



DIRECCION  
DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO JURIDICO

K. 18585(1039)/99

ORD. No 0484 / 0043

**MAT.:** Informa diversas consultas relacionadas con efectos laborales del eventual cierre del Centro de Formación Técnica Iquique English College, de la empresa Manantiales Educacional Ltda.

**ANT.:** 1) Pase N° 2553, de 10.11.99, de Sra. Directora del Trabajo.  
2) Presentación de 08.11.99, de Dirigentes Sindicato de Trabajadores de Empresa Manantiales Educacional Ltda. Centro de Formación Técnica Iquique English College.

**FUENTES:**

Código del Trabajo, arts. 161, inciso 1°; 162, inciso 4°; 168, inciso 1°, y 177, inciso 1°.

**CONCORDANCIAS:**

Ord. 3251/191, de 01 07.93.

01 FEB 2000

SANTIAGO,

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SEÑOR GUSTAVO CARRILLO RAMOS  
PRESIDENTE SINDICATO DE TRABAJADORES EMPRESA  
MANANTIALES EDUCACIONAL LTDA. CENTRO DE  
FORMACION TECNICA IQUIQUE ENGLISH COLLEGE  
BLOCK N° 16, DPTO. 13  
PUCHULDIZA  
IQUIQUE/

Mediante presentación del Ant. 2), se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de:

1) Si se debe avisar por escrito a los trabajadores el cierre del establecimiento Centro de Formación Técnica Iquique English College, de empresa Manantiales Educacional Ltda.

2) El finiquito, cómo corresponde que se pague.

3) Si la empresa puede recurrir a alguna instancia legal para no pagar finiquitos.

4) El hecho que la empresa cierre el establecimiento educacional por decisión propia, le impide o la obliga a pagar finiquito.

Sobre el particular, cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

1) En cuanto a la consulta de aviso por escrito a los trabajadores del cierre del establecimiento educacional donde prestan servicios, cabe señalar que la legislación laboral vigente no contempla como obligación del empleador avisar por escrito a sus trabajadores el cierre de la empresa o, en este caso, del establecimiento educacional dónde prestan servicios.

No obstante, podría arribarse a una conclusión distinta, si se analiza la subsistencia de los contratos de trabajo de los dependientes que se verían afectados por el cierre de la empresa o establecimiento.

En efecto, en la legislación vigente la única referencia a un aviso previo o por anticipado del empleador al trabajador se encuentra contemplado en las causales de término de contrato de trabajo, del artículo 161 del Código del Trabajo.

Al respecto, si bien esta Dirección carece de competencia legal para pronunciarse sobre la configuración de causales legales de término de contrato, materia que corresponde conocer a los tribunales de justicia, según se desprende de lo dispuesto en el artículo 168 del Código del Trabajo, posible resulta estimar que la causal de término que obliga al aviso previo, sin perjuicio de su reemplazo por una indemnización, es la impuesta por necesidades de la empresa o establecimiento, y por desahucio en los limitados casos que la ley lo permite.

En efecto, el inciso 1° del artículo 161, del Código del Trabajo, dispone:

*"Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores, y la falta de adecuación laboral o técnica del trabajador".*

A su vez, el inciso 4° del artículo 162, del mismo Código, señala:

*"Cuando el empleador invoque la causal señalada en el inciso primero del artículo 161, el aviso deberá darse al trabajador, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, a lo menos con treinta días de anticipación. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador una indemnización en dinero efectivo sustitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración mensual devengada. La comunicación al trabajador deberá, además, indicar, precisamente, el monto total a pagar de conformidad con lo dispuesto en el artículo siguiente."*

De las disposiciones legales anteriores se desprende que si el empleador invoca la causal de término de contrato por necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, deberá dar aviso al trabajador con a lo menos treinta días de anticipación, con copia a la Inspección del Trabajo, aviso previo que no obstante se puede sustituir por el pago de una indemnización equivalente a la última remuneración mensual devengada.

De este modo, en la especie, sólo de invocarse la causal legal de término de contrato fundada en necesidades de la empresa o del establecimiento, para dar por extinguida la relación laboral de los trabajadores afectados por el cierre del establecimiento educacional, debería dárseles un aviso con treinta días de anticipación a dicha circunstancia, el cual, en todo caso, podría reemplazarse por el pago de la indemnización sustitutiva prevista en la ley, y en tal evento no se requeriría aviso previo con la antelación señalada.

En consecuencia, la legislación actual no considera la obligación de avisar a los trabajadores con antelación el cierre de la empresa o establecimiento, a menos que el empleador estime pertinente invocar como causal de término de contrato del personal la prevista en el artículo 161 del Código del Trabajo, evento en el cual el aviso debe darse a lo menos con treinta días de anticipación, no obstante, también se puede reemplazar por la indemnización que precisa la ley.

2) En cuanto a la consulta de pago del finiquito, la doctrina uniforme de esta Dirección ha sostenido, entre otros, en dictamen 3251/191, de 01.07.93, que si bien la ley no fija un plazo para suscribir el finiquito, la oportunidad para su otorgamiento y pago no es otra que el cese de la relación laboral, momento en el cual deben quedar establecidos, con las formalidades que señala el artículo 177 del Código del Trabajo, el detalle de las obligaciones que se extinguen y las que eventualmente origina el propio término de la relación, sin perjuicio que las mismas partes puedan convenir un plazo para el completo pago de tales obligaciones.

3) En cuanto a la consulta si la empresa puede recurrir a alguna instancia para no pagar finiquitos, cabe señalar que esta Dirección carece de competencia para pronunciarse al respecto, en orden a eventuales decisiones que podría adoptar la empresa, las que sólo una vez concretadas y de infringir con ellas la legislación laboral vigente podrán ser objeto de fiscalización y control por el Servicio.

Con todo, es posible agregar, como se ha expresado, que los finiquitos deben suscribirse para dar testimonio fehaciente del término de una relación laboral, y de las obligaciones que se han originado con motivo de ella, o de su conclusión, por lo que legalmente no se vislumbra alguna instancia especial a la cual la empresa pudiera recurrir para eludir tal obligación, que la liberara de la misma, aún cuando su pago pudiere diferirse.

4) En relación con la consulta si el hecho del cierre del establecimiento por decisión propia de la empleadora la obliga o la libera de pagar finiquito, cabe expresar que tal como ya se ha indicado con anterioridad, el finiquito debe otorgarse y pagarse al término de la relación laboral, cualquiera sea la causal legal que la provoque, dado que mediante dicho instrumento, sujeto a las formalidades del artículo 177 del Código del Trabajo, es posible dar fe de la extinción de una relación laboral y de las obligaciones que la misma originó, lo que lleva a que tal instrumento deba celebrarse independientemente de los motivos que llevaron a la conclusión del vínculo laboral, y si fue la empleadora la que por decisión propia cerró o no el establecimiento educacional.

Ahora, si la decisión de cierre por iniciativa o nó de la empleadora puede influir en la terminación de los contratos y en el pago de indemnización por años de servicio, esta Dirección carece de competencia legal para pronunciarse, si ello obliga a una calificación de los hechos que puedan constituir causal legal justificada o injustificada de término de contrato, función que corresponde a los tribunales de justicia, ante reclamación del trabajador interesado, como se desprende del artículo 168 del Código del Trabajo.

Con todo, en la especie, si el cierre del Centro de Formación Técnica Iquique English College se debe o no a decisión de la propia empleadora, ello no obsta a que en todo caso deba otorgarse finiquito a los trabajadores cuyos contratos concluirán por tal circunstancia, al margen si procede el pago de indemnización por años de servicio, materia que no corresponde conocer a esta Dirección.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y a las disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Ud. a través del presente dictamen, las diversas consultas planteadas con motivo de los efectos laborales que tendría el eventual cierre del Centro de Formación Técnica Iquique English College, de la empresa Manantiales Educacional Ltda.

Saluda a Ud.,

DIRECCION DEL TRABAJO  
01 FEB 2000  
OFICINA DE PARTES

DIRECCION DEL TRABAJO  
DIRECTOR  
CHILE

*Maria Ester Feres Nazarala*  
MARIA ESTER FERES NAZARALA  
ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO

JIM/emoa

**Distribución:**

Jurídico, Partes, Control, Boletín, Dptos. D.T.,  
Subdirector, U. Asistencia Técnica, XIIIª Regiones,  
Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social,  
Sr. Subsecretario del Trabajo.