

U N I V E R S I D A D D E C O N C E P C I O N



REVISTA DE
DERECHO

AÑO XLIII — N° 164

ENERO - DICIEMBRE DE 1976

ESCUELA DE DERECHO

CONCEPCION — CHILE

LAS REPERCUSIONES DE LA QUIEBRA EN LAS RELACIONES DEL TRABAJO EN EL DERECHO ESPAÑOL

J. M. CABRERA DE CLAVER*

Magistrado en el Tribunal Central del Trabajo

I.—INTRODUCCION.

Cuando se habla en el derecho español de las repercusiones de la quiebra en las relaciones de trabajo, no puede pensarse sino en la quiebra que el artículo 874 del Código de Comercio define como el estado del comerciante que sobresee en el pago corriente de sus obligaciones; ella está reglada en los artículos 874 a 922 de este mismo Código y en Ley de Procedimiento Civil, artículos 1318 a 1396. Es necesario también pensar en dos situaciones próximas y conexas, es decir, la "suspensión de pagos" prevista en este mismo Código de Comercio —Arts. 870 a 873—, y desarrollada en la Ley de 26 de julio de 1922 como aquel estado al que puede recurrir el comerciante que no ha podido pagar sus deudas en el momento de su vencimiento, aun cuando tenga bienes bastantes para cubrirlas; y el "concurso de acreedores" de que tratan los Arts. 1911 a 1929 del Código Civil, y que es objeto de una minuciosa reglamentación en la Ley de Procedimiento ya mencionada —Arts. 1130 a 1317— como una situación semejante a la quiebra, pero reservada a los no comerciantes.

1.— De la circunstancia de la interpretación extensiva empleada en la aplicación de la legislación comercial, las disposiciones sobre quiebra y suspensión de pagos se extienden no sólo a los comerciantes en sentido estricto, es decir, a aquellos que se dedican habitualmente a la venta de mercaderías o a otras operaciones de comercio conforme al Código, sino que también a las industrias, a los que construyen, etc. A pesar de esto, puede citarse el caso de un empresario para el Derecho del Trabajo —la legislación laboral española usa el término "empresario" como el equivalente a la palabra "patrono"— y que para el Derecho Comercial, dando una interpretación extensiva como hemos dicho, es un simple particular frente a este hecho, las instituciones de la quiebra o de la suspensión de pagos no son aplicables al caso cuando se encuentra ante dificultades económicas; y deberá recurrir al concurso de acreedores. Es, por ejemplo, el caso de aquel que construye por sí mismo una casa, sin recurrir a un empresario de la construcción.

*Trabajo presentado en las Jornadas de Estudio sobre la quiebra en el Derecho Español y en el Derecho Francés, celebradas en Barcelona del 12 al 16 de enero de 1975, publicado en francés en *Annales de L'Université des Sciences Sociales de Toulouse*, T. XXIII, fascículos 1 y 2, 1975, y traducido por Héctor Oberg Y., profesor de Derecho Procesal de la Escuela de Derecho de la Universidad de Concepción, y Síndico de Quiebras de las provincias de Concepción, Arauco y Bío Bío.

Estas tres instituciones —quiebra, suspensión de pagos y concurso de acreedores— poseen algunas características comunes.

Las tres suponen, ante una situación de crisis económica, la iniciación de una acción ejecutiva de todos los acreedores que existan contra la persona física o moral, es decir, son variantes de lo que en derecho procesal alemán se denomina "ejecución general" —"allgemeine vollstreckung"— y en nuestra Ley de Procedimiento Civil, liquidación judicial de bienes entre vivos. Su reglamentación presenta algunos rasgos comunes.

2.— Estas situaciones afectan también a los que no son empleados, pues entonces el Derecho del Trabajo no entra en juego. Cuando, por el contrario, el comerciante, el industrial o el particular, que es objeto de un procedimiento de ejecución general, es empleador de acuerdo con el Derecho del Trabajo (es decir, que tiene empleados, que es patrón, o según la terminología francesa seguida en ciertos países de lengua hispánica, que es "empleador"), sus relaciones de trabajo se verán afectadas de modo muy importante, por todas las peripecias de la quiebra, de la suspensión de pagos o por el concurso de acreedores.

3.— Normalmente, estas situaciones no pueden darse sino respecto de los patrones, pero también es posible imaginar el caso de una persona que trabaja por cuenta ajena y tiene, al mismo tiempo, un pequeño negocio por su propia cuenta —o quien, sin estas circunstancias y como un simple particular, no puede hacer honor a sus deudas y es declarado en una de las situaciones ya indicadas—. Empero —fuera del hecho que se trata de un caso muy raro—, la importancia en el plano jurídico y del Derecho del Trabajo de una declaratoria de quiebra, de suspensión de pagos o de un concurso de acreedores, no podría alcanzar sino a su propia relación personal en cuanto trabajador —a diferencia del caso del empresario, donde esta declaración toca todas las relaciones con los trabajadores— y ésta será de poca importancia, ya que la obligación del trabajador es de hacer, y no de dar, aunque indirectamente puede tener obligaciones de esta naturaleza. Así por ejemplo, los daños que haya causado a los locales, materiales, máquinas o instrumentos de trabajo —Art. 63 de la Ley sobre Contratos de Trabajo—, la aceptación indebida de propinas o gratificaciones —Arts. 70 y 71 de la Ley sobre Contrato de Trabajo— y sobre todo la terminación del contrato por abandono del trabajo —Art. 81, inciso final de la misma Ley—.

Aquí, como en otros aspectos del Derecho del Trabajo, la igualdad, simetría y la reciprocidad entre las partes son una pura ilusión óptica. Es curioso como el sujeto de la relación laboral que cuenta en estas circunstancias, es el empresario, quien en Derecho Laboral, según la Doctrina, es secundario.

4.— Del hecho de la imprecisión terminológica de nuestro derecho, donde se emplea la palabra "empresa" por "empresario", como de la palabra "patrono" o "empleador" —sobre todo cuando se trata de persona moral así como para referirse a la comunidad económica de la cual los trabajadores forman parte—, es preciso observar que la declaratoria de quiebra

o una de las otras situaciones que le son similares, no recae directamente sobre dicha comunidad sino sobre la persona física o moral que es empresario. Así, en el comité de empresa, órgano de esta comunidad, la declaración de quiebra —o su similar— no recaerá sobre él y no afectará la capacidad jurídica de sus miembros obreros, pero sí la del empresario. No obstante, indirectamente, al afectar al presidente del Comité, tendrá repercusiones en la marcha del comité de la empresa.

5.— La quiebra y las situaciones análogas tienen efectos múltiples en las relaciones laborales. Son temas clásicos del Derecho del Trabajo, considerar la quiebra como posible causa de término del contrato de trabajo y del pago de los créditos laborales. Pero hay otros menos estudiados, que no carecen de interés, como aquellos que pertenecen al derecho colectivo del trabajo; aquel que hemos mencionado, en relación con el comité de empresa, es uno. Por eso nosotros volveremos sobre él, aunque brevemente.

6.— Hay que hacer notar que estas situaciones (quiebra y similares) tienen asimismo repercusiones en las relaciones de seguridad social, que descansan, en gran medida, en las relaciones de trabajo. Las empresas están sometidas en esta materia a las obligaciones de afiliación y cotización del pago anticipado de las prestaciones, etc.; éstas se ven afectadas si las empresas caen en quiebra, puestas en estado de suspensión de pagos o en concurso de acreedores.

II.— EFECTOS DE LA QUIEBRA EN LA VIGENCIA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO EN CURSO.

1.— La declaración de quiebra, la suspensión de pagos o el concurso de acreedores importan normalmente la interrupción de las actividades comerciales, industriales o del trabajo de la empresa. Y es natural que así suceda después de que se ha mostrado no viable económicamente, y se quiera evitar que continúe aumentando su déficit. Hay casos donde, por el contrario, los acreedores mismos desean, en vista de una reforma o de una cesión, conservar la empresa, que de esta manera mantiene más ventajas que cuando es desmontada. El Código de Comercio, en su Art. 929, prevé un acuerdo que tiene por objeto la continuación o la cesión de la empresa fallida.

2.— La interrupción de las actividades de la empresa supone también la de las relaciones laborales vigentes, aun cuando no siempre sea así, pues hay situaciones en que no se producen, sea porque el comisario de la quiebra, el representante de la suspensión de pagos o el administrador del concurso de acreedores utilizan a los empleados del fallido, que conocen las particularidades del negocio.

Para el trabajador o trabajadores, la interrupción de los vínculos laborales puede presentarse de manera muy diferente. Puede ser el empresario quien, antes de pedir su quiebra, o la suspensión de pagos, notifica el despido o la interrupción del trabajo. Puede ser el nuevo administrador del negocio quien lo haga. En otros casos, al regresar el

trabajador a su labor encontrará, sin más, los lugares de trabajo cerrados o sellados.

Todo esto puede ser apreciado diferentemente, según las circunstancias de la especie, desde el simple incumplimiento por parte del empresario de la obligación de proporcionar trabajo, hasta el despido tácito. El trabajador podrá reclamar como lo desee: sea que se le continúe entregando su salario de acuerdo al artículo 47 de la Ley sobre Contrato de Trabajo; sea que se le rescilie su contrato de trabajo, previa demanda, con derecho a indemnización de acuerdo a los Arts. 79 y 81 de dicha ley, sea por licenciamiento. Como el empresario habrá perdido total o parcialmente su capacidad de actuar, el procedimiento deberá ser dirigido, en caso de quiebra, contra el comisario —Arts. 1333 a 1368 de la Ley de Procedimiento Civil— y contra los síndicos cuando sean designados. En caso de suspensión de pagos, el procedimiento será intentado en contra del empresario asesorado de su representante en el negocio —Art. 2 de la Ley sobre suspensión de pagos—, después seguirá contra el contralor —Art. 4 de la misma ley citada— y en el concurso de acreedores, contra el administrador o el depositario administrador —Arts. 1173, 1179, 1181 de la Ley de Procedimiento Civil—; a continuación contra los síndicos —Art. 1185 de la citada ley—. Los defensores podrán, de hecho, en los límites de sus facultades y de sus posibilidades, llegar a una solución amigable que puede serles más favorable que el desarrollo de los acontecimientos, como vamos a verlo.

3.— La legislación española no ha previsto expresamente la quiebra y sus situaciones similares, entre las causas de término de contrato de trabajo. Esto porque se ha pretendido asimilarlas a una u otra de aquellas enumeradas por el Art. 76 (Ley sobre Contrato de Trabajo), concretamente, a la fuerza mayor —causal N° 6— y a la muerte del empresario o a su “incapacidad o la extinción de la personalidad contratante” —causal N° 4—.

Esto es inadmisibile, pues la fuerza mayor es, según lo que se cita como ejemplo: un incendio, una inundación, terremoto, agitación organizada en una manifestación, rebelión o todo otro acontecimiento semejante de carácter imprevisible o inevitable. Y las situaciones mencionadas no ofrecen la analogía necesaria, además en la fuerza mayor es preciso comprender los daños causados por el incendio, la inundación, etc., que no entrañan siempre la extinción automática de la relación laboral, y que pueden significar sólo una interrupción de las actividades.

En cuanto a las otras causas, la quiebra no equivale a la muerte del fallido, y está claro, cuando se trata de un empresario persona física, que continúa viviendo; y lo mismo acontece cuando se trata de una persona jurídica para la cual la quiebra es una grave enfermedad económica, pero que puede no ser mortal, la prueba está en que se admite la rehabilitación. Por otra parte, la ley exige que para estos acontecimientos produzcan el término de las relaciones laborales, “que no exista representante legal que continúe la industria o el trabajo” o, y esto es preciso comprenderlo, que pueda continuarlos, y allí existen tales sucesores.

4.— Es menester relacionar —y es lo que se hace hoy— la quiebra y las otras situaciones asimiladas al inciso 7 del artículo 76 en referencia —es decir “la paralización de la industria o del comercio, profesión o servicio, fundada en una crisis económica o de trabajo—. En estos casos, se exige para poder fijar el término de la relación laboral que “esta paralización haya sido debidamente autorizada siguiendo las disposiciones en vigor”. Estas disposiciones están actualmente en el decreto de 2 de noviembre de 1972 y en la ordenanza de 2 de diciembre de 1972, que requieren la autorización de la delegación Provincial del Trabajo o de la Dirección General del Empleo, según el carácter provincial o supraprovincial de la empresa.

El despido acordado por la empresa por “suspensión o paralización de sus actividades” sin que haya obtenido previamente la autorización gubernamental en cuestión, es nulo —Art. 116 de la Ley de Procedimiento Laboral—. La Magistratura debe declarar de oficio la nulidad. Esto obliga a la empresa —Art. 117— a reintegrar al trabajador en su misma ocupación, y a pagarle los salarios correspondientes a los días transcurridos entre la fecha del despido y el día de la reincorporación efectiva en la empresa; o bien, lo que significa lo mismo, el contrato continuará en vigor y la empresa deberá comenzar por pedir la autorización en referencia.

La decisión de cerrar los locales adoptada por el Tribunal Civil, que conoce de la quiebra o de los procedimientos análogos, tiene una significación diferente a la intervención de esas autoridades en lo que concierne a la justificación de la cesación del trabajo del personal, y no puede sustituirla.

Para esta decisión judicial, la petición de los acreedores y el acuerdo del deudor pueden ser suficientes, en tal caso las autoridades del Derecho del Trabajo deben tener en cuenta los intereses de los trabajadores afectados por la paralización de actividades de la empresa, y los intereses generales de la situación del empleo. El control administrativo de los despidos por crisis económica, los despidos colectivos, etc., existe en casi todos los países y, concretamente, se ha producido un acuerdo reciente en esta materia entre los países de la Comunidad Económica Europea. Por otra parte, las citadas autoridades pueden aplicar otros procedimientos que no lleguen hasta el término del trabajo, como la reducción de la jornada de trabajo, o la reducción de la nómina de ascenso de los futuros cargos; pueden además pedir, para conjurar la crisis, ayuda oficial, por ejemplo del Fondo de Protección del Trabajo creado por Ley de 21 de julio de 1960.

En resumen, la declaratoria de quiebra, la suspensión de pagos o el concurso de acreedores no son causas mediatas o inmediatas del término de las relaciones laborales. Los representantes de la quiebra o del concurso de acreedores y los que en el caso de la suspensión de pagos completan la capacidad jurídica de aquel que les está sometido, no pueden por sí mismos poner término a las relaciones de trabajo, deben continuarlas como los otros contratos que ha celebrado la empresa: arriendo, agua, gas, teléfono, etc., que subsisten en tanto y en cuanto no se rescindan.

Para las relaciones laborales es preciso, además, la autorización expresa de la autoridad administrativa del trabajo competente, previamente a la rescisión.

5.— Debe precisarse que, aunque se ha previsto el caso de que el despido haya sido declarado "no conforme a derecho" y no nulo, se admite en la práctica, para este caso, la solución por una sentencia de indemnización de perjuicios e intereses por la no reincorporación —Arts. 208 a 212 de la Ley de Procedimiento ya citado—, en la cual el magistrado puede declarar terminado el contrato y fijar esta indemnización en un monto que puede ir de 6 meses a 4 años de salario. El trabajador debe pedirla, puesto que es una posibilidad establecida en su favor.

6.— La referida autorización administrativa no pone fin al problema, porque los organismos de que se trata deben remitir el atestado de su resolución a la Magistratura del Trabajo, y ésta debe prever una indemnización que no puede ser inferior a 15 días ni superior a un año de sueldo o salario (Art. 115 de la Ley sobre Procedimiento en materia laboral).

El empresario y aquellos que intervienen en la ejecución universal deben no sólo demandar esta autorización, sino que prever la indemnización a entregar a los trabajadores, y, por consiguiente, según los casos, ante la delegación Provincial del Trabajo, o en el curso de una conciliación judicial o ante la magistratura del trabajo, que podrán poner a disposición de los trabajadores una suma o una parte de los bienes que deban cubrir las indemnizaciones y poner fin a esta delicada cuestión.

7.— Un aspecto interesante es que la legislación de seguridad social prevé, como prestación del paro forzoso, el pago por el Instituto Nacional de Previsión de la indemnización por despido en caso de insolvencia del empresario, y concretamente —Art. 20, 4º de la Ordenanza de 5 de mayo de 1967— en casos de declaración del estado de suspensión legal de pagos o de quiebra (que la primera sea provisoria o definitiva, y la segunda fortuita o fraudulenta), es suficiente para obtener el "certificado librado por el órgano jurisdiccional competente", es decir, la jurisdicción civil obsta a la ejecución general. El órgano de gestión de seguridad social ya citado, es entonces subrogado en los derechos de los trabajadores para volverse en contra de la empresa deudora.

El Tribunal Supremo, en las decisiones dictadas en materia de recursos en el solo interés de la ley, ha estimado que estas especies de indemnizaciones deben haber sido fijadas por este efecto, que haya habido una conciliación (sentencia del 27 de marzo de 1973).

El Tribunal Central del Trabajo aprecia anticipadamente la responsabilidad de la Seguridad Social, por la indemnización fijada en la acción incidental de perjuicios e intereses por la no reincorporación, pero que no se extiende a los salarios correspondientes al tiempo de duración del fallo de reenvío.

III.— *LA QUIEBRA, LAS SITUACIONES SIMILARES Y LA EFECTIVIDAD DE LOS CRÉDITOS LABORALES.*

1.— Uno de los principios objetivos del Derecho del Trabajo es que el trabajador perciba, y rápidamente, lo que ha ganado con su esfuerzo. No es necesario insistir sobre las razones de esto. Está claro que este objetivo tendrá dificultades tratándose de la quiebra o de casos similares.

El problema de la ejecución general presenta aspectos particulares en relación con los créditos originados en el trabajo, dado que existe para los litigios de esta materia una jurisdicción distinta de la jurisdicción civil, que conoce de los procedimientos de quiebra y similares. Esta jurisdicción —la Magistratura del Trabajo— no se considera —por referencia al tema debatido de la unidad de jurisdicción que se acaba de vivir en España durante la elaboración, discusión y aprobación de una nueva ley orgánica de la Justicia—, como una jurisdicción especial, sino como una jurisdicción especializada. Ella es la jurisdicción ordinaria para los asuntos del trabajo y la Seguridad Social, así como la jurisdicción civil, penal y lo contencioso administrativo son otras variantes de la jurisdicción ordinaria para los asuntos civiles, penales y administrativos respectivamente. Esta jurisdicción especializada tiene no sólo el poder de fallar, sino que también el de ejecutar sus propias decisiones, de acuerdo al Art. 1º de la Ley Orgánica del 17 de octubre de 1940, y el Art. 1º de la Ley sobre Procedimiento Laboral, cuyo texto actual es del 17 de agosto de 1973. Asimismo, la primera pregunta que cabe formularse es aquella de la competencia de esta jurisdicción para continuar conociendo y ejecutar sus decisiones en caso de quiebra y en los otros casos de ejecución general.

La pregunta tiene, pues, interés, porque la jurisdicción del trabajo no es un privilegio o un derecho personal de los trabajadores; pero es evidente que del hecho de la simplicidad, de la rapidez y de la facilidad que caracterizan su procedimiento, esta jurisdicción les es más favorable que la obligación de comparecer ante la justicia civil, en igualdad y en consecuencia con los acreedores de derecho común. Para examinar este problema, es necesario distinguir entre los créditos anteriores y posteriores a la ejecución general.

2.— Si se trata de una quiebra y si los créditos ya han sido objeto de reclamación y de reconocimiento ante la jurisdicción del trabajo y se encuentran en vías de ejecución, la Magistratura del Trabajo deberá sobreseer y remitirlos a la jurisdicción civil competente para que ella les incluya en la quiebra y les asigne su prelación según las reglas civiles que se expondrán más adelante. Si la Magistratura del Trabajo está en el inicio, deberá continuar el procedimiento hasta su término, después oirá como en la situación precedente.

Los créditos que no han sido objeto de una reclamación deberán someterse a la jurisdicción laboral, quien es competente *ratione materiae* para pronunciarse a su respecto, pero a continuación la Magistratura del Trabajo deberá actuar como ya lo hemos dicho.

3.— Si en lugar de una quiebra se trata de una suspensión de pagos, puede estimarse que quien tiene un crédito originado en el trabajo, no

está obligado a someterse a estas reglas. Se funda esta posición en una interpretación de los artículos de la ley de suspensión de pagos: en el Art. 9 que exceptúa "los derechos de los acreedores privilegiados", y en el Art. 15 inc. 3º que prevé: "Los acreedores especialmente privilegiados comprendidos en los incisos 1, 2 y 3 del artículo 913 del Código de Comercio —al cual aludiremos más tarde— podrán abstenerse de participar en la asamblea de acreedores" y solamente si ellos concurren serán obligados como los otros acreedores.

4.— En cuanto a los créditos posteriores a la apertura de la ejecución general, es preciso tener en cuenta la solución establecida por la jurisprudencia de la Cámara del Tribunal Supremo, a propósito de los conflictos de competencia que surgen entre los jueces únicos civiles y las Magistraturas del Trabajo.

El Tribunal Supremo ha decidido en favor de los Magistrados del Trabajo —fallo de 18 de diciembre 1959, 25 octubre 1961, 5 y 6 de julio 1966— estableciendo que los salarios y las indemnizaciones por despido posteriores a la declaración de quiebra son deudas o gastos de la masa que no deben ser incorporados a la quiebra, y que, por estas razones, los Magistrados del Trabajo pueden perseguir su ejecución. En la práctica, no hay dificultades, desde el caso resuelto en 1966, y no se han producido más casos ante la Cámara Especial resolviendo sobre las competencias, según los repertorios de jurisprudencia.

5.— Es evidente que los Tribunales del Trabajo prosiguiendo la ejecución en los casos que acabamos de mencionar, deberán respetar los posibles derechos de acreedores privilegiados. Si no lo hacen, éstos deberán recurrir al procedimiento de tercería de oposición que deberán intentar ante la jurisdicción civil. En la ley citada sobre Procedimiento del Trabajo, esto no está previsto sino para las ejecuciones en materia de seguridad social —Art. 207—, pero como en los procedimientos de tercería de oposición es necesario decidir sobre una cuestión civil con carácter principal si se trata de propiedad, y con un carácter comparado en los negocios de mejor derecho, puede considerarse que es aplicable a todos los procedimientos de tercería de oposición.

6.— En los casos donde —en virtud de lo que hemos manifestado— los créditos laborales no puedan ser pagados por una acción independiente ante la jurisdicción del trabajo, y les sea necesario concurrir con los otros acreedores en el procedimiento de ejecución general, estos créditos laborales gozan de la preferencia que les reconoce la ley en el contrato de trabajo, el Código de Comercio, el Código Civil y en la Ley sobre Hipoteca Mobiliaria y la prenda sin desplazamiento.

7.— Según el Art. 59 de la Ley sobre Contrato de Trabajo, los créditos por salarios y sueldos adeudados a los trabajadores tienen la calidad de "singularmente privilegiados", con un rango de preferencia que prima sobre todos los otros créditos:

a.— Tocante a los objetos que los trabajadores han hecho, aunque permanezcan en poder del deudor.

b.— Sobre los inmuebles a los cuales se haya incorporado su trabajo. Empero, ellos están después del Estado por el último año y después de

los aseguradores por los dos últimos años, pero antes de los créditos hipotecarios inscritos, en lo que se refiere al salario de las dos últimas semanas y los sueldos del último mes. Esta preferencia no puede hacerse valer sino una vez (inc. 3 del Art. 59 ya citado), y el acreedor hipotecario que hubiere pagado estos salarios y sueldos, tiene el derecho de pedir la ampliación de su hipoteca (inc. 4 del Art. 59 ya mencionado).

c.— Sobre los bienes muebles incorporados a la empresa o la explotación, pero después de los créditos prendarios e hipotecarios.

Las acciones de pago de estos créditos privilegiados no pueden ser ejercitadas sino por el trabajador o sus herederos (inc. 6º, Art. 59). Se pretende de esta manera evitar la cesión a terceros y, concretamente, a otros acreedores deseosos de mejorar su posición.

8.— Para aquel que no haya sido pagado en razón de lo expuesto precedentemente, se aplica el orden de prelación que reconocen los Códigos Civil y de Comercio. Según el primero de éstos —Art. 1.924 inc. 2 d)— los créditos por salarios y sueldos de los trabajadores por cuenta de terceros figuran después de los créditos privilegiados que el Art. 1922 reconoce sobre ciertos bienes, muebles determinados y sobre los inmuebles (en el Art. 1.923), tal como los créditos en favor de la provincia o la comuna, las costas judiciales, los gastos de funerales y de la última enfermedad.

El Código de Comercio —Art. 913 inc. 1º— otorga una preferencia muy privilegiada sobre el producto de los bienes muebles —tras los acreedores por gastos funerarios, donaciones testamentarias y alimentarias— a los acreedores por su trabajo personal realizado durante los 6 últimos meses anteriores a la quiebra. Estos artículos no fueron modificados sino en su redacción por la Ley de 17 de julio de 1958, que agregó un párrafo para los créditos de la Seguridad Social.

La ley ya mencionada sobre hipoteca mobiliaria y la prenda sin desplazamiento, que data del 16 de diciembre de 1954, establece en su Art. 10 que esta categoría de acreedores gozará de la preferencia y de la prelación establecidas en el Código Civil "manteniendo siempre la prelación los créditos laborales", pero sin precisión, lo que ha dado lugar a diferentes interpretaciones.

9.— No es fácil coordinar todas las disposiciones que acabamos de ver. Se dice, a veces, que la protección no se extiende sino a los salarios de los 6 últimos meses que prevé el Código de Comercio. Empero, no es realmente de esa manera, ya que las preferencias reconocidas por la ley y derivadas del contrato de trabajo, prevalecen. Además, es bastante raro que una empresa deje de pagar los salarios durante un período superior a 6 meses; pero puede producirse respecto de un trabajador determinado, como también para una parte del salario o cualquier complemento de salario —horas extraordinarias, por ejemplo— para todos los trabajadores o un grupo de ellos.

La dificultad más grande es precisar qué se entiende por salario diario y salario; salario y sueldo, créditos originados en un trabajo personal, etc. En España, al igual que en otros países, el salario en sentido

lato está constituido por una serie de elementos correspondientes al salario en sentido estricto, en la antigüedad, las diversas primas de producción, primas de vacaciones, gratificaciones, reembolso de gastos, etc., y hay numerosas disposiciones sobre lo que se cuenta o no en cada caso. Por razones de interpretación propias de esta materia, el concepto aplicable no es el de las disposiciones que pertenecen a la seguridad social donde se vinculan los aumentos de salario y una política de salarios en general, pero ésta de la ley sobre el Contrato de Trabajo, Art. 37, define el salario en sentido amplio, incluye los pagos que en algunas de dichas disposiciones se denominan "salario extra", al igual que los que cubren los gastos que deben realizar los trabajadores para desplazarse o por cualquier otra causa.

Uno sólo, no obstante el Art. 37 ya citado del texto refundido de 1944, se aparta del anterior artículo de 1931, pues él no comprende como éste lo hace, las indemnizaciones por despido y por accidente de trabajo. El problema carece de interés práctico para los trabajadores, pues la seguridad social paga anticipadamente las indemnizaciones por accidente de trabajo con los fondos de garantía de los accidentes del trabajo, y el pago de las prestaciones por pérdida del empleo, como lo hemos expuesto más arriba. Y en lo que concierne al despido, si es posterior a la declaración de quiebra o a la suspensión de pagos, puede dirigirse a la jurisdicción del trabajo para una acción ejecutiva, directamente contra la masa como ya lo hemos visto.

IV.—*LA QUIEBRA Y LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO.*

1.— Las repercusiones de la quiebra en las relaciones colectivas de trabajo constituyen un tema menos estudiado. Es difícil encontrar un estudio especial sobre el particular. En la reglamentación de los diferentes aspectos del derecho colectivo del trabajo, falta una alusión a la quiebra y a las situaciones similares, y en la práctica los problemas que se presentan se resuelven a través de los mecanismos generales de sustitución o de complemento de la personalidad del empresario en quiebra o en suspensión de pagos.

2.— Entre los conflictos colectivos, en sentido amplio, y el estado de crisis de una empresa, existe una relación recíproca. Un conflicto colectivo, una huelga prolongada, por ejemplo, puede determinar el derrumbamiento de una empresa. La quiebra puede llevar consigo o comportar la amenaza de una clausura con despido de un número más o menos elevado de trabajadores. Es natural que ante esto, las autoridades administrativas del trabajo y a veces también la organización sindical, intervengan junto al fallido y sus acreedores con los trabajadores para tratar de encontrar una solución no sólo en los procedimientos que prevé la legislación sobre conflictos colectivos —decreto de 22 de mayo de 1972—, sino yendo aún más lejos si se tiene en cuenta que, como lo ha expresado el decreto anterior de 20 de septiembre de 1962, no estaba establecido un procedimiento único, sino una serie de vías para buscar la solución.

3.— No hay en la legislación sindical una referencia expresa a la quiebra, pero las disposiciones sobre elecciones sindicales, que establecen las condiciones de elegibilidad, hablan de capacidad legal, y más concretamente, el reglamento general de 29 de marzo de 1973, Art. 25 incisos 3 y 4, exige que los candidatos no sean incapaces ni les afecte incapacidad de ejercicio, y establece que están capacitados los que se encuentran afectos a incapacidad para el ejercicio de sus derechos civiles, políticos o cargos públicos. De ellos se puede deducir que no reúnen tales condiciones los fallidos y los que están en insolvencia. El caso de los que están en suspensión de pagos puede prestarse a discusión.

4.— No existe tampoco referencia a la quiebra en la legislación sobre convenios colectivos sindicales, pero parece claro que no puede estar capacitado para concluir una convención colectiva, el empresario que no es capaz civilmente como consecuencia de una quiebra. De la mencionada legislación —Arts. 6 de la Ley de 24 de abril de 1958 y 8 inc. 2º del Reglamento de 22 de julio de 1958 y de la regla N° 11 de la Secretaría General de la Organización Sindical del 23 de julio de 1958— resalta claramente que el empresario mismo es parte en los convenios colectivos de la empresa. Parece difícil que, en una empresa en quiebra, se negocie un nuevo convenio colectivo, pero esto puede ser necesario si aquel que estaba en vigor ha expirado, si el plazo por el cual estaba previsto está vencido. La solución consiste en la intervención, en lugar del fallido o de aquel que está en suspensión de pagos, de los representantes de los acreedores, según lo que se ha dicho a propósito de los juicios para despido.

Otro problema que podría formularse por los efectos de la quiebra en los convenios colectivos del trabajo, es aquel de su validez, por la aplicación de la "retroactividad" de la quiebra, de acuerdo a los preceptos correspondientes del Código de Comercio.

5.— La quiebra podrá tener también repercusiones en la organización social de la empresa. Los comités de empresa están presididos por el propietario de la empresa, el gerente o cualquier persona que él delegue (Art. 11 del Reglamento de 11 de septiembre de 1953). No existe problema en los casos donde se prevé que los miembros del comité de representantes del personal puedan actuar sin la participación del presidente. No lo habrá tampoco en el reemplazo de éste por la intervención de las personas que acabamos de citar. Otros aspectos del problema son las atribuciones del comité, que debe estar al corriente de la marcha económica de la empresa, de la cual el presidente debe informarle al menos una vez por mes (Art. 119 de este Reglamento), quien debe ser consultado sobre los negocios en período de crisis (Art. 54 del Reglamento), etc.

6.— El estudio de la repercusión de la quiebra y de las situaciones similares en las relaciones en general, ofrece por parte de la empresa en crisis un gran interés en los momentos de recesión económica. Entonces, se sale del terreno del Derecho Laboral para penetrar en éste de la Política Económica y Social.