la causal del Art. 163 bis del CdT, no tendría a lugar la “Ley Bustos”, configurándose como la única causal de término de contrato en nuestro Estatuto Laboral que contempla tal excepción.

La referencia existente en el numeral primero del Art. 163 bis del CT, en torno a la limitación de los efectos de la nulidad del despido, ha sido por años avalada por importante parte de nuestra jurisprudencia nacional, ya que de los artículos 66 y siguientes de la antigua “Ley de Quiebras”, se mantuvo el criterio mayoritario que no

era posible gravar a la masa de acreedores con mayores obligaciones que las fijadas a la fecha de resolución de liquidación, según consta, v. gr., de los fallos de la Corte Suprema de causas Rol N°s: 6433-2013 y 2777-2001.

Asimismo, como ratifica Francisco Ruay, los tribunales superiores de justicia han dado una interpretación restrictiva a lo dispuesto en el inciso final del numeral primero del artículo 163 bis del Código del Trabajo, en sus palabras: *“han restringido el alcance de la exclusión de los efectos de nulidad del despido sólo al caso en que la relación laboral en comento hubiese terminado específicamente por la causal contenida en dicho precepto; la dictación de la resolución de liquidación concursal”*⁷¹.

En consecuencia, resulta patente del tenor y regulación existente en el Código del Trabajo que nulidad del despido no será procedente, aun existiendo deuda previsional del trabajador, si se le pone término a su contrato de trabajo por la causal del Art. 163 bis; ello salvo determinadas excepciones que podrían configurarse en la práctica, conforme desarrollaremos en los capítulos siguientes.

⁷¹ Ruay Sáez, Francisco. A propósito de la nulidad del despido y la resolución de liquidación concursal. Comentario a la sentencia de la Corte Suprema rol N° 31.772-2017, de 08 de marzo de 2018. Ob. Cit. p. 163.

CAPÍTULO IV

PRINCIPALES SUPUESTOS DE TÉRMINO DE CONTRATO CON RESOLUCIÓN DE LIQUIDACIÓN, NULIDAD DEL DESPIDO E HIPÓTESIS DE COEMPLEADOR

Para efectos prácticos del presente capítulo, se pondrá énfasis a los principales supuestos que podrían configurarse ante la existencia de la figura de coempleador, el término de contrato por la causal del Art. 163 bis del Código del Trabajo y la existencia de deuda previsional, en concordancia a los principales precedentes judiciales dictados sobre la materia.

1. En la hipótesis que el contrato de trabajo concluya por liquidación concursal y exista deuda previsional para configurar la nulidad del despido ¿El Art. 163 bis del CT favorece a los coempleadores?

La posición de este trabajo es que no se afectaría a los restantes coempleadores con la sanción de la nulidad del despido declarada en contra de un empleador fallido en esta hipótesis. Esta postura surge, principalmente, en vista de los siguientes argumentos:

- En primer lugar, del texto expreso existente en el Art. 163 bis, inciso quinto, del CT, que señala: *“Estas normas se aplicarán de forma preferente a lo establecido en el artículo 162 y en ningún caso se producirá el efecto establecido en el inciso quinto de dicho artículo”*, en consecuencia, puede sostenerse, conforme a la regla de interpretación del Art. 19, inciso primero, del Código Civil, que la referencia que hizo el legislado a “en ningún caso”, igualmente favorece a los otros coempleadores.

- En segundo lugar, tal como se indicó supra, de no avalarse esta posición se vulneraría el principio o regla del *par condicio creditorum*, afectándose con ello a la restante masa de acreedores.

Sobre el presente asunto, desde la perspectiva concursal, hay que destacar que la regla general es que la resolución liquidación sólo alcanza al deudor y no a sus fiadores o codeudores solidarios; condición que además es ratificada en el Art. 255 de la Ley de Insolvencia. No obstante ello, se estima que el tenor del Art. 163 bis citado conduce a sostener que no resultaría viable expandir sus efectos sobre los otros coempleadores demandados, sin perjuicio de las particularidades característica que ostenta la solidaridad pasiva proveniente de la declaración de unidad económica conforme se hizo referencia en los capítulos anteriores.

Los otros coempleadores podrían aducir que la sanción de la nulidad del despido sería desproporcional hacia a ellos, al no ser los responsables directos por el no pago de cotizaciones, razón por la cual tan sanción, más allá de la resolución de liquidación, atentaría contra el principio de equidad o de justicia, que han sido igualmente reconocidos por parte de nuestra jurisprudencia⁷² a fin de delimitar parte de la extensión de este tipo de sanciones.

En contraposición, es decir que sí podrían resultar como responsables los demás coempleadores, estimo que la única alternativa legal, por cierto, muy debatible,

⁷² El Tribunal Constitucional, en causa rol N° 12.068-2021, mediante sentencia de fecha 8 de julio de 2022, resolvió un requerimiento de inaplicabilidad presentado por un demandado, en condición de coempleador, que reclamaba la inconstitucionalidad del Art. 162 del CT, en base a la desproporcionalidad, desde el punto de vista pecuniario, que tal sanción le significaba a los demás demandados en unidad económica y quienes no eran responsables directos por el no pago de las cotizaciones, si bien se rechazó tal requerimiento por el Tribunal Constitucional, existieron dos votos en contra, de los Ministros señores Cristian Letelier Aguilar y José Ignacio Vasquéz Márquez, quienes estuvieron por acoger el requerimiento, basados, en síntesis, porque no se advertía el fundamento racional ni sentido de justicia para pagar una deuda que se seguirá reajustando sin freno porque se podría favorecer una hipótesis de enriquecimiento sin causa.

sería en la hipótesis que la declaración de unidad económica y resolución de liquidación, con deuda previsional, lo sea ante la existencia de un subterfugio laboral entre los coempleadores. En tal contexto y en base al Art. 507 N° 2 del CT, la sentencia laboral podría declarar que la nulidad laboral alcanza a todos los codemandados, como una medida tendiente a materializar su calidad de coempleadores.

Refuerza esta última línea argumentativa la evolución legislativa de los actuales artículos 3° y 507 del CT, ya que las modificaciones legales estudiadas demuestran que el fin último de las reformas aplicadas en el Código del Trabajo a su respecto -en la figura del coempleador y del subterfugio laboral- propendían a potenciar la tutela efectiva de los derechos laborales y previsionales de parte de los trabajadores, ya que el bien jurídico protegido es el resguardo de los crédito laborales y de la seguridad social⁷³, por lo tanto, de limitarse el efecto extensivo de la nulidad del despido en contra de los otros coempleadores no se estaría materializando el fin último que tuvo en vista nuestro legislador con las modificaciones de los artículos 3° y 507 citados.

Además, podría reforzar esta última posición la declaración de mala fe del deudor fallido, conforme al procedimiento incorporado por la Ley N° 21.563 en el Art. 169 A, en vista de que, justamente, el numeral 3) regula la hipótesis de la distracción u ocultación de bienes o derechos en el patrimonio, en términos similares al modo existente en el Art. 507 del CT y establece que, valorando la gravedad de los hechos, al término del procedimiento, no se extinguirán los saldos insolutos o solo se extinguirá un porcentaje a prorrata respecto de todos los acreedores. Esta posición igualmente

⁷³ Nuestra jurisprudencia a reconocido que el bien jurídico protegido por las modificaciones legales mencionadas correspondía al resguardo de los créditos laborales y de seguridad social, por ejemplo, en fallo de recurso de unificación de jurisprudencia, de la Corte Suprema, de fecha 6 de diciembre de 2022, en causa rol 99.611-2020.

podría adquirir más relevancia en vista de que las deudas por créditos de seguridad social constituyen un tema de relevancia colectiva, de significación para toda sociedad que aspira a ser justa, solidaria y asentada en un Estado de derecho, tal como ha regulado la legislación española en el Art. 489, numeral quinto, de su Ley Concursal, al establecer dentro de las salvedades al efecto de la exoneración de las deudas, aquellas deudas originadas en créditos de seguridad social⁷⁴.

En contraposición a lo anterior, podemos argumentar que la norma sancionatoria que contiene el Art. 507 del CT debe regirse en su interpretación bajo los parámetros hermenéuticos que irrogan del Derecho penal administrativo o contravencional, es decir, en *stricto sensu*⁷⁵, al principio de culpabilidad⁷⁶ y conforme al principio de especialidad, que emana de la materia concursal, razón por la cual,

⁷⁴ Sanz Sanz, Alberto. (2023). Una comparativa de las deudas excluidas del régimen de los saldos insolutos en el derecho concursal chileno y de la exoneración del pasivo insatisfecho en el derecho concursal español. *Revista de Derecho*, Vol. 61, Reforma a la Ley Concursal, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, pp. 37-63.

⁷⁵ Palavecino Cáceres, Claudio. (2013) La simulación y el subterfugio laborales. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Vol. 4, N°7, p. 15.

⁷⁶ "La aplicación del principio de culpabilidad a las sanciones administrativas significa, en primer término, que éstas no pueden imponerse sino al infractor que ha actuado de forma dolosa o culposa. Existe consenso en nuestra doctrina y jurisprudencia respecto de la aplicación de este principio en materia de sanciones administrativas, aun cuando no se indica la fuente o fundamento de tal afirmación. En efecto, para la doctrina penal es discutible que el principio de culpabilidad tenga un fundamento constitucional. Algunos han argumentado su existencia a partir del reconocimiento constitucional de la dignidad humana (artículo 1o. CPol.) o en el principio de la irretroactividad in peius (artículo 19, núm. 3 inciso 8o., CPol.). Sin embargo, la mayoría ha buscado su fuente en la prohibición de presumir de derecho la responsabilidad penal (artículo 19 núm. 3, inciso 7o., CPol.), en la medida que la culpabilidad es presupuesto de la responsabilidad penal, por lo tanto, presumir la culpabilidad de derecho significa también presumir dicha responsabilidad. En todo caso, se trata de un argumento no exento de críticas y que ha llevado a la doctrina penal a sostener que su afirmación a nivel constitucional constituye todavía una tarea incompleta. Ahora bien, no caben dudas que ya sea por su eventual reconocimiento constitucional o por la proyección de los principios del orden penal como derecho común del poder punitivo estatal, la culpabilidad constituye uno de los principios del derecho administrativo sancionador", Cordero Quinzacara, Eduardo. (2014) Los principios que rigen la potestad sancionadora de la administración en el derecho chileno, *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, Valparaíso, núm. 42, julio de 2014, pp. 420-421. Citado por Ruay Sáez, Francisco. (2018) Simulación y subterfugio laboral: a propósito del alcance del actual artículo 507 del Código del Trabajo chileno. *Revista latinoamericana de derecho social*, (26), p. 189. Disponible en <https://doi.org/10.22201/ij.24487899e.2018.26.11862>. Visitada por última vez el 30 de noviembre de 2022, a las 18:17 horas.

tendría aplicación preferente, la norma especial existente en el Art. 163 bis, inciso quinto, del CT por incluso las facultades excepcionales que menciona el Art. 507 ya citado.

Bajo esta misma lógica y en relación a las modificaciones introducidas por la Ley N° 21.563 a la Ley de Insolvencia, cabe señalar que la referida ley no incorporó ninguna modificación que incorporara una causal específica de exoneración vinculada al crédito laboral, y, en específico, a los efectos jurídicos establecidos en el Art. 163 bis del CT, como si se contempla en la legislación española -que se tomó como modelo para modificar el Art. 255 mentado- a propósito de los salarios⁷⁷. Saenz⁷⁸ haciendo una comparación entre la regulación existente en legislación española y la regulación incorporada por la Ley N° 21.563 y su Art. 255, en materia laboral, hace una crítica al efecto y sostiene que:

“El caso de los intereses de los trabajadores, al ser una categoría de sujetos particularmente afectados por la declaración de concurso de un empresario, debe tenerse en consideración. La aplicación de la regulación del artículo 255 del TRLC chileno, previo y posterior a las modificaciones operadas por la Ley 21.563, supone una desprotección para aquellos. Por tanto, resulta de interés la previsión española, que determina la obligación del deudor de satisfacer, ya sea dentro o fuera del procedimiento concursal, por aplicación del principio de responsabilidad patrimonial

⁷⁷ En España, la Ley N° 16/2022, de texto refundido de la Ley Concursal, establece que dentro de las deudas no exonerables, se encuentran los salarios y siempre que se configuren determinados requisitos. El numeral 4° del Art. 489, de la Ley Concursal Española, señala: “Extensión de la exoneración (...) N° 4 Las deudas por salarios correspondientes a los últimos sesenta días de trabajo efectivo realizado antes de la declaración de concurso en cuantía que no supere el triple del salario mínimo interprofesional, así como los que se hubieran devengado durante el procedimiento, siempre que su pago no hubiera sido asumido por el Fondo de Garantía Salarial”

⁷⁸ Saenz Saenz, Alberto. (2023). Ob. Cit. p. 59

universal, al menos el importe de los salarios por los últimos sesenta días trabajados”

Considerando lo anterior, de haber sido la intención de nuestro legislador ampliar los efectos de la nulidad del despido en el contexto del procedimiento concursal de liquidación, tuvo que haber materializado expresamente tal voluntad. Por lo tanto, a mi juicio, cobra aún aplicación preferente la regulación existente sobre la materia en el Art. 163 bis citado. Es más, incluso en la hipótesis de que el deudor sea declarado como de mala fe, el efecto de tal declaración, tal como se infiere del inciso cuarto del Art. 169-A y del inciso primero del Art. 255, ambos de la Ley de Insolvencia, es que no se extinguirán los “saldos insolutos” o que sólo se extinguirán a “prorrata” respecto de los acreedores; en consecuencia, no se vislumbra en contra del deudor de mala fe y que haya puesto término a los contratos de trabajo de sus dependientes, por la causal del Art. 163 bis del CT, ninguna consecuencia en específico en la Ley de Insolvencia que apareje dejar sin efecto, por ejemplo, el despido que maliciosamente se ha configurado por la causal del Art. 163 bis.

En lo que dice relación con la referencia a que alude el Art. 255 citado, inciso tercero, en orden a que la extinción de las obligaciones no afectará a los derechos de los acreedores frente al deudor, codeudor, solidario o subsidiario, avalista o tercero constituyente de garantías reales, a nuestro juicio, tal hipótesis, que en principio podría ser extensible a la figura del coempleador, estimamos que se encuentra circunscrita a la hipótesis en que un tercero se constituye, personalmente, como garante de la deuda, dado la siguiente referencia existente en el texto: *“para asegurar el cumplimiento de las obligaciones del Deudor”*. En consecuencia, estimamos que el

efecto que se produce con la sentencia laboral que declara la calidad de codeudores solidarios ante la existencia de una unidad económica y/o de subterfugio laboral, difiere de la hipótesis regulada en el Art. 255 en comento, puesto que en este último supuesto el tercero no adquirió la calidad de fiador o codeudor solidario a fin de asegurar las obligaciones del deudor principal, sino que, por el contrario, tal calidad es impuesta por la autoridad judicial por aplicación del Código del Trabajo, pero nunca, en su génesis, tuvo por propósito asegurar el pago del crédito laboral.

En este mismo orden de ideas, considero pertinente destacar que en la historia de la Ley N° 21.563⁷⁹, la Corte Suprema manifestó su posición en torno a las limitaciones que produciría el Art. 255 a los efectos extintivos de la resolución de término del Procedimiento Concursal de Liquidación, del siguiente modo: *“Al respecto, se observa una clara tendencia del proyecto de ley a proteger ciertos bienes jurídicos relevantes –el derecho a sustento del alimentario, la indemnidad de la víctima, la buena fe y el acceso a seguridad social de los trabajadores-, lo cual si bien resulta valorable, limita los efectos extintivos de las resoluciones judiciales de términos de procedimientos de liquidación –institución liberatoria del deudor que cuenta con raíces de larga data en nuestro ordenamiento jurídico-, lo que potencialmente podría generar que se pierdan incentivos para su inicio voluntario”*.

Producto de lo anterior, estimo que la interpretación de las excepciones consagradas en el Art. 255 citado, debe ser realizada de manera restrictiva y no

⁷⁹ Historia de la Ley N° 21.563. Oficio de la Corte Suprema N° 17-2021, p. 7. Cabe destacar igualmente de la historia de la ley, que el Superintendente de Insolvencia y Reemprendimiento, el Sr. Sánchez, plasmó lo siguiente: “El Honorable Senador señor Elizalde consultó respecto de qué pasa con aquellos casos en que el contrato termina después de iniciado el procedimiento. El Superintendente respondió que la ley no considera a los trabajadores como acreedores laborales dentro del procedimiento, por cuanto el Código del Trabajo les entrega herramientas mucho más protectoras y beneficiosas. La ley no entrega respuesta para aquellos casos en que terminan los contratos una vez terminado el procedimiento”, Historia de la Ley N° 21.563. Segundo Informe de Comisión Economía, p. 418.

permite entender que el efecto de la nulidad del despido pueda afectar a los demás coempleadores.

2. Hipótesis en que se despide al trabajador por una causal distinta al Art. 163 bis del Código del Trabajo y, con posterioridad, surge la resolución de liquidación.

El presente supuesto se configura ante la existencia de un trabajador (o grupo de trabajadores) ante el cual se pone término a su contrato de trabajo de manera verbal o por alguna de las causales de los Arts. 4, 5 o 6 del Art. 159, 160 o 161 del Código del Trabajo, con existencia de deuda previsional, pero, con posterioridad, el empleador es sometido a un procedimiento concursal donde se declara la resolución de liquidación.

En el referido contexto, estimo que sí resultaría procedente la sanción de la nulidad del despido en contra del empleador y de los demás coempleadores. Ello debido a que la limitación contenida en el Art. 163 bis, inciso quinto, del CT, es de carácter restrictivo y especial -conforme a lo señalado supra- razón por la cual no debería limitarse los efectos de la nulidad del despido si el término de la relación no se configuró, expresamente, por la causal del Art. 163 bis citado.

De esta posición ha sido parte la mayoritaria jurisprudencia nacional, tal como consta del fallo de recurso de unificación de jurisprudencia, de la Corte Suprema, de causa rol N° 31.772-2017, de 08 de marzo de 2018 que, en lo pertinente, estableció:

“Octavo: Que, atendido lo expuesto y considerando, al mismo tiempo, los términos del artículo 163 bis, tanto su inciso primero como el acápite final de su número 1.-, del Código del Trabajo, se debe concluir que solo regla

la nueva causal de término de contrato de trabajo que se introduce a la normativa laboral, esto es, aquella que se configura por el hecho de someterse el empleador al procedimiento de liquidación; razón por la que se uniforma la jurisprudencia en el sentido que si el vínculo laboral cesó antes de la fecha en que se dictó la resolución que dispuso la liquidación del empleador, el efecto que establece el inciso quinto del artículo 162 del referido código se aplica hasta la convalidación del despido, por lo tanto, la masa de bienes debe responder por el pago de las remuneraciones y cotizaciones previsionales devengadas en dicho periodo y, en forma subsidiaria, la dueña de la obra o faena (Junta Nacional de Jardines Infantiles).

Noveno: Que, en estas condiciones, yerran los sentenciadores de la Corte de Apelaciones de Valparaíso al concluir que corresponde limitar los efectos de la sanción de nulidad del despido hasta la fecha de la resolución de liquidación, pues, como ya se dijo, el artículo 163 bis del Código del Trabajo solo regla la nueva causal de término de contrato de trabajo que se introduce a la normativa laboral, esto es, aquella que se configura por el hecho de someterse el empleador al procedimiento de liquidación, pero no restringe el efecto que establece el inciso quinto del artículo 162 del referido código si la relación laboral terminó por despido incausado, antes de esa fecha.

Por consiguiente, cabe concluir que, al tratarse de un despido verbal ocurrido con anterioridad a la fecha de la resolución de liquidación y adeudarse las cotizaciones de seguridad social por el tiempo trabajado,

concurren los presupuestos que el legislador prevé en el artículo 162 inciso quinto, siendo exigibles y aplicables a las demandadas las obligaciones que el derecho laboral contempla, y consecuentemente, cada una de las sanciones previstas por su incumplimiento, entre ellas, la del artículo 162 ya citado, de tal modo que al decidirse como se hizo en el pronunciamiento del grado, no se incurrió en la vulneración de la norma del artículo 163 bis del Código del Trabajo⁸⁰.”

Este fallo refleja una posición de la Corte Suprema más bien de orden protectora, donde le otorga una interpretación restrictiva a los supuestos y efectos que nacen del Art. 163 bis del CdT⁸¹, basada en el principio de protección laboral y la regla del *indubio pro operario*.

Ahora bien, surge una segunda pregunta derivada de la presente hipótesis ¿Hasta cuándo resulta extensible los efectos de la nulidad del despido respecto al empleador y a los demás coempleadores? La Corte Suprema ha sostenido que, a pesar de que un vínculo laboral haya cesado antes de la fecha de la resolución de liquidación, el efecto que establece el inciso quinto del Art. 162 del CT debe aplicarse

⁸⁰ En similar la Corte de Apelaciones de Valparaíso, en causa Rol N° 209-2017, de fecha 16 de mayo de 2017 que señaló: “según dejó establecido el tribunal en el considerando duodécimo, tampoco es aplicable a la empresa contratista la situación de excepción prevista en el artículo 162 del Código Laboral, en relación al artículo 163 bis del mismo cuerpo legal, no obstante encontrarse esta última en situación de liquidación de bienes, por cuanto la resolución de liquidación fue dictada con posterioridad al término de la relación laboral, que aconteció en el mes de septiembre de 2016, habiendo por tanto concluido la relación laboral, tal como ha quedado establecido, por despido y no por el hecho de dictarse resolución de liquidación, siendo procedente entonces la sanción de la nulidad del despido”; y la causa Rol N° 307-2015, de 7 de enero de 2016, de la Corte de Apelaciones de Concepción, que señaló: “en la medida que el citado artículo 163 bis parte de la afirmación que el contrato termina por el sometimiento del empleador al procedimiento de liquidación, empero en el caso de autos, tal como se dejó establecido en la sentencia recurrida (considerando octavo), las cuatro actoras fueron despedidas en forma verbal, sin expresión de causa y sin hacerles entrega de las respectivas cartas de despido y por ello el despido fue calificado jurídicamente como injustificado -cuestión que acaeció con fecha 28 de mayo de 2015, esto es, con antelación a la data en que la empleadora IB Alimentación S.A. fuera declarada en liquidación (31 de julio de ese año)”.

⁸¹ Ruay Sáez, Francisco. (2018). Ob. Cit. pp. 166-167

sólo hasta la fecha de dictación de la resolución de liquidación, tal como se corrobora de los siguientes fallos roles números: 16.584-2015, 3.389-2018 y 28.720-2021. En el último fallo citado, de fecha 7 de julio de 2022, en lo pertinente, nuestro máximo tribunal estableció:

“[...] La primera norma citada fue introducida por la Ley N° 20.720, publicada en el Diario Oficial, de 9 de enero de 2014, que sustituyó el régimen concursal vigente a la fecha de su entrada en vigor por uno de reorganización y liquidación de empresas y personas, e incorporó la quiebra del empleador como una causal de término del contrato de trabajo, excluyendo, como se aprecia, en forma expresa, la aplicación de lo que establece el inciso quinto del artículo 162 del Código del Trabajo, en el evento que la relación laboral concluya por haberse sometido el empleador a un procedimiento concursal de liquidación. Lo anterior, encuentra fundamento en la pretensión del legislador de no gravar la masa de bienes con mayores obligaciones que aquellas que quedaron fijadas a la fecha en que se dictó la resolución de liquidación por el tribunal que conoce el procedimiento concursal respectivo, que es, precisamente, la que pone término al contrato de trabajo.

Séptimo: Que, a partir de lo referido, y tomando en consideración que el inciso primero y el acápite final del número 1 del artículo 163 bis del Código del ramo introdujo una nueva causal de término de los contratos de trabajo, esto es, aquella que se configura por el hecho de someterse el empleador al procedimiento de liquidación, no cabe

sino concluir que la fecha de dictación de la respectiva resolución, constituye el límite al que debe ceñirse la obligación de pagar las remuneraciones y cotizaciones insolutas de los trabajadores, resultando lógico y razonable dar aplicación a la restricción consagrada en la norma citada, precisamente por el objetivo perseguido por el legislador

Octavo: Que, en razón de lo anterior, se desprende que la decisión impugnada resolvió de acuerdo con la argumentación que esta Corte considera correcta, puesto que, si el vínculo laboral cesó antes de la fecha en que se dictó la resolución que dispuso la liquidación, hecho que fue acreditado en estos autos, el efecto que establece el inciso quinto del artículo 162 del referido código debe aplicarse solo hasta dicha data, debiendo la masa de bienes responder sólo por las remuneraciones y cotizaciones previsionales devengadas en aquel periodo, doctrina que se viene sosteniendo a partir de la sentencia dictada en el ingreso Rol N°16.584-2015 y, posteriormente, en los N°s 3.389-2018 y 4.569-2019 [...]”⁸²

Además, de postularse lo contrario se afectaría a la masa de acreedores del fallido y uno de los fines principales de la Ley N° 20.720, fue la determinación de los créditos de los acreedores⁸³, tal como hemos indicado en los capítulos anteriores.

⁸² En similar sentido también ha estado la Corte de Apelaciones de Santiago, en causa rol 776-2020. De igual modo la Corte Suprema en fallo de recurso de unificación de jurisprudencia, de fecha 24 de abril de 2023, en causal rol 11.769-2022, ratificó este criterio limitante de la temporalidad de la nulidad del despido, como coto a esta sanción respecto a la empresa mandante, en régimen de subcontratación.

⁸³ La Dirección del Trabajo, en dictamen N° 3680/99, de 11 de agosto 2017, ha señalado: “*por esta vía se busca una determinación rápida del pasivo del deudor insolvente en liquidación, fijando los créditos de los acreedores, entre los que se encuentran los mismos trabajadores*”.

Atendido lo anterior, podemos afirmar que los demás coempleadores podrían beneficiarse de la resolución de liquidación, a fin de limitar el efecto de la nulidad del despido en el tiempo, aún bajo el supuesto de que el despido del trabajador se haya configurado por una causal legal distinta a la dispuesta en el Art. 163 bis del CT y aun cuando la resolución de liquidación haya sido dictada con posterioridad al término del vínculo contractual.

3. Situación de los trabajadores a quienes se le pone término a su contrato de trabajo y se encuentran sujetos a fuero laboral

El numeral 4° del Art. 163 bis del Código del Trabajo señala que no se requerirá autorización judicial previa del juez competente, para poner término al contrato de los trabajadores aforados. Naturalmente esta es una norma del todo excepcional dentro de nuestro sistema laboral y se contrapone con la regla general de los fueros laborales contemplados en el Art. 174, inciso primero, del Estatuto Laboral, que ratifica la necesidad que previo a todo despido de un trabajador aforado, se debe contar con autorización judicial.

En relación al tema de la continuidad de los fueros laborales sindicales, bajo la hipótesis del término de contrato por la resolución de liquidación a que refiere el Art. 163 bis mentado, la Dirección del Trabajo ha ratificado que, aunque el trabajador continúe posteriormente prestando servicios para la misma empresa, con un nuevo contrato de trabajo, automáticamente se entiende que perdió su calidad de dirigente, en conformidad a lo prescrito en el Art. 163 bis N° 4 del CdT, según consta, v. gr. de Ord. N° 3680/99, de 11 de agosto de 2017.

Por otra parte, en materia de fuero laboral existe una contra excepción en el Art. 163 bis, numeral cuarto, respecto al fuero maternal. Al respecto se establece que el liquidador deberá pagar una indemnización equivalente a la última remuneración devengada por cada uno de los meses que restare de fuero, y que no se podrá considerar, en el supuesto de que el trabajador esté haciendo uso de los descansos a que se refiere el Art. 198 del CdT, para el pago de la indemnización referida, las semanas durante las cuales el trabajador tenga derecho al uso de los subsidios.

En este mismo contexto, la Dirección del Trabajo, en Ord. N° 2454, de 15 de mayo de 2015, ha señalado que para el pago preferente de las indemnizaciones que correspondan a aquellos trabajadores con fuero maternal y demás a que alude el Art. N° 4 del artículo 163 bis del Código del Trabajo, corresponde aplicar los límites que establece el inciso primero del N° 8 del artículo 2472 del Código Civil.

Es importante en este aspecto destacar que la resolución de liquidación concursal, no obstante, el subsecuente eventual pago de la indemnización por fuero maternal correspondiente no implica en ningún caso entender que la relación de la madre y/o los derechos de maternidad (Art. 192 y siguientes del CdT) se prolongaran en el tiempo que reste pendiente por el pago del fuero. En efecto, existen precedentes de la Superintendencia de Seguridad Social, tal como el oficio N° 28.271, de 30 de agosto de 2018, que ha ratificado, por ejemplo, que no corresponde la tramitación de licencias médicas, tipo 4, otorgadas con relación a la enfermedad grave de niños menores a un año o niños prematuros, cuando ha precedido el término de contrato conforme al Art. 163 bis del CdT, sin perjuicio de que la madre pudiera encontrarse dentro del período del fuero maternal.

Dado todo lo anterior, podemos afirmar que, con la resolución de liquidación, a todo tipo de trabajador sujeto a fuero laboral se le puede poner término a su fuero por la mera dictación de la resolución⁸⁴. Este efecto, en nuestro criterio, siguiendo la misma lógica expuesta a propósito del freno a la sanción de la nulidad del despido, debería igualmente beneficiar a los otros coempleadores.

4. Hipótesis en que un trabajador es despedido por el Art. 163 bis del CT, pero continúa prestando servicios para la empresa fallida

En relación al presente supuesto, en primer lugar, hay que destacar que la historia⁸⁵ de la Ley N° 20.720, señala que resulta legítimo el término de la relación laboral -conforme al Art. 163 bis- y que a continuación se desarrollen servicios laborales bajo nuevas contrataciones a fin de darle continuidad al giro por el liquidador.

Ahora bien, la problemática surgirá especialmente para aquellos casos en que, culposa o dolosamente, se pone término al contrato del dependiente por la causal del Art. 162 bis citado, pero en los hechos continúa prestando servicios. Naturalmente, si

⁸⁴ En similar sentido podemos encontrar el fallo de la Corte de Apelaciones de Antofagasta, en causa rol 452-2016, de 12 de enero de 2017.

⁸⁵ El Mensaje del Ejecutivo señaló al respecto: "cabe tener presente que el término de los contratos de trabajo rige también en el evento que el giro del fallido, por el tiempo y fines determinados en la propia ley, continúe excepcionalmente con posterioridad a una declaración de quiebra. En rigor, la continuidad de giro no configura una supervivencia o continuación del empleador, ya que la administración del ex empleador vinculada a la continuación de su giro tiene, para todos los efectos legales, un tratamiento distinto al que existía antes de su quiebra y ciertamente distinto al tratamiento aplicable durante el proceso de quiebra. Adicionalmente, puede ocurrir que en la continuación de giro el síndico contrate a algunos trabajadores considerados necesarios para esa continuidad, lo que se materializa legalmente a través de un nuevo contrato de trabajo". Mensaje N° 077-360, de 02.08.2012, pp. 4-5, asimismo el Mensaje señaló: "*la administración que el síndico toma respecto de los bienes del empleador no es una continuidad del empleador, sino que una situación interina impuesta por la ley, con el propósito específico de liquidar los bienes del deudor y saldar las deudas de los acreedores*"; ambos citados en Castro Castro, Francisco y Albornoz Pollman, Rodrigo. (2014) Los derechos laborales en el nuevo régimen concursal. Ley N° 20.720. Monografías. Thomson Reuters. p. 107.

no mediara un finiquito de trabajo de parte del liquidador, conjuntamente, con la interrupción efectiva de los servicios por parte del trabajador, podría refutarse la validez del término de contrato por la causal del Art. 163 bis del CT en sede laboral, cuestión que podría provocar que a la postre el “despido primitivo” no tuviera efecto y se mantuviera una continuidad laboral, provocándose con ello la procedencia de la nulidad del despido en contra de la empresa fallida y demás coempleadores.

Si bien la presente hipótesis debería ser excepcional, en atención al tenor de la Ley N° 20.720 y las actuaciones que le competen al liquidador concursal respecto de los trabajadores de la empresa fallida, lo cierto es que ya existen precedentes judiciales que han ratificado la continuidad de los servicios de trabajadores más allá de la fecha de la resolución de liquidación de la empresa fallida⁸⁶. En este supuesto se ha soslayado el efecto propio de la resolución de liquidación, dando preeminencia al principio de primacía de la realidad, principio de enriquecimiento sin causa y el principio general de buena fe, a fin de sancionar de todos modos al empleador que indebidamente puso término al contrato de trabajo por la causal del Art. 163 bis.

La Dirección del Trabajo respecto a la presente hipótesis ha señalado, por ejemplo, en Ord. 2018, de 26 de abril de 2018, lo siguiente: *“no resulta procedente que los dependientes continúen prestando servicios más allá del día en que se ha dictado la resolución de liquidación, actuación judicial cuya oportunidad resulta previsible, toda vez que, se encuentra antecedita por otras actuaciones de carácter obligatorio según lo ordenan los artículos 37, 116 y 129 de la Ley N°20.720.”* De este modo, el efecto normal de la resolución de liquidación, en armonía a la aplicación de

⁸⁶ Al efecto podemos encontrar el fallo de la causa RIT O-101-2021, de 25 de abril de 2022, del Juzgado de Letras del Trabajo de San Felipe y fallo en causa rol 321-2020, de 13 de noviembre de 2020, de la Corte de Apelaciones de Antofagasta.

la causal del Art. 163 bis del CT, es poner término, *ipso facto*, a la relación laboral con los dependientes y tan sólo de manera excepcional podría entenderse que la relación laboral se ha mantenido aún más allá de la resolución de liquidación.

Así y en vista de los argumentos citados, podemos afirmar que, en la práctica, la resolución definitiva de la última hipótesis expuesta en el presente trabajo siempre estará condicionada a una serie de circunstancias casuísticas y específicas a cada realidad laboral, que pueden incidir en reafirmar o alterar la hipótesis principal sostenida en esta investigación.

V. CONCLUSIONES

Con la investigación realizada podemos afirmar que, ante la hipótesis de un coempleador fallido, en que ha existido deuda previsional y se le ha puesto término al contrato de trabajo de un dependiente por la causal del Art. 163 bis del Código del Trabajo, el crédito laboral del trabajador no podría alcanzar a las restantes empresas coempleadoras, en lo relativo al efecto de la nulidad del despido, más allá de la fecha de dictación de la resolución de liquidación.

Esta conclusión puede ser ratificada, en primer lugar, en vista de la historia de la Ley N° 20.720, donde se vislumbra que el propósito de nuestro legislador, con las últimas modificaciones legales incorporadas en nuestro ordenamiento jurídico, propenden a fomentar la realización de nuevas actividades económicas por las empresas; es decir, ante el término de una empresa fallida, se ha potenciado que los créditos existente a tal época queden determinados y zanjados prontamente, con el propósito de que las personas involucradas en tales negocios puedan reemprender con nuevas actividades económicas.

No obstante lo anterior, no se puede soslayar que, en términos generales, la Ley N° 20.720 igualmente fomentó la regulación existente para el efectivo cobro de los crédito laborales -en los artículos 2472 y siguientes del Código Civil- y que estableció, a fin de evitar que las personas vinculadas al fallido puedan afectar a la masa de acreedores, sanciones especiales ante figuras asimilables al subterfugio regulado en materia laboral. Esta tendencia además ha sido fuertemente reforzada con las modificaciones legales introducidas por la Ley N° 21.563, donde se establecieron excepciones al efecto de exoneración general que producía la

resolución de liquidación en el patrimonio del deudor, dado el actual tenor de las excepciones contempladas en el Art. 255.

No obstante lo anterior, la mayoritaria doctrina y jurisprudencia nacional, igualmente apoyan nuestra posición, en el sentido de sostener que los efectos de la resolución de liquidación operan *ipso facto* y que, en tal contexto, el efecto de la fijación irrevocable de los derechos entre los distintos acreedores del fallido se erige como uno de los principales argumentos para descartar una conclusión en contrario, salvo por las excepciones legales mencionadas.

En relación a la figura de la unidad económica, el efecto de la solidaridad pasiva entre todos los codeudores continúa siendo la regla general, y, efectivamente, la solidaridad pasiva declarada por la existencia de una unidad económica resulta ser de naturaleza *sui generis*, por las especiales características que tiene su regulación en el Código del Trabajo. Por esta misma circunstancia, estimamos que no se podría hacer responsable a los coempleadores, no obstante su calidad de codeudores solidarios, del pago de las deudas del fallido aludiendo al efecto lo dispuesto en el Art. 255, inciso tercero, de la Ley N° 21.563, debido a que ellos no adquirieron tal calidad con el propósito de asegurar el cumplimiento de las obligaciones del deudor principal.

Por otra parte, la única alternativa que avizoro a partir del estudio realizado, no exenta de cuestionamientos, por cierto, para extender los efectos de la nulidad del despido en la hipótesis de coempleador, por despido por la causal del Art. 163 bis del CT, sobre las restantes empresas condenadas de manera solidaria y más allá de la fecha de la resolución de liquidación, sería únicamente en la hipótesis de la declaración de la existencia de un subterfugio laboral entre los codemandados y que

tal efecto sea establecido en la sentencia laboral, conforme al numeral segundo del Art. 507 del CT. Esta alternativa igualmente podría cobrar vigencia en la práctica, en vista de los precedentes judiciales citados anteriormente, en el supuesto que se acredite que, en la realidad de los hechos, el trabajador continuó prestando servicios para la empresa fallida más allá de la fecha de resolución de liquidación. De igual manera, fortalecería esta posición que se declare la mala fe del deudor en el procedimiento de insolvencia, en concordancia a lo prescrito en el Art. 169-A de la Ley de Insolvencia.

No obstante lo anterior, mantenemos que la posición general sobre esta materia, en concordancia al tenor de los artículos 162 y 163 bis del Código del Trabajo, es que el efecto de la nulidad del despido no puede ampliarse más allá de la fecha de la resolución de liquidación y que tal declaración beneficia a todos los codemandados, salvo en los casos excluidos por ley.

En lo que dice relación con los principales precedentes judiciales citados en el presente trabajo, podemos observar que varios tribunales de alzada de nuestro país y especialmente la Excm. Corte Suprema, han interpretado restrictivamente la causal de despido del Art. 163 bis del CT, en el contexto de la nulidad del despido, a fin de establecer que no resulta procedente que se delimite su extensión cuando el despido de los trabajadores se provocó por una causal distinta, en armonía al principio protector laboral y la regla del *indubio pro operario*. Sin perjuicio de lo anterior, la mayoritaria y reciente jurisprudencia emanada de nuestros tribunales de alzada también ha establecido que el límite de la extensión de la nulidad se verá determinada con la fecha de resolución de liquidación, aun cuando se haya producido el término

de la relación laboral con anterioridad a dicha época, siempre bajo la lógica de no afectar a la masa de acreedores.

Finalmente, debemos señalar que, sin duda, por la amplitud de los supuestos y la normativa aplicable a la investigación realizada en el presente trabajo, pueden realizarse futuros estudios a fin de seguir ahondando en los distintos supuestos que pueden surgir como derivadas del presente trabajo.

VI. BIBLIOGRAFÍA

Doctrina:

- Abeliuk, Rene. (2014) Las obligaciones. Tomo I. Thomson Reuters.
- Alarcón Cañuta, Miguel Ángel. (2017) Comentarios críticos a la subordinación de los créditos en las acciones revocatorias concursales. Revista de Derecho Universidad Católica del Norte. Sección: estudios, año 24, N°2.
- Alarcón Cañuta, Miguel. (2014) Las personas relacionadas en la ley N° 20.720. Consecuencias y comentarios críticos, Revista Chilena de Derecho y Ciencia Política, Vol. 5, N° 2.
- Alarcón Cañuta, Miguel A. (2018). La deuda por obligación constituida a través de crédito con aval del estado no constituye excepción al discharge en el ordenamiento jurídico chileno. Revista Chilena de Derecho Privado, N° 31.
- Baeza Ovalle, Gonzalo. (2013) Derecho concursal chileno: procedimiento de liquidación y reestructuración patrimonial: la quiebra y los convenios: análisis de la reforma proyectada. Tomo I. Santiago de Chile. Legal Publishing.
- Caamaño Rojo, Eduardo. (2013) El destino de los contratos de trabajo frente a la empresa en crisis: reorganización-liquidación frente a estabilidad laboral. Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, XL, Valparaíso, Chile, 1er Semestre.
- Caamaño, Eduardo. Reorganización-liquidación de empresas, versus estabilidad laboral: El hilo se corta siempre por la parte más delgada. "La estabilidad laboral y la eficacia del Derecho del Trabajo", en Sextas Jornadas de Derecho del Trabajo de la Universidad de Talca. Disponible en:

<http://www.centross.otalca.cl/docs/documentos/Segundo%20Panel%20Ponencia%20General.pdf>

- Castro Castro, Francisco. y Albornoz Pollman, Rodrigo. (2014) Los derechos laborales en el nuevo régimen concursal. Ley N° 20.720. monografías. Thomson Reuters.
- Claro Solar, Luis. (1978) Explicaciones de Derecho Civil Chileno y Comparado. Tomo X, Vol. I, de las Obligaciones, Editorial Nascimento.
- Cordero Quinzacara, Eduardo. (2014) Los principios que rigen la potestad sancionadora de la administración en el derecho chileno, Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Valparaíso, núm. 42.
- Corral Talciani, Hernán. y Romero Seguel, Alejandro. (2019) Solidaridad obligacional. Diez estudios sobre sus aspectos civiles y procesales. Monografías, alta calidad en investigación jurídica. Editorial Tirant Lo Blanch, Valencia.
- Díaz Moreno, Alberto. (1993) Las sociedades mercantiles, en Lecciones de Derecho Mercantil, coordinación de Guillermo J. Jiménez Sánchez, Octava Edición, España.
- Etcheberry Parés, Françoise. (2020) Pandemia Covid-19, la debacle económica, liquidación y reorganización de las empresas ante la crisis y sus efectos en el empleo. En Derecho del Trabajo y los efectos laborales de la crisis y emergencia sanitaria en Chile. Departamento de Derecho Laboral de la Universidad de Concepción. Editorial Thomson Reuters, Chile.
- Fernández Toledo, Raúl. (2015) Empleador único (unidad económica): requisitos de configuración, alcance de la exigencia dirección laboral común y

procedencia de la acción de subterfugio. Comentario a la sentencia de nulidad de la Corte de Apelaciones de Concepción, rol reforma laboral N° 76-2015. Revista Chilena del Trabajo y de la Seguridad Social, Vol. 6, N° 11.

- Gamonal Contreras, Sergio. (2006) Los Grupos de Empresa en Chile: Tensiones y Problemas, Revista Laboral Chilena, septiembre-octubre.
- Goldenberg, José Luis. (2015) Los créditos legalmente pospuestos en la Ley 20.720, Revista de Derecho. Vol. XXVIII. N°2.
- Gómez Balmaceda, Rafael y Eyzaguirre Smart, Gonzalo. (2011) El derecho de quiebras. Tomo I. Editorial Jurídica de Chile, Segunda Edición, Santiago, Chile.
- Irureta, Pedro. (2013) Simulación y apariencia en el ámbito laboral: La especial situación del sujeto contratante. Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. XL. Valparaíso, Chile, 1er Semestre.
- Jequier Lehuedé, Eduardo. (2017) Créditos laborales y trabajadores en el procedimiento de reorganización judicial, Ley N° 20.720 (Análisis crítico desde una visión comparada). Revista Chilena de Derecho, vol. 44 N°3, pp. 805-830.
- Lanata Fuenzalida, Gabriela. (2010) Contrato individual de trabajo. Thomson Reuters, Cuarta Edición, Santiago, Chile.
- Lizama Portal, Luis (2003). Derecho del Trabajo. Lexis Nexis. Santiago, Chile.
- López Fernández, Diego. (2010) La empresa como unidad económica. Editorial Abedelo Perrot Legal publishing, Chile.
- Palavecino Cáceres, Claudio. (2002). El despido nulo por deuda previsional: un esperpento jurídico. Ius et Praxis, 8(2), 557-573. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122002000200017>

- Palavecino Cáceres, Claudio. (2010) La responsabilidad solidaria en la subcontratación laboral. Algunas consideraciones sobre su naturaleza y sus efectos. Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, vol. 1, no. 1, primer semestre.
- Palavecino Cáceres, Claudio. (2012) Subcontratación. Necesidad de provocar litisconsorcio pasivo con el empleador para demandar a terceros responsables. (Comentario a la sentencia de la Excma. Corte Suprema Rol:3198/2010). Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Vol. 3, N° 5.
- Palavecino Cáceres, Claudio. (2013) La simulación y el subterfugio laborales. Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Vol. 4, N°7.
- Pedreros Guenante, Carlos. (1997) La quiebra y los derechos de los trabajadores. Editorial Jurídica ConoSur, Santiago, Chile.
- Pothier, Robert Joseph. (1993) Tratado de las Obligaciones. Editorial Heliasta, Buenos Aires.
- Puga Vial, Juan Esteban. (2004) Derecho concursal, el juicio de quiebras, Tomo I, Santiago, Editorial Jurídica, Santiago.
- Puga Vial, Juan Esteban. (2011) La sociedad anónima y otras sociedades por acciones en el Derecho chileno y el comparado. Editorial Jurídica de Chile, Santiago.
- Puga Vial, Juan Esteban. (2015) Derecho Concursal del Procedimiento Concursal de Liquidación Ley N° 20.720. Editorial Jurídica de Chile.
- Quiroz Allende, Paulina. (2014) Ley de subcontratación laboral. La simulación y el problema de la calificación jurídica de la inspección del trabajo, Revista de Derechos Fundamentales, núm. 12.

- Reyes Aguilera, Constanza. (2019) Efectos de la resolución de liquidación concursal en contratos. Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Departamento de Derecho Comercial, Facultad de Derecho, Universidad de Chile, Santiago, Chile. Disponible en <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/171120/Efectos-de-la-resolucion-de-liquidacion-concursal-en-contratos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rojas Miño, Irene y Aylwin Chiorrini, Andrés. (2006) Los grupos de empresas en el derecho chileno del trabajo. Editorial LexisNexis, Chile.
- Romero Seguel, Alejandro. (2019) La obligación solidaria pasiva y debido proceso. Revista Chilena de Derecho, Vol. 46 N°1.
- Ruay Sáez, Francisco. (2018) A propósito de la nulidad del despido y la resolución de liquidación concursal. Comentario a la sentencia de la Corte Suprema rol N° 31.772-2017, de 08 de marzo de 2018. Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social ©, Vol. 9, N° 18.
- Ruay Sáez, Francisco. (2018) Simulación y subterfugio laboral: a propósito del alcance del actual artículo 507 del Código del Trabajo chileno. Revista latinoamericana de derecho social, (26). Disponible en <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2018.26.11862>
- Ruz Lartiga, Gonzalo. (2017) Nuevo Derecho Concursal Chileno. Procedimientos Concursales de empresas y personas deudoras. Tomo I. Colección Tratados y Manuales. Reorganización de la empresa deudora y renegociación de la persona deudora. Thomson Reuters.

- Ruz Lartiga, Gonzalo. (2019) La regla Par Condicio Creditorum: ¿Mito o realidad del derecho concursal? de los orígenes históricos de la regla y su expresión en el derecho concursal actual. Revista Chilena de Derecho Privado, N° 32.
- Sandoval López, Ricardo. (2015) Reorganización y liquidación de empresas y personas. Editorial Jurídica de Chile.
- Sanz Sanz, Alberto. (2023). Una comparativa de las deudas excluidas del régimen de los saldos insolutos en el derecho concursal chileno y de la exoneración del pasivo insatisfecho en el derecho concursal español. Revista de Derecho, Vol. 61, Reforma a la Ley Concursal, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.
- Stitchkin. Diego. Derecho Civil: Las obligaciones, Tomo I. Santiago, Editorial Universitaria.

Jurisprudencia:

- Rol N° 12.068-2021, del Tribunal Constitucional.
- Rol N° 59-2007, de la Corte Suprema.
- Rol N° 8690-2010, de la Corte Suprema.
- Rol N° 7260-2012, de la Corte Suprema.
- Rol N° 31772-2017, de la Corte Suprema.
- Rol N° 99611-2020, de la Corte Suprema.
- Rol N° 11421-2021, de la Corte Suprema.
- Rol N° 11769-2022, de la Corte Suprema.
- Rol N° 10058-2022, de la Corte Suprema.

- Rol N° 718-2014, de la Corte de Apelaciones de Santiago.
- Rol N° 776-2020, de la Corte de Apelaciones de Santiago.
- Rol N° 1406-2020, de la Corte de Apelaciones de Santiago.
- Rol N° 209-2017, de la Corte de Apelaciones de Valparaíso.
- Rol N° 307-2015, de la Corte de Apelaciones de Concepción.
- Rol N° 452-2016, de la Corte de Apelaciones de Antofagasta.
- Rol N° 321-2020, de la Corte de Apelaciones de Antofagasta.
- RIT N° O-101-2021, del Juzgado de Letras del Trabajo de San Felipe.

Doctrina administrativa:

- Dictamen N° 3228/51, de la Dirección del Trabajo.
- Dictamen N° 3228/51, de la Dirección del Trabajo.
- Dictamen N° 3314/57, de la Dirección del Trabajo.
- Dictamen N° 3680/99, de la Dirección del Trabajo.
- Dictamen N° 4420/315, de la Dirección del Trabajo.
- Dictamen N° 4607/324, de la Dirección del Trabajo.
- Dictamen N° 5.047/220, de la Dirección del Trabajo.
- Dictamen N° 6195/315, de la Dirección del Trabajo.
- Dictamen N° 3680/99, de la Dirección del Trabajo.

Normativa:

- Código Civil
- Código del Trabajo
- Código de Comercio
- Ley N° 18.046.
- Ley N° 20.720.

- Ley N° 21.563

Otras:

- Historia de la Ley N° 20.760.
- Historia de la Ley N° 21.563.
- Mensaje N° 077-360, el presidente de la república con el que inicia un proyecto de ley que establece a la quiebra como causal de término del contrato de trabajo y modifica diversos cuerpos legales.