

**La protección de los créditos laborales frente
a los acreedores del empleador en América Latina.
Especial referencia a la situación de Venezuela y de Uruguay**

Oscar Hernández Álvarez

Universidad Centro Occidental Lisandro Alvarado (UCLA)

Resumen

Se exponen a la luz del Derecho Comparado, los alcances de la protección de los créditos laborales frente a los acreedores del empleador en lo que respecta al tipo y limitación del crédito protegido, la naturaleza y extensión de los bienes afectados, y el lugar del crédito laboral en el orden de prelación general de los créditos. Los casos de Uruguay y Venezuela, constituyen referencias especiales. Se analiza comparativamente la institución, haciendo uso de fuentes legales, doctrinales y jurisprudenciales, desde la creación de fondos de protección de naturaleza laboral hasta la Seguridad Social de la protección del salario y sus intentos de aplicación en América Latina. Finalmente, se hace un análisis comparado más extensivo en lo que respecta al crédito laboral en los procedimientos concursales.

Palabras clave: Salario, Privilegio Laboral, FONASA, Fideicomiso, Crédito Laboral.

**The Protection of Labor Credits in the Face of Employer Creditors in Latin
America.
Special Reference to the Situations of Venezuela and Uruguay**

From the viewpoint of comparative law, the advances in the salary scale in relation to the employer creditors with respect to the type and limitation of protected credits, the nature and extensión of the affected assets, and the hierarchy of labor credit in the scale of general preference of credits, are explained. The cases of Uruguay and Venezuela are referred to in particular. Comparative analysis of the institution is undertaken, making use of legal, doctrinal and jurisprudence sources up until the creation of funds for the protection of labor, the transition of social security for salary protection, and other attempts for its application in Latin America. Finally, a more extensive comparative analysis is made of labor credit in concourse proceedings

Key words: Salary, labor privilege, FONASA, trust funds, labor credit.

Recibido: 21-01-02. Aceptado: 22-04-02

1. El carácter vital como fundamento del régimen de protección del salario

Las remuneraciones que el trabajador percibe como retribución a sus servicios constituyen, en la generalidad de los casos, la base del sustento económico de él y de su familia. Este carácter "alimenticio" o "vital" del salario, ha sido tomado en cuenta por el legislador para establecer un especial régimen de protección al salario y, de manera más general, a los créditos que el trabajador tiene contra el empleador como consecuencia de la relación de trabajo.

2. Ámbitos de tutela del salario

El régimen de tutela del salario establece diversos ámbitos de protección. En efecto, se protege al salario: A) Frente al empleador, B) Frente a los acreedores del empleador. C) Frente a los acreedores del trabajador y D) Frente al propio trabajador. En este artículo nos referiremos únicamente a la protección del crédito laboral frente a los acreedores del empleador. Plantearemos un panorama general de la situación del tema en América Latina y haremos una referencia especial a los casos de Venezuela y de Uruguay.

3. Modalidades de protección

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

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

4. El carácter privilegiado del salario

El carácter vital de las remuneraciones del trabajador, ha sido tomado en cuenta por el legislador para otorgarle un carácter privilegiado en relación a los otros créditos que constituyen el pasivo de un deudor. Alcalá Zamora y Cabanellas dicen que "resulta

socialmente necesario que el acreedor del salario cobre con preferencia a los demás; pues ese acreedor y su familia viven diariamente de tal retribución" (1972:141). Esta circunstancia fue tomada en cuenta incluso por las legislaciones civiles y mercantiles, aún con anterioridad a la existencia del Derecho del Trabajo como disciplina especializada. De allí que, al decir de Pía Rodríguez, "la institución de un privilegio a favor de los trabajadores haya sido una de las primeras medidas de protección que hayan gozado los trabajadores"¹. En efecto, ya el Código Napoleón (1804), establecía entre las acreencias privilegiadas sobre la generalidad de los muebles del deudor, la correspondiente a los salarios del personal de servicio, por el año vencido y por aquello que es debido del año corriente. Establecía, asimismo, un privilegio sobre los -inmuebles de deudor para las acreencias que los obreros, arquitectos empresarios y albañiles - asimilados dentro de un tratamiento único, de acuerdo a los conceptos civilistas imperantes -empleados para edificar, reconstruir o reparar edificios, canales u otras obras². La lista de beneficiarios fue ampliada sucesivamente por las leyes del 28 de mayo de 1838, 5 de febrero de 1895 y 12 de junio 1919. En la actualidad, el derecho francés es mucho más amplio en el establecimiento de privilegios para créditos de los trabajadores.

5. Regulación del privilegio laboral en América Latina

La mayor parte de los países latinoamericanos regulan especialmente en sus legislaciones laborales el carácter privilegiado de los créditos de los trabajadores³. En Argentina y Uruguay este tema fue regulado tradicionalmente por los Códigos Civiles y Mercantiles. Posteriormente, leyes de procedimiento incorporaron disposiciones relacionadas con los créditos laborales, dando lugar a una peculiar situación que comentaremos posteriormente.

A los fines de ilustrar y sistematizar el tratamiento legislativo del tema en la región, podemos revelar que los principales aspectos regulados son los siguientes:

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

En cuanto al tipo de crédito protegido por el privilegio, podemos señalar tres tendencias:

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

7. Límites del privilegio

En cuanto a las limitaciones a los créditos protegidos podemos señalar cuatro tendencias:

- a) Se establece expresamente que no hay limitación alguna a la protección de los créditos laborales. Es el caso de Costa Rica.
- b) La legislación no señala la existencia de limitaciones a la protección, de donde debería concluirse que la protección es ilimitada. Es el caso de Panamá, Ecuador, Colombia, Haití y República Dominicana.
- c) Algunas legislaciones limitan el privilegio a remuneraciones devengadas durante un determinado lapso, inmediatamente anterior a la cesación de pagos. Así, por ejemplo, en México, Honduras, Guatemala, Panamá y Argentina, el privilegio sobre los salarios está limitado a los devengados en el último año en los dos países mencionados en primer lugar, y en los últimos seis (6) meses, en los otros tres, no estableciéndose en ninguno de estos cinco países limitación en relación al privilegio sobre indemnizaciones no salariales.
- d) La limitación al privilegio puede estar expresada en términos de cuantía. Es el caso de Chile, en donde el privilegio sobre todos los créditos no puede superar los diez ingresos mínimos mensuales.

8. Bienes afectados por el privilegio

En relación a la naturaleza y extensión de los bienes afectados por el privilegio laboral, podemos señalar las siguientes tendencias:

a) En algunas legislaciones se establece de manera expresa que todos los bienes del deudor -muebles o inmuebles- están afectados por el privilegio. Es el caso de Panamá, México y Haití.

b) En otras, no se discrimina qué tipo de bienes del patrono están afectados por el privilegio, do donde debe deducirse que todos ellos lo están. Es el caso de Ecuador, Colombia, Costa Rica, Chile, Guatemala, República Dominicana, Brasil, Honduras y Paraguay.

c) En las legislaciones más tradicionales se limita el privilegio general a los bienes muebles del patrono, estableciéndose, en algunos casos, ciertos privilegios especiales sobre inmuebles. Es el caso de la legislación venezolana antes de la entrada en vigencia de la Ley Orgánica del Trabajo en 1990. Igual ocurría con el caso del Código Civil argentino que regulaba la materia antes de la promulgación de las leyes 19.951 y 24.552 sobre concursos. En esta última, de fecha 09-08-95, establece un privilegio especial, que protege los créditos por remuneraciones debidas al trabajador por seis meses y lo provenientes por indemnizaciones por accidentes de trabajo, antigüedad o despido, falta de preaviso y fondo de desempleo, el cual afecta a las mercaderías, materias primas y maquinarias que, siendo propiedad del concursado, se encuentren en el establecimiento donde haya prestado sus servicios o que sirvan para su explotación y un privilegio general, protege todos los créditos derivados de la relación laboral y que afecta la totalidad del patrimonio del deudor. Es de señalar que los privilegios generales sólo pueden afectar hasta el 50% del producto líquido de los bienes, una vez descontadas las sumas a satisfacer privilegios especiales y los créditos del concurso.

9. Lugar de preferencia del crédito laboral

Las legislaciones laborales de América Latina también se ocupan del tema relativo al lugar que ocupa el crédito laboral en el orden de prelación general de los créditos. A este respecto, podemos señalar las siguientes tendencias:

a) Varios países otorgan al crédito laboral un privilegio de primera clase,

colocándolo por encima incluso de los acreedores hipotecarios y de las acreencias fiscales. Es el caso de Ecuador, México, Honduras, Paraguay y Brasil,

b) En otros países el privilegio sobre el crédito laboral está precedido en el orden de prelación por privilegios concedidos a otro tipo de créditos. Así, en Guatemala se le da preferencia, salvo los gastos judiciales, de conservación y administración de bienes concursados, entierro e indispensables para la reparación y construcción de inmuebles. En Costa Rica tiene preferencia sobre todos los créditos, salvo los alimentarios. En Panamá y República Dominicana, tiene prelación sobre todos los créditos, salvo los garantizados con derechos reales, en el primero de estos países y los créditos de los entes del Estado, el Distrito de Santo Domingo y las Comunas, en el segundo. En Venezuela existe una distinción, a la cual nos referiremos más adelante, entre los créditos objetos de un privilegio absoluto o superprivilegio, que debe ser pagado con preferencia a cualquier otra acreencia y el resto de los créditos laborales, protegidos por un privilegio que ocupa un cuarto lugar, después de los gastos de justicia, funerarios o de última enfermedad.

c) En otros casos la legislación laboral remite, en cuanto al orden de prelación, al Código Civil. Así ocurre en Colombia y en Chile. Se puede señalar, en general, que en aquellos países en los cuales el orden de prelación del crédito laboral está establecido por leyes civiles o mercantiles, su preferencia no es tan favorable como en de los países que regulan la materia en su legislación laboral.

10. Evolución de la regulación del privilegio del crédito laboral en Venezuela

La evolución de este tema ha sido especialmente compleja en la legislación venezolana, ya que en ese país, hasta la aprobación de la Ley Orgánica del Trabajo, 1990, la normativa sobre la materia derivaba de tres fuentes diferentes y no bien integradas: el Código Civil, la Ley del Trabajo y una Ley especial sobre Privilegios de los Créditos de los Trabajadores. Desde sus inicios la legislación civil venezolana protegió los salarios de los trabajadores mediante un privilegio referido a una porción limitada de los mismos⁴.

Esta normativa civil tradicional fue complementada por normas laborales especiales, promulgadas en 1961 y en 1975, todo lo cual configuró una regulación de origen mixto y no muy sistemática, que dio lugar a muchas dificultades, especialmente en el ámbito del derecho concursal. A estas últimas nos referiremos más adelante.

El art. 1870, ordinal 4, del vigente Código Civil establece un privilegio sobre todos los

bienes muebles del patrono a favor de los créditos por los salarios debidos a individuos del servicio doméstico de la familia, que no excedan de un trimestre. El privilegio está colocado en quinto lugar, después de los gastos de justicia, créditos protegidos con privilegios espaciales sobre ciertos bienes muebles (por ejemplo, el crédito del depositario goza de privilegio especial sobre el bien mueble depositado), gastos funerarios y gastos de última enfermedad. Estos créditos se colocan subsidiariamente sobre el precio de los inmuebles del deudor con preferencia a los créditos quirografarios, pero por debajo de los créditos privilegiados sobre los inmuebles. Por su parte el art. 1871, ordinal 9, otorga privilegios sobre los muebles del establecimiento industrial, por los créditos derivados de sus sueldos que no pasen de un trimestre anterior al día de la quiebra, cesión de bienes o declaratoria de concurso.

El privilegio establecido por la legislación civil era bastante limitado y de allí que se requirió una ley especial laboral para extender su ámbito. Dicha norma fue la Ley de Privilegios de los Créditos de los Trabajadores, promulgadas en 1961, cuyo artículo extendió el privilegio a la totalidad de los salarios, indemnizaciones y demás debidas a los trabajadores en virtud de la relación de trabajo, pero siguió afectando únicamente a los bienes muebles del patrono, aunque eliminó la restricción que limitaba el privilegio a los bienes muebles del establecimiento industrial. El privilegio quedó equiparado al indicado en el ordinal 4- del art. 1870 del Código Civil sin la limitación de tiempo en él establecida".

Con posterioridad, al reformarse la Ley del Trabajo en 1975, para regular el régimen de los derechos adquiridos de antigüedad y cesantía que debían ser pagados al trabajador al término de la relación de trabajo, se estableció que estas prestaciones deberán ser canceladas con preferencia a cualquier otro crédito de la masa de acreedores con excepción de los créditos prendarios o hipotecarios, lo que significa que el privilegio no se restringe, como en la Ley Especial, a los bienes muebles, sino que comprende la totalidad de los bienes del patrono.

Al igual que todos los otros privilegios generales sobre muebles, el correspondiente a los trabajadores, en caso de no hacer efectivo el respectivo crédito mediante el precio de los bienes muebles, goza de un privilegio subsidiario sobre el precio de los inmuebles. Ello significa que satisfechos los créditos con privilegio inmobiliarios y las acreencias hipotecarias, los trabajadores, en el mismo orden que acabamos de señalar en relación a los muebles, tendrán en relación al saldo que quedarse de la venta de los inmuebles, derechos a cobrar sus créditos con preferencia a los acreedores quirografarios.

Todo lo anteriormente expuesto era válido para la generalidad de los créditos de los

trabajadores, salvo para los correspondientes a las prestaciones sociales de antigüedad y cesantía a que tenía derecho el trabajador al término de la relación laboral, los cuales gozaban de una protección más amplia, establecida por la reforma de la Ley del Trabajo de 1975, que, con posterioridad a la Ley especial sobre privilegio de los trabajadores de 1961, dispuso el pago preferencial que corresponde a estos créditos sin hacer distinción, como acabamos de señalar, entre los bienes muebles o inmuebles del patrono.

Por otra parte, la contribución del trabajador y del empleador al sistema de seguridad social tiene carácter privilegiado, en virtud de lo establecido en el art. 102 de la Ley del Seguro Social que dice: "El Instituto Venezolano de los Seguros Sociales se considerará acreedor con privilegio por los créditos a su favor causados por cotizaciones dejadas de pagar. Este privilegio es del mismo grado que el establecido en el ordinal 49 del art. 1870 del Código Civil".

Como se ha observado, no existe ningún límite, ni de tiempo de servicio comprendido, ni de cuantía para la determinación del monto de los créditos laborales protegidos con privilegio. Como es lógico, el trabajador o el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, según el caso, debe ejercer su reclamo antes de que venzan los respectivos lapso de prescripción establecidos por la Ley.

11. El privilegio laboral en la Ley Orgánica del Trabajo de Venezuela y en su Reglamento

La Ley Orgánica del Trabajo, aprobada en 1990 y vigente a partir del 01-05-91, introdujo importantes innovaciones en la materia. Así, el artículo 158, estableció que de todos los créditos laborales, una porción equivalente al salario de los últimos seis meses y por prestaciones sociales hasta un equivalente a noventa días del salario normal, está protegida por un privilegio absoluto o super privilegio, el cual permite a su titular, es decir al trabajador o a sus causahabientes, si fuere el caso, cobrar el monto del mismo con preferencia a cualquier otro crédito, aun de aquellos que se encuentren protegidos por otros privilegios o garantías. El artículo 101 del Reglamento aclaró que esta protección se extiende a todos los créditos derivados de la relación de trabajo e impone su pago con preferencia a cualquier otro, con lo cual rechazó ciertas interpretaciones que pretendieron establecer que el privilegio establecido por el artículo 159 de la Ley no era preferente ante los créditos hipotecarios y prendarios. Si el crédito del trabajador excede los límites señalados por el artículo 158, el excedente estará protegido por el crédito, ya no tan absoluto, a que se refieren los artículos 159 y 160 de la Ley Orgánica del Trabajo. El artículo 159 recoge, en líneas generales, los términos del Artículo Único de la derogada

Ley de Privilegios de los Créditos Laborales de 1961, a la cual nos referimos anteriormente. En concordancia con el artículo 1870 del Código Civil, anteriormente mencionado, este privilegio establecido por este artículo está colocado en quinto lugar, después de los gastos de justicia, créditos protegidos con privilegios espaciales sobre ciertos bienes muebles (por ejemplo, el crédito del depositario goza de privilegio especial sobre el bien mueble depositado) gastos funerarios y gastos de última enfermedad. El artículo 160 de la Ley establece que los créditos laborales, sin limitación alguna, gozarán también de privilegio sobre los bienes inmuebles propiedad del patrono. Señala, además, que este privilegio tendrá prelación sobre los demás establecidos en el Código Civil, con excepción de los gravámenes hipotecarios que existan sobre el inmueble, con lo cual el privilegio sobre inmuebles ocupa un lugar más importante que el que, como acabamos de ver, corresponde al privilegio sobre muebles. Esta disposición amplió notablemente el nivel de protección al crédito laboral. En efecto, el privilegio establecido por el artículo 160 tiene preferencia ante todos los otros privilegios contemplados por el Código Civil, de manera que el trabajador podrá hacer valer su crédito laboral sobre los inmuebles del patrono, aun con preferencia a los gastos de justicia, a las acreencias privilegiadas sobre determinados muebles y a los gastos funerarios y de última enfermedad, mientras que para ejecutar dicho crédito sobre bienes muebles, deberá a tenerse al orden de prelación anteriormente indicado en relación al privilegio sobre muebles.

12. El Privilegio laboral en la legislación civil y mercantil del Uruguay

En Uruguay el tema ha sido objeto de particular interés por parte de la jurisprudencia y la doctrina⁵. El artículo 2.369 del Código Civil incluye entre la primera clase de créditos personales privilegiados a "los salarios de los dependientes por lo que se le adeuda en todo el año anterior a la declaración del concurso". Por su parte, el artículo 1.732 del Código de Comercio otorga privilegio a "los salarios de los dependientes, obreros y criados por lo que se les adeude correspondiente a los seis meses anteriores a la fecha de la declaración de la quiebra". Asimismo, el artículo 1733 del Código de Comercio otorga privilegio al capitán y a la tripulación por sus sueldos, sobre el buque y los fletes del último viaje. Esta normativa, respondiendo a la tendencia tradicional de las leyes civiles y mercantiles en la materia, establecía una protección muy limitada, que se restringía a los salarios, sin comprender otros beneficios laborales y que comprendía tan solo aquellos devengados durante un determinado período previo a la declaratoria del concurso. En el caso del Código Civil se requiere, además, el reconocimiento judicial del crédito. Las expresiones empleadas por los códigos para referirse a los titulares de los créditos privilegiados ("dependientes, obreros y criados") dan pie para que se postule una interpretación restringida en cuanto a la determinación de los beneficiarios del privilegio.

Ambos privilegios, ocupan un cuarto lugar en el orden de prelación, precedidos de los gastos judiciales, expensas funerarias y gastos de la enfermedad de que hubiese fallecido el deudor. En cuanto al privilegio establecido por el Código Civil, su lugar en el orden de prelación es compartido con los honorarios de los abogados, procuradores y médicos. La precariedad de la protección otorgada por ambos Códigos se hace mayor si se parte de que, de acuerdo a criterio que parece ser prevalente en la doctrina, la misma solamente es conferida en los casos de concurso, de modo que los créditos laborales no se distinguen de los créditos comunes hasta tanto no se produzca la declaración judicial⁶.

13. Evolución de la regulación del privilegio laboral en Uruguay a partir de las leyes de procedimiento

No es de extrañar que, ante una normativa tan restringida, la doctrina y la jurisprudencia hayan hecho un esfuerzo por ampliar el radio de protección. Parte de ese esfuerzo fue el de dar una interpretación amplia a la expresión "dependiente", utilizada por las referidas normas de los códigos, de manera de no excluir de la protección, como pretendieron algunos autores, a aquellos empleados que carecían de la facultad de representación, nota característica del "dependiente" dentro de la legislación mercantil uruguaya. Pero el aporte doctrinario más importante está dado por la elaboración teórica desarrollada a partir del artículo 11 del Decreto Ley 14.188 de 1974. Este Decreto Ley creó un procedimiento especial en materia laboral y su artículo 11 comprende otros aspectos relacionados con los créditos laborales. En primer lugar, se establece que los créditos reconocidos por sentencias de los juzgados competentes en lo laboral ganan un interés mensual equivalente al recargo que generan las obligaciones fiscales, a contar de la fecha de la demanda. En segundo lugar, regula las diferentes vías de ejecución. Y, por último, establece que, en caso de quiebra o concurso, los acreedores no están obligados a aguardar sus resultas para ejercitar las acciones que correspondieren. Al final del artículo 11 se incluyen entre paréntesis los números de dos artículos, el 1.737 del Código Civil y el 2.381 del Código de Comercio, los cuales establecen, en términos muy similares, que la acción de los acreedores hipotecarios y prendarios se ejerce con completa independencia del concurso y éste sólo tiene derecho a percibir el saldo que deje la ejecución después de cubierto el crédito y los costos. La mención entre paréntesis de dichos artículos, lo cual no es muy frecuente en la técnica legislativa comparada, ha sido interpretada por la jurisprudencia y por la doctrina como una reemisión hecha por el legislador a fin de que se aplique a los créditos laborales la misma solución que ellos prevén para los créditos hipotecarios y prendarios. A este respecto Plá Rodríguez y Olivera García señalan que la mención a los referidos artículos del Código Civil y del Código de Comercio no puede ignorarse como si no existiere ni interpretarse como una mera anotación doctrinaria, pues

esta función no corresponde al legislador⁷.

El referido artículo ha dado lugar a amplias discusiones en la doctrina y la jurisprudencia uruguayas, especialmente en cuanto se refiere a la participación de los créditos laborales en los juicios de quiebra y de concurso. A estas últimas nos referiremos posteriormente. Por ahora nos detendremos en algunos aspectos más generales.

En primer lugar, puede señalarse que el artículo 11, sobre cuya base la doctrina y la jurisprudencia uruguayas construyeron la teoría sobre el papel de los créditos laborales en los casos de insolvencia patronal, no tiene plena vigencia. En efecto, el primer inciso fue expresamente derogado por el artículo 5 del Decreto Ley 14.500 y el inciso segundo fue derogado por la Ley 15.982 que estableció el Código General del Proceso, que comprende el proceso laboral y que derogó el Decreto Ley 14.188, manteniendo únicamente la vigencia de las disposiciones sustantivas del referido Decreto Ley 14.188, entre las cuales la jurisprudencia ha incluido al inciso tercero del artículo 11. En cuanto a la sustantividad de este tercer inciso, condición que ha permitido a la doctrina sostener su no derogatoria, puede observarse, que si bien es cierto que, integrado con la peculiar mención de los referidos artículos de los Códigos Civil y de Comercio, tiene un contenido adjetivo, cual es el de permitir que los créditos laborales reconocidos por sentencia puedan ser cobrados directamente, sin esperar las resultas del juicio universal, no lo es menos que tal adjetividad supone necesariamente que tales créditos gozan de una preferencia sustantiva, no establecida expresamente en la Ley, pero que debe inferirse como tal para que el dispositivo de este último párrafo tenga algún sentido.

Pero el tema es aún más complejo. Hemos visto como la sustantividad y, por tanto, la vigencia del referido artículo 11 se hace descansar en el hecho de que exime a los acreedores laborales con sentencia reconocida de la obligación de concurrir al juicio universal, aplicándoseles el mismo trato previsto en los artículos 1.737 del Código de Comercio y 2.381 del Código Civil, los cuales permiten que los acreedores hipotecarios y prendarios ejerzan sus acciones independientemente del concurso. Pues bien, ocurre que estos últimos artículos han perdido virtualmente su eficacia, pues el Código General del Proceso, aprobado en 1989, ordena en su artículo 457.5 que los procedimientos de ejecución prendaria e hipotecaria sean acumulados al juicio concursal. A ello hay que agregar que una reciente Ley, N° 17.292 de Enero de 2001, refuerza el fuero de atracción de los procesos concursales y crea dos Juzgados Letrados de Concursos, con sede en Montevideo, y con competencia para conocer en primera instancia todos estos procesos.

La situación se torna particularmente delicada porque el tratamiento del problema por

parte de la legislación y, más aún, de la jurisprudencia y de la doctrina uruguaya, ha hecho descansar en el artículo 11 del Decreto Ley 14.188 la regulación, no sólo adjetiva sino también sustantiva, del tema de los privilegios laborales, al punto de que a las normas civiles y mercantiles apenas se hace referencia. De allí resulta que el cuestionamiento a dicho artículo incide directamente sobre la naturaleza y alcance del privilegio del crédito laboral en el derecho uruguayo. Para la mirada ignorante y curiosa de un observador externo -y el Derecho Comparado es, justamente, elaborado con tales miradas- no resulta tan evidente que el mencionado artículo 11 permita construir la sustantividad del sistema de privilegio de los créditos laborales casi con prescindencia de las normas del Código Civil, como frecuentemente se aprecia por parte de la doctrina laboral uruguaya. El artículo 11 se refiere exclusivamente a los créditos reconocidos por sentencias. Si se parte del criterio de que tan sólo esos créditos son objeto del privilegio, la protección del crédito laboral en Uruguay estaría muy debajo de la que establecen las otras legislaciones latinoamericanas⁸. Es cierto que la protección que establecen las normas del Código Civil y del Código de Comercio del Uruguay es insuficiente, pero no lo es menos que la situación de los créditos laborales en ese país sería aun más precaria si se prescindiera de tales normas, sobre todo si llegase a darse el caso de que la evolución jurisprudencial se apartara de la interpretación que hace del artículo 11 del Decreto Ley 14.188 la norma sustantiva fundamental en esta materia. Por ello, creemos que sería interesante el esfuerzo de reemprender el análisis interpretativo de las normas sustantivas que la legislación civil y mercantil establecen en la materia. Parecería ser que una lectura amplia de la redacción de tales normas, la cual bien puede sustentarse en los textos del Convenio núm. 95 Sobre Protección al Salario de la O.I.T., ratificado por Uruguay, puede llevar a no excluir del privilegio a los salarios que no hayan sido reconocidos por sentencias y permitiría aportar elementos sustantivos para definir temas como el tipo de crédito protegido, las limitaciones al privilegio, los bienes afectados al mismo y el lugar del crédito laboral en el orden de prelación general de los créditos. Es obvio que el tantas veces mencionado artículo 11 deja muchos temas sin resolver⁹. Por otra parte, es de observar que el hecho de que Uruguay haya ratificado el referido Convenio núm. 95 de la O.I.T. no resuelve todos los problemas pendientes, pues tal convenio hace muchas remisiones a la legislación nacional. Es, pues, evidente que el tema del privilegio del crédito laboral, que parecería ser muy actual en mundo laboral uruguayo, requiere de un nuevo tratamiento legislativo que lo sistematice. En tanto ello se produce, correspondería a la doctrina y a la jurisprudencia ofrecer soluciones interpretativas que permitan extender el sistema a todos los trabajadores y resolver los problemas derivados de la concurrencia de diversas fuentes legislativas y a determinación de cuál es la norma más favorable.

Un problema que requiere una particular referencia, por cuanto ha sido arduamente

debatido por la doctrina y la jurisprudencia uruguayas, es el relativo al grado de prelación existente entre los créditos laborales y los hipotecarios y prendarios.

Raso hace un apretado pero completo resumen del debate, el cual reproducimos¹⁰. Plá Rodríguez y Oliveira García, este último mercantilista, sostienen la preferencia del crédito laboral aún en casos de existir bienes prendados o hipotecados. En apoyo a esta conclusión, señalan diversas consideraciones. En primer lugar reconocen la sobriedad (laconismo) de la norma, que no autoriza a realizar interpretaciones más allá de lo que ella expresa. Y en cuanto a justificar la preferencia también frente a acreedores con garantías reales, expresa los siguientes fundamentos: la norma alude genéricamente a todos los bienes y no se reduce a determinados bienes; el artículo 11 tuvo presentes los créditos hipotecario y prendario, pero no los excluyó; la norma posterior especial deroga la anterior y general; se evitan maniobras en perjuicio del acreedor laboral y finalmente, en caso de plantearse una duda seria, deberá resolverse el punto a favor de la preeminencia de los créditos laborales por el principio del in dubio pro operario. Esta misma posición es sostenida, incluso por autores que no provienen del sector laboral de la doctrina, lo cual resulta particularmente interesante¹¹.

La posición contraria ha sido sustentada desde el punto de vista de la doctrina laboral por Metallo. La autora, al inclinarse por la preferencia del crédito prendario e hipotecario, considera que debería existir una norma expresa que reconociera la preferencia del crédito laboral o, cuando menos, decir que la ejecución se extiende a todos los bienes. Además agrega los siguientes argumentos: las referencias que el artículo 11 hace a la prenda e hipoteca son a los aspectos de procedimiento y no a cuestiones de fondo: hay razones de seguridad en las relaciones civiles que hacen desaconsejable una solución que quite a la prenda y a la hipoteca su tradicional fuerza de garantía; la solución favorable al trabajador podría revertirse contra él mismo: en efecto, la empresa tendría mayores dificultades de encontrar crédito en el mercado y esto apresuraría la ruina y el cierre del establecimiento; las normas que establecen preferencias son de interpretación estricta debido a su carácter excepcional; la posibilidad de abusos patronales está reducida por los requisitos formales que rodean la constitución de garantías reales. En un trabajo más reciente y por ello no incluido en el resumen propuesto por Raso que venimos transcribiendo, Berretta¹² afirma que no existe en la legislación uruguaya ninguna regulación que establezca una relación de prioridad entre créditos preferentes, con base en la cual se pretenda favorecer los créditos laborales. "Esa ausencia de regulación", dice, "no habilita a desconocer o desaplicar el régimen que estableció la existencia y funcionamiento de los derechos reales en nuestro ordenamiento positivo. La naturaleza misma del derecho real, en que fundan sus acciones los acreedores prendarios o hipotecarios (art. 472 del Código Civil), los

diferencia claramente del derecho personal que detentan los acreedores laborales (art. 473 del Código Civil) y, en ese sentido éstos deben ceder inequívocamente ante aquéllos. Desde el punto de vista de la doctrina civil, Gamarra sostiene la preferencia de los créditos prendarios e hipotecarios¹³

En una posición intermedia encontramos a Rosembaum¹⁴, para quien los acreedores laborales gozan de una preferencia que por lo menos los equipara a la posición jurídica de acreedores prendarios e hipotecarios. Aplica el principio *prior in tempore, potior in jure* para resolver el conflicto, indicando que cualquier garantía real, constituida con posterioridad a la traba del embargo por parte del trabajador, es inoponible al acreedor laboral.

La jurisprudencia se ha inclinado, en general, por la preferencia de los créditos prendarios e hipotecarios. Es de destacar una sentencia en sentido contrario dictada por el Tribunal de Apelaciones en lo Civil de 5o Turno de fecha 26-5.89. En dicha sentencia se señala que "el punto en referencia" (se refiere al tema que venimos comentados, es decir a la prioridad o no de los créditos laborales sobre los créditos prendarios o hipotecarios, "ha merecido dos tipos de comentarios: de decisión afirmativa y de marcada hesitación. Pero se ha afirmado categóricamente la posición negativa, según la cual el acreedor prendario e hipotecario no resulta afectado por la preferencia acordada al acreedor laboral, la que algunos califican como superprivilegio. Y esto importa por efecto de la aplicación del principio *in dubio pro operario* en situación de auténtica duda interpretativa de una norma legal que pone en duda la efectiva protección del trabajador". Pero esta sentencia no tuvo mayor acogida y no sólo la jurisprudencia, sino la propia práctica ha determinado que los trabajadores, para evitar enfrentamientos contenciosos que demoran y dificultan la ejecución, prescindan de los bienes prendados o hipotecados.

Este tema de la situación de los créditos laborales en relación a los créditos hipotecarios y prendarios es uno de los más importantes a resolver en una próxima reforma legislativa. La existencia de opiniones encontradas en la doctrina y en la jurisprudencia en una materia tan delicada crea una situación inconveniente. Parece fundada la preocupación expresada por Raso al referirse a tal incertidumbre, con motivo de comentar la anteriormente referida sentencia del Tribunal de Apelaciones en lo Civil de Quinto Turno: "los trabajadores no pueden estar seguros de que en el futuro otros jueces mantendrán la misma posición, pero los bancos serán mucho más cautelosos en otorgar créditos prendarios o hipotecarios a las empresas". "Las dificultades apuntadas", anota el mismo autor, "obligan a laboristas y comercialistas a sensibilizar a la opinión pública y a los legisladores sobre la necesidad de dictar normas que resuelvan expresamente la cuestión,

no descuidando los intereses de los trabajadores y las exigencias del crédito en una economía de mercado"¹⁵. Orientadas a esta búsqueda de equilibrio, algunas legislaciones (por ejemplo Francia, España, Venezuela) distinguen, entre todos los créditos laborales, una porción cuyo cobro se considera de vitalísima urgencia, a los cuales tutela con un "superprivilegio" que determina su pago inmediato y preferente a cualquier otro crédito, incluidos los prendarios e hipotecarios, y otra porción, también privilegiada, pero que no tiene una prioridad tan absoluta.

14. Protección de los créditos laborales mediante fondos o fideicomisos creados en el ámbito de la legislación del trabajo

Los sistemas de privilegio de los créditos laborales pretenden proteger las acreencias del trabajador otorgándoles un carácter prioritario frente a otros créditos que terceras personas tengan contra el empleador. Como hemos visto, esta protección puede ser más amplia o más reducida, según las diversas legislaciones. Puede abarcar todos los créditos laborales o sólo alguno de ellos, como por ejemplo, el salario. El privilegio puede proteger total o parcialmente los créditos objeto del privilegio y éste puede afectar todos los bienes del deudor o parte de ellos. El trabajador puede tener una preferencia absoluta o estar subordinado a otros créditos objeto de una tutela preferencial. Pero por amplio que sea el sistema, la existencia del privilegio no garantiza al trabajador el cobro efectivo de su acreencia, el cual estará siempre en función del mayor o menor grado de solvencia del empleador. Es posible y, lamentablemente, no infrecuente, que la insolvencia patronal sea de una magnitud tal que el trabajador, no obstante el privilegio, no logre satisfacer su crédito. Por eso, algunas legislaciones laborales han establecido dentro de su propio ámbito de regulación, mecanismos destinados a sustraer los créditos laborales, o al menos parte de ellos, del riesgo empresarial, de manera que el trabajador pueda tener certeza sobre la cuantía de dichos créditos y seguridad de su recuperación, aún cuando su empleador incurra en estado de insolvencia. Venezuela y Brasil, ilustran mecanismos de este tipo, concebidos dentro del ámbito de sus respectivas legislaciones laborales.

15. El fideicomiso sobre la prestación de antigüedad en la legislación laboral venezolana

La legislación venezolana estableció, a partir de 1975, en relación a las denominadas prestaciones sociales de antigüedad y cesantía, que son beneficios otorgados en compensación del tiempo de servicios y que en 1990 fueron unificados por la Ley Orgánica del Trabajo bajo la denominación de prestación de antigüedad, ciertas previsiones que puedan llegar a constituir una forma de garantizar su pago. El art. 102 de la Ley Orgánica

del Trabajo impone a los patronos, después del tercer mes de iniciada la relación de trabajo, la obligación de acreditar mensualmente en una cuenta individual de cada trabajador o de depositar en un fideicomiso constituido en una entidad bancaria, un monto de cinco días de salario, calculados sobre la base del salario devengado en dicho mes, por concepto de prestación de antigüedad. Corresponde al trabajador decidir si prefiere que esta prestación de antigüedad quede acreditada a su favor en la contabilidad de la empresa o que sea entregada a una entidad bancaria mediante la constitución de un fideicomiso. En el primer caso el empleador pagará al trabajador intereses a una tasa fijada cada mes por el Banco Central de Venezuela tomando en cuenta el promedio de las tasas activas de los cinco bancos más importantes del país. En el segundo caso, el ente fiduciario invertirá el monto recibido y pagará al trabajador la renta que produzca, deducidas las comisiones del caso. Bien se trate de la constitución de un fideicomiso o de la acreditación de la prestación en la contabilidad de la empresa, el trabajador no puede tener acceso a sus haberes sino en el momento de terminación de la relación laboral, salvo que solicite préstamos o anticipos con cargo a su saldo, lo cual sólo es posible cuando existan determinadas causales, establecidas por la Ley, como lo son la enfermedad, la compra o mejora de la vivienda y el pago de gastos educativos. La acreditación de la antigüedad en la contabilidad de la empresa no sustrae la misma del riesgo empresarial del deudor, cosa que si se logra mediante la constitución del fideicomiso. En todo caso, dentro de una sana contabilidad, el patrono debería tener una reserva para prestaciones sociales de antigüedad con un monto no inferior a la suma de los saldos individuales que por este concepto presentan todos sus trabajadores.

16. El Fondo de Garantía de Tiempo de Servicio en la legislación laboral brasileña

En Brasil, la Ley N° 5.107 del 13 de septiembre de 1966 instituyó el Fondo de Garantía de Tiempo de Servicio (F.G.T.S.). La Constitución de 1967 dio rango constitucional a este Fondo, cuyos objetivos del Fondo son dos: realización de la política habitacional del gobierno y garantizar al trabajador el recibimiento de los beneficios derivados de la acumulación del tiempo de servicio (Bueno Magano, 1981:316). Todas las empresas sujetas a la Consolidación de las Leyes de Trabajo, quedan obligadas a depositar antes del día 30 de cada mes, en cuenta bancaria vinculada un importe correspondiente al 8% de la remuneración pagada en el mes anterior a cada uno de sus empleados, incluyéndose dentro del concepto de remuneración los pagos de carácter salarial, como los relativos al pago extraordinario. La falta de cumplimiento de esta obligación está penada con detención de un mes a un año. Por otra parte, los patronos que hayan incumplido esa obligación no podrán hacer uso de ningún beneficio de naturaleza fiscal, tributaria o

financiera concedida por cualquiera de los tres niveles del Gobierno.

En un primer momento, el Fondo tenía un carácter optativo, en cuanto el trabajador podía escoger entre acogerse al nuevo sistema de indemnización establecido con ocasión del Fondo o permanecer regido por las normas sobre estabilidad establecidas por la Consolidación de las Leyes del Trabajo. En la Constitución de 1988 se eliminó el carácter optativo del Fondo, el cual quedó establecido como un régimen único, compatible con el régimen de estabilidad de la Consolidación de Leyes del Trabajo y que debía comprender los trabajadores rurales, anteriormente excluidas. A fin de dar cumplimiento al mandato constitucional, el Congreso aprobó la Ley n. 7839 del 12-10-89, posteriormente reformada mediante la Ley 8.036 del 11-05-90, la cual incorporó modificaciones no fundamentales. Además de la eliminación del carácter optativo, una de las más importantes reformas introducidas por la nueva legislación, fue la de centralizar los depósitos en la Caja Económica Federal, con lo cual se superan anteriores dificultades provenientes de la administración dispersa de decenas de millones de cuentas vinculadas (Texeira, 2000: 656).

El trabajador puede retirar valores de su cuenta vinculada en determinadas circunstancias establecidas por la Ley. A la finalización de la relación laboral cuando se produce uno de los siguientes supuestos: despido sin justa causa, despido indirecto, rescisión por culpa recíproca o derivada de fuerza mayor; cesación o suspensión de actividades de la empresa, fallecimiento del empleador individual; vencimiento del contrato por tiempo determinado, suspensión del contrato por más de 90 días; fallecimiento o jubilación del empleado. Puede también el empleado movilizar su cuenta vinculada total o parcialmente con la asistencia de su empleador o del Ministerio de Trabajo, en los casos de aplicación de actividades comerciales, industriales o agropecuarias en las cuales se haya establecido individualmente o en sociedad, adquisición de casa propia (pago de las respectivas cuotas, necesidad grave o apremiante personal o familiar, adquisición de equipo destinado a actividad de naturaleza autónoma y por casamiento de empleada de sexo femenino. La movilización de la cuenta vinculada durante la vigencia del contrato de trabajo, fue restringida por la Ley de 1990, pudiéndose hacer únicamente para la adquisición de casas y para ciertas dolencias graves

Los depósitos hechos en las cuentas vinculadas son invertidos de acuerdo a directrices previamente establecidas, fundamentalmente en el campo del saneamiento básico, la infraestructura urbana y la habitación popular. Los rendimientos de tales inversiones son los que permitirán la remuneración de las cuentas de los trabajadores, con sus intereses y la corrección monetaria; la cobertura de los gastos de administración del Fondo y la

formación de las reservas técnicas para atender gastos eventuales no previstos.

La empresa también puede movilizar la cuenta existente en su nombre ante el Fondo, en los casos excepcionales previstos por la Ley, cuando se trate de un trabajador a quien haya pagado indemnización por tiempo de servicios o cuando el trabajador haya dejado transcurrir el bienio prescripcional para recibir derechos de los cuales era titular.

17. El transito institucional de la protección del salario desde el Derecho del trabajo a la Seguridad Social

Las normas que establecen el carácter privilegiado de los créditos de los trabajadores, así como aquellos que les otorgan especial protección en los casos de concursos de acreedores, no siempre logran una protección efectiva a los trabajadores, los cuales en muchas ocasiones, especialmente cuando sus patronos enfrentan dificultades que comprometen su solvencia económica, ven frustrados sus derechos a pesar de los privilegios y tutela procesal que las leyes le otorgan. De allí, que en diversos países, además de establecer el privilegio que ampara a los créditos laborales y las normas procesales que protegen el pago de dichos créditos en los procedimientos concursales, se hayan creado sistemas destinados a asegurar a los trabajadores el cobro efectivo de todo o parte de sus créditos. Tales sistemas suelen funcionar dentro del marco de la seguridad social y significan la cobertura de un riesgo importante que experimenta el trabajador y que no había sido tradicionalmente considerado: el constituido por la insolvencia del patrono.

En un documento elaborado con ocasión de la Reunión Regional Europea sobre "Medidas para proteger a los asalariados en caso de quiebra de la empresa", la Asociación Internacional de la Seguridad Social afirmó: "Una de las aspiraciones fundamentales de los asalariados es la seguridad y en primer lugar la seguridad de los ingresos. Ahora bien, sean cuales fueren los dispositivos previstos por las diferentes legislaciones para asegurar cierta prioridad al pago de los salarios en caso de desaparición de la empresa, un gran número de asalariados se ven privados de las cantidades que se le adeudan por no disponerse de haberes suficientes". De allí que en esa reunión se haya considerando que el estudio de las medidas específicas adoptadas en distintos países para consolidar fondos de garantía que aseguren el pago de los salarios y de ciertos créditos salariales en caso de desaparición de la empresa presente un interés considerable, tanto más importante cuanto aseguran una protección eficaz a los asalariados afectados, a un costo que en fin de cuentas es relativamente modesto ya que no excede en los sistemas contributivos de 2 a 3 por mil de los salarios.

Los regímenes de garantía de los créditos laborales constituyen una respuesta de reciente data, dada fundamentalmente por el Derecho de la Seguridad Social en relación íntima con la legislación laboral, a la situación crítica presentada por millares de asalariados que pierden sus empleos por causa de insolvencia de su patrono y que encuentran serias dificultades para cobrar las sumas que éste les debe. Algunas estadísticas muestran la extensión de este problema que se agudiza con la crisis económica vivida a partir de la década de los setenta. Los regímenes de garantía salarial establecidos por los países de Europa son de las siguientes fechas: países Bajos: 10 de julio de 1968; Suecia: 11 de diciembre de 1970; Bélgica: 30 de junio de 1967 y 28 de julio de 1976; Dinamarca: 13 de abril de 1972; Finlandia: 10 de agosto de 1973; Noruega: 14 de diciembre de 1973; Francia: 27 de diciembre 1973; República Federal de Alemania: 17 de abril de 1974; Reino Unido: 12 de noviembre de 1975; Austria: 02 de junio de 1977 y España: 16 de noviembre de 1978. En América Latina no se ha extendido este tipo de seguro contra el riesgo de insolvencia. En Argentina se creó, por Ley del 31 de octubre de 1986, un Fondo semejante de las citadas experiencias europeas, pero el cual no ha tenido aplicación práctica. En Uruguay fueron presentados en el mismo año de 1.986 dos proyectos de creación de un Fondo de Garantías de los créditos laborales en casos de insolvencia empresarial. Ninguno de los dos fue aprobado¹⁶.

Los regímenes de garantía obedecen en general a la convicción de que es necesaria alguna intervención del poder público a fin de lograr que los créditos de los trabajadores de empresas insolventes sean satisfechos, lo que se hace a través de los mecanismos normalmente incorporados al sistema de seguridad social. Talos mecanismos no sustituyen sino que complementan el régimen de privilegios laborales, de manera que los organismos respectivos, una vez pagados los créditos a los trabajadores, se subrogan a éstos en el ejercicio de sus derechos, los cuales pueden hacer valer en los procedimientos individuales o concursales que se planteen contra los patronos insolventes, que siempre siguen siendo los deudores principales.

En algunos países como Austria y Bélgica, la iniciativa de crear este tipo de seguro fue fundamentalmente gubernamental, mientras que en Alemania Federal y los Países Bajos obedeció a consultas con los interlocutores sociales. En Francia, la creación del sistema de garantía contó con especial respaldo de ciertos sectores empresariales, lo que fue importante para determinar que dicho sistema sea administrado por organismos patronales especialmente creados para este fin, lo que constituye una especial característica de la legislación francesa, a diferencia de la de otros países, en los cuales el régimen de protección de los créditos laborales en caso de quiebra es administrado por organismos autónomos, en muchos casos los mismos que administran el seguro de

desempleo.

Los sistemas de garantía de créditos laborales contra el riesgo de insolvencia patronal presentan algunas variantes en los países donde funcionan. Así, mientras en unos países para que el sistema pague los créditos, se requiere un pronunciamiento judicial previo establecido la insolvencia o la quiebra de la empresa, en otros basta la suspensión de pago de los salarios. En la mayor parte de los países, la protección se limita a los trabajadores dependientes, pero en otros se extiende no sólo a sus causahabientes sino también a algunas categorías de trabajadores autónomos. Las diferentes legislaciones varían en cuanto a la determinación del tipo de crédito protegido, pero en general todas coinciden en establecer límites temporales y de cuantía al objeto de la protección. En cuanto al financiamiento, en la mayoría de los países ha sido previsto a través de una contribución empresarial consistente en un porcentaje de los salarios pagados, pero en otros países se establecen contribuciones a cargo del Estado o de los trabajadores.

18. El crédito laboral en los procedimientos colectivos o concursales. Regulación en América Latina

En los casos en que el deudor incurre en cesación de pagos los procedimientos individuales de cobro judicial que la ley confiere a cada uno de los acreedores son sustituidos, para lograr una mayor eficacia, por un procedimiento colectivo o concursal, en el cual la "masa" o pluralidad de los acreedores ejerce una acción universal, destinada a la ejecución colectiva de todo el patrimonio del deudor en beneficio de sus acreedores y a organizar las actividades tendientes a realizar materialmente el principio de que el deudor responde con todos sus bienes presentes y futuros y de que su patrimonio es la prenda o garantía común de sus acreedores, quienes deben recibir trato igualitario en dicha ejecución colectiva, salvo las excepciones] permitidas por la ley. Por eso el derecho concursal tiende a asegurar, en la medida de lo posible, la ocupación y el embargo general de todo el patrimonio del deudor; la seguridad de que éste no continuará administrándolo libremente y agravando la crisis existente; la liquidación del patrimonio; la nulidad de todo acto que perjudique a los acreedores y la supresión de todo fraude o maniobra tendiente a menoscabar a los acreedores en general o al beneficiar a unos más que a otros, todo en beneficio de todos los acreedores, quienes deben recibir el más estricto trato igualitario, salvo casos de privilegio o de garantías, como el que, según acabamos de ver, corresponde a los trabajadores (Giménez Anzola, 1963:11). Los procedimientos concursales suelen variar si se trata de comerciantes o de no comerciantes, de deudores totalmente insolvente o] simplemente, con dificultades de liquidez. En todo caso, su regulación legal cambia de acuerdo a las respectivas legislaciones nacionales.

Es de observar que si bien, el otorgamiento de privilegios a determinados créditos puede ser útil para resolver determinadas situaciones, aun cuando ellas no configuren un estado de cesación de pagos o cuando, configurándolo, el mismo no esté siendo objeto de una tramitación judicial, es, sin embargo, precisamente, en los juicios universales o concursales en donde se va evidenciar el mayor o menor grado de eficiencia de un sistema de privilegios. Por ello, la doctrina laboral plantea que cuando se pretende tutelar al crédito laboral, no es suficiente el establecimiento de un privilegio sobre el mismo, sino que es necesario tomar ciertas previsiones para asegurar el eficaz funcionamiento de ese privilegio en aquellas situaciones en las cuales la insolvencia del empleador ha sido formalmente declarada, existiendo otros acreedores distintos de los laborales que estén intentando hacer valer su pretensión de hacer efectivo su crédito.

No obstante lo anteriormente expresado, en América Latina, algunas legislaciones, como las de República Dominicana, Ecuador, Haití y Chile, se limitan a establecer el carácter privilegiado de los créditos laborales, sin incluir normas especiales de procedimientos que regulan la partición o no de los trabajadores en el concurso de acreedores. Otros países, en cambio, si establecen normas de este tipo.

En México, Panamá y Paraguay se establece de manera expresa que los trabajadores no tienen porque ir al procedimiento concursal¹⁷. Es de observar que la exclusión de los créditos laborales del procedimiento concursal, parece viable en México y Paraguay, en donde tales créditos tienen una preferencia absoluta, pero podría presentar dificultades en Panamá, en donde los créditos garantizados con derechos reales sobre determinados bienes, tienen prelación frente a los créditos laborales y por tanto deben ser pagados antes que éstos últimos. Atendiendo a ello, quizás, el legislador panameño en el Artículo 116 del Código del Trabajo establece un procedimiento completo a seguir en los casos de insolvencia, al establecer que los trabajadores podrán ejercitar su crédito preferente por sus salarios, prestaciones e indemnizaciones, "sin necesidad de entrar ni participar en el concurso de acreedores que se forme". El Juez del Trabajo procederá a la ejecución de los bienes del empleador insolvente, que fueren necesarios para el pago de los salarios e indemnizaciones y bastará para ello la previa comunicación que realice el Juez del Trabajo al Juzgado donde se tramite el concurso de acreedores. Realizada la comunicación de que se trata el párrafo anterior, el curador estará obligado a pagar lo adeudado por el empleador insolvente, dentro de los treinta días siguientes, a partir de la notificación, e imputará el pago a los gastos de administración. En caso de insuficiencia de fondos, el Juez Respectivo autorizará la venta de bienes para cubrir el pago de lo adeudado.

Un tanto contradictorio resulta el Código Paraguayo que en su artículo 248 establece que

los trabajadores no están obligados a entrar en concurso, quiebra o sucesión para que se les paguen los créditos a que tengan derecho y en su artículo 247 establece el procedimiento a seguir para el pago de los créditos laborales en caso de insolvencia, quiebra, embargo, sucesión u otros similares.

Los artículos 33 del Código de Costa Rica, 374 del Código de Honduras y el mencionado 247 de Paraguay, contienen una disposición casi idéntica según al cual, en caso de insolvencia, concurso, quiebra, embargo, sucesión u otros similares, el curador, síndico, depositario o ejecutor testamentario estarán obligados a pagar los créditos laborales dentro de los treinta días siguientes al reconocimiento formal que el Juez de Trabajo haga de dichos créditos, o en el momento en que haya fondos, si al vencerse este plazo no los hubiere del todo". Una disposición similar, pero sin establecer límites preciso de tiempo - habla de "proceder sin pérdida de tiempo"-, está establecida en el Artículo 101 del Código de Trabajo de Guatemala, que contempla, asimismo, en su artículo 426, la aplicación de un procedimiento sumarísimo de ejecución de los créditos laborales.

El artículo 345 del Código Sustantivo de Trabajo de Colombia, señala que "que el juez civil que conozca del concurso dispondrá el pago privilegiado y pronto de los créditos laborales." Dispone asimismo que cuando la quiebra imponga el despido de los trabajadores, los salarios y las prestaciones sociales se entenderán como gastos pagaderos con preferencia".

En Brasil, el párrafo único del artículo 652 de la Consolidación de Leyes de Trabajo establece que tendrán preferencia para el juzgamiento los conflictos sobre pago de salario y aquellas que deriven de la quiebra del empleador, pudiendo el Presidente de la Junta de Conciliación y Juzgamiento, a petición del interesado, constituir proceso separado, siempre que la reclamación también verse sobre otros asuntos. El Artículo 768 dice tendrá preferencia en todas las fases procesales el conflicto cuya decisión haya de ser ejecutada ante el juicio de quiebra. Interpretando estas disposiciones la Jurisprudencia ha establecido que los créditos de naturaleza laboral gozan de privilegio de no ser incluidos entre aquellos sujetos a pago a prorrato. En consecuencia no se suspenderán las acciones y ejecuciones que se hayan iniciado antes del decreto de quiebra (Saad, 1984:550).

En Argentina la Ley 24.522, de 1995, cambiando la orientación de anteriores textos legislativos, establece que el fuero de atracción del concurso es aplicable a los créditos laborales, salvo a los derivados de accidentes de trabajo. La Ley reitera el instituto del "pronto pago", que venía siendo aplicado mediante anteriores instrumentos legislativos,

mediante el cual el Juez del concurso autorizará el pago de créditos laborales que gocen de privilegio general o especial, previa comprobación de sus importes por el síndico, los cuales deberán ser satisfechos prioritariamente con el resultando de la explotación.

19. El crédito laboral y los juicios concursales en Venezuela

En Venezuela, el Derecho Concursal establece la vigencia del principio de universalidad de los juicios. Cuando un deudor se encuentra en cesación de pagos, los procedimientos individuales de cobro judicial que la ley confiere a cada uno de los acreedores son sustituidos, para lograr una mayor eficacia y equidad, por un procedimiento colectivo o concursal, el cual tiende a asegurar la ocupación, el embargo y la administración general del patrimonio del deudor. Los acreedores, inclusive los hipotecarios y los prendarios, deben acudir al juicio universal y presentar sus créditos, haciendo valer sus privilegios y garantías, si los tuvieren. El Juez del concurso, con el auxilio del síndico y de la comisión de acreedores si se tratase de un comerciante llevará a cabo la liquidación del patrimonio del deudor y, en la medida de lo posible, pagará las acreencias prorrateándolas de la manera más igualitaria posible al resultado de la liquidación, pero dejando a salvo la preferencia que corresponde a los créditos que ostenten garantías y privilegios, como es el caso de los créditos laborales, en los términos arriba expresados.

En Venezuela la derogada Ley de Privilegios de los Créditos de los Trabajadores, de 1961, señalaba que los créditos de los trabajadores "se pagarán independientemente de los procedimientos del concurso de acreedores o de la quiebra", expresión que dio lugar a grandes problemas interpretativos¹⁸. En efecto, El alcance de esta expresión en la referida Ley fue objeto de especial consideración por parte de la Jurisprudencia y de la doctrina Por una parte, un sector de la doctrina interpretó que la ley quiso que, en caso de quiebra, los trabajadores pudiesen cobrar sus créditos sin participar en el concurso, es decir, haciéndolos efectivo directamente ante el Tribunal Laboral, el cual podría ejecutar la sentencia condenatoria del patrono con prescindencia total del procedimiento concursal realizado ante la Jurisdicción Mercantil. Esta es la solución establecida, como hemos visto, por las legislaciones de México, Panamá y Paraguay y que, como veremos más adelante, postula predominantemente la doctrina laboral uruguaya, pero a pesar de los términos aparentemente absolutos del legislador ("se pagarán independientemente de los procedimientos de los concursos de acreedores o de la quiebra"), no parecía ser la aplicable en Venezuela y en este sentido se pronunciaron predominantemente la doctrina y la jurisprudencia. En efecto, el privilegio concedido por la ley venezolana a los créditos de los trabajadores no era ni es absoluto, salvo el denominado "superprivilegio" posteriormente incorporado por el artículo 158 de la vigente Ley Orgánica del Trabajo, de

modo que algunos tipos de créditos tienen preferencia frente a los mismos. De allí que, aún por razones de orden práctico, se consideró necesario que los trabajadores, para hacer efectivos sus créditos, se presentasen al concurso, a fin de hacer valer en el mismo, y en el orden de prelación que legalmente les corresponde, su carácter privilegiado.

A este respecto, no se produjo en los tribunales venezolanos una práctica uniforme que permitiese establecer de manera general el predominio del fuero laboral frente a la competencia del juez de la quiebra. Por el contrario, la práctica tribunalicia, aun estando sujeta a las mismas leyes de carácter nacional, asumió formas que variaron a través del tiempo y del espacio. Ello fue favorecido por el hecho de la extinta Corte Suprema de Justicia, en sentencias cuya motivación es, a nuestro juicio contradictoria, decidió a favor del juez mercantil los conflictos de competencia planteados entre éste y el Juez Laboral¹⁹.

En 1990 se aprueba la Ley Orgánica del trabajo, cuyo artículo 159 de la Ley Orgánica del Trabajo dice que "el salario, las prestaciones e indemnizaciones y cualesquiera otros créditos debidos al trabajador con ocasión de la relación de trabajo, gozarán de privilegio sobre todos los bienes muebles del patrono y se pagarán independientemente de los procedimientos de concurso de acreedores o de la quiebra", es decir, repite la polémica frase de la Ley de 1991. Pero el artículo 161 de la misma Ley Orgánica, expresamente prevé que "en los casos de cesión de bienes o solicitudes de atraso o quiebra" corresponde al "Juez de la causa" -y parecería que se refiere al Juez del concurso- "ordenar el pago de los créditos del trabajador o resolver la tacha de los mismos, si fuere el caso". En estos términos podría interpretarse que la Ley asigna al Juez del concurso la competencia para conocer del reclamo del trabajador, tanto en su fase cognoscitiva como en su fase ejecutiva, lo cual comportaría un desconocimiento a los fundamentos que llevaron a establecer la especialidad de la jurisdicción laboral.

Por otra parte, el articulado de la Ley contiene otras contradicciones y dio lugar a varias dificultades interpretativas (Hernández Álvarez, 2001: 206 y ss) Con la finalidad de resolver tales dificultades y establecer un procedimiento adecuado para el tratamiento de los créditos laborales en los juicios universales, el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, promulgado en 1999, incorporó un artículo, distinguido con el número 102, que prevé un procedimiento que, por una parte, asegura que la etapa cognoscitiva de la reclamación del trabajador sea siempre conocida por la jurisdicción laboral y, por la otra, establece mecanismos de rápida atención a la parte ejecutiva relacionada con los créditos laborales dentro del juicio concursal. De esta forma, los trabajadores tienen el mismo derecho a que cualquier divergencia sobre sus créditos, sea ventilada ante la jurisdicción laboral, que la ejecución de tales créditos deba realizarse ante el juez del

concurso. Es de observar que dentro de estas previsiones normativas, no se exige que el crédito laboral haya sido reconocido judicialmente para que pueda favorecerse de su carácter privilegiado²⁰

En la practica y a lo largo de los diferentes lapsos de vigencia de las normas que acabamos de comentar, los trabajadores suelen concurrir ante el juez de la quiebra a hacer valer sus créditos. En la mayoría de los casos, una vez que se presentan en la quiebra, los trabajadores inician conversaciones con el síndico a fin de lograr acuerdos transaccionales que permitan obtener lo más rápidamente posible el pago al menos parte de los créditos reclamados. Estos acuerdos suelen ser favorecidos por una doble circunstancia. Por una parte, los trabajadores se encuentran judicialmente protegidos por un privilegio, el cual, aún no siendo absoluto, le da cierta ascendencia sobre el juez, el síndico y sobre la masa de acreedores. Por la otra, los propios trabajadores, conscientes de la dificultad de obtener la satisfacción total de sus créditos, suelen preferir una transacción que les permita un pago más rápido, aun cuando sea parcial. El porcentaje de recuperación y el tiempo requerido para hacer efectiva la misma varía según los casos. Es, además, importante señalar que, en buena parte de los casos de cesación de pagos, los interesados no acuden a los procedimientos concursales, que, en general, son considerados poco eficientes y muy onerosos. En estos casos, los trabajadores suelen tratar de recuperar al menos parte de sus créditos, siendo frecuente la intervención de las inspectorías del trabajo, en las cuales se suelen llegar a transacciones del tipo anteriormente comentado.

La aplicación integrada de las normas del Código de Comercio sobre la quiebra, cuyo examen excede los límites del presente trabajo y de las normas especiales sobre los créditos de los trabajadores, nos permiten establecer la situación que, en la legislación venezolana corresponde a los trabajadores de un comerciante sujeto al procedimiento de quiebra. Del producto de los bienes del fallido, deben pagarse en primer lugar los gastos de quiebra. Si dichos gastos fuesen superiores o iguales al activo liquidado, es claro que los acreedores, entre ellos los trabajadores no harán efectivo sus derechos. Aún cuando esta situación extrema no es frecuente, debemos señalar que los gastos de la quiebra suelen representar sumas bastante importantes en relación al activo liquidado, lo cual va en detrimento de las posibilidades de recuperación de los créditos de los acreedores del fallido.

Si, por el contrario, hubiese remanente, se procederá en primer lugar al pago de acreedores privilegiados e hipotecarios, quienes tienen, frente a los otros acreedores, el derecho a que se les pague preferentemente con el producto de los bienes afectados por

el privilegio o garantía. En cuanto a los bienes que constituyen el privilegio de los créditos de los trabajadores, el producto de la venta será destinado, en primer lugar a pagar las acreencias de éstos. En cuanto a los créditos laborales protegidos con el privilegio sobre los bienes muebles del deudor, es de señalar que, si vendidos éstos, el precio no alcanzare para pagar tales créditos, los mismos gozan de un privilegio subsidiario sobre los bienes inmuebles, lo cual significa que el precio de estos últimos, se destinará en primer lugar al pago de los créditos especialmente privilegiados sobre los mismos, en segundo lugar, al pago de los acreedores hipotecarios sobre el producto de aquellos bienes especialmente afectados por la hipoteca, y en tercer lugar, a los trabajadores. El saldo que quedare será prorrateado, en proporción a sus créditos, entre los acreedores quirografarios.

20. El crédito laboral y los juicios concúrsales en Uruguay

Como hemos ya señalado, la situación de los créditos laborales en los juicios universales está regulada en Uruguay por el artículo 11 de la Ley 14.118-En el punto 13 del presente trabajo nos hemos referido a los problemas generales que se plantean con relación a dicho artículo. Examinemos ahora, específicamente, su incidencia en cuanto a la participación de los créditos laborales en los juicios universales.

Una primera observación que resulta importante destacar, es que en Uruguay el principio de acumulación en los juicios universales no tuvo, desde sus inicios, un carácter absoluto. En efecto, el artículo 1737 del Código de Comercio, en una redacción coincidente con la del artículo 2.381 del Código Civil dice: "Los Acreedores hipotecarios y prendarios no están obligados a aguardar las resultas del concurso general para proceder a ejercitar sus acciones contras los respectivos inmuebles o muebles hipotecados o dados en prenda. La acción se ejercerá con completa independendencia del concurso general y éste solo tendrá derecho a percibir el saldo que deje la ejecución, después de cubierto el crédito hipotecario o prendario y las costas y costos del juicio". Por otra parte, el artículo 2.382 del Código Civil permite que, en caso de concurrencia de varios acreedores hipotecarios o prendarios, ellos organicen su propio concurso. Estas previsiones normativas, establecidas mucho antes de que el Uruguay se comenzase a hablar de una autonomía de los créditos laborables frente a los juicios concúrsales, evidenciaban que, en ese país, al contrario de lo que ocurre, según acabamos de ver, en la legislación venezolana, tales juicios no respondían plenamente al principio de universalidad En efecto, si un concurso no comprende las acreencias hipotecarias, que en el mundo empresarial suelen ser de las más importantes, puede ocurrir que el centro de la solución patrimonial del insolvente se encuentre fuera y no dentro del concurso. Si al lado de un concurso supuestamente

universal se plantea otro concurso entre los diversos acreedores hipotecarios o prendarios, bien puede ocurrir que las más importantes acreencias se encuentren afectadas por el segundo y no por el primer concurso. Planteadas así las cosas, no es de extrañar que al aprobarse una ley de procedimiento laboral que, entre otras cosas, hace referencia a la situación jurídica de los créditos laborales, se haya establecido la autonomía de los mismos frente a los casos de concurso o quiebra. La norma que estableció tal regulación (artículo 11 del Decreto Ley 14.188), no contiene previsiones expresas en cuanto a la concurrencia de los créditos laborales entres sí, razón por la cual la jurisprudencia resolvía este supuesto estableciendo un orden de prelación en función del orden cronológico de los embargos que, en función de cada crédito, hubiesen sido acordados. Esta solución no resultaba muy equitativa y de allí que el artículo 264 de la Ley 16.142 del 14-01-94, cambiadse el criterio y estableciese que, en caso de concurrencia de dos o más créditos laborales reconocidos por sentencia pasada en autoridad de cosa juzgada, tales créditos serían objeto de prorrata. Muchas dudas y discusiones planteó esta disposición²¹. Sin entrar en ellas, parecería posible que se podría llegar, incluso, a sostener, por aplicación analógica del artículo 2.382 del Código Civil, que, similarmente a lo que puede ocurrir con los acreedores hipotecarios y prendarios, los trabajadores podrían organizar su propio concurso separado, a fin de resolver los conflictos que pudieran originarse de la prorrata ordenada por el artículo 264²². Si fuese esta la solución adoptada, podríamos encontrarnos, en el Uruguay, tres diferentes concursos para atender la situación de insolvencia de una sola persona.

No obstante lo que venimos de expresar, pueden señalarse algunos hechos podrían hacer pensar en que se está abriendo paso una tendencia en el sentido de reforzar el carácter universal de los juicios concúrsales. En efecto, en 1989, se aprobó el Código General del Proceso que, en su artículo 457.5 establece que en caso de concurso civil todos los juicios que se inicien o se hayan iniciado contra el deudor deberán remitirse al juez del concurso, aun los de ejecución prendaria, hipotecaria y de promesa de enajenación inscripta. Por otra parte, el artículo 13 de la Ley 17.292 del 25-01-01, conocida como Ley de Urgencia II, respondiendo a esta tendencia de reforzamiento de los procesos concúrsales universales, creó dos juzgados letrados de concurso con sede en el Distrito Montevideo, en donde reside alrededor de la mitad de la población uruguaya y extendió el fuero de atracción que determina que tales juzgados sean competentes para conocer todos los procesos concúrsales. Estas medidas encuentran fundamento en "la necesidad de dotar, tanto al tribunal del concurso como a los propios acreedores, del conocimiento de la real situación patrimonial y procesal del deudor, comprometida casi siempre por litigios radicados en juzgados diferentes al del concurso" (Martínez Blanco, 2001:61).

Todo ello ha dado lugar a una corriente de opinión que sostiene que se ha reabierto el debate respecto a si los juicios laborales también quedasen incluidos en el fuero de atracción, tanto en lo relativo a la etapa de ejecución como de conocimiento (Castello, 2001: 370) En efecto, una parte de la doctrina ha sostenido que los juicios laborales quedan comprendidos en el fuero de atracción de los procesos concursales, para lo cual se basa en que los artículos 1.575 del Código de Comercio y 457.5 del Código General del Proceso establecen que el fuero de atracción concursal comprende todos los juicios de contenido patrimonial, sin hacer distinción alguna, razón por la cual los juicios laborales, de evidente contenido patrimonial, se encuentran sujetos a dicho fuero de atracción. Esta solución, según los sostenedores de este criterio, permite que el juez del concurso pueda liquidar eficazmente el patrimonio del fallido o preservar la integridad del patrimonio del deudor sujeto a concordato, según sea el caso, cosa que difícilmente se puede lograr cuando se admiten ejecuciones patrimoniales fuera del concurso, las cuales, al atomizar el patrimonio del deudor insolvente, obstaculizan el logro de una solución integral. Es de observar que entre quienes sostienen este criterio, hay quienes afirman que el fuero de atracción del juez concursal se limita al proceso de ejecución de los créditos laborales, por cuanto las controversias que se plantean en cuanto a la determinación de la certeza de los mismos debe corresponder a la justicia laboral especializada. Esta es, como acabamos de ver, la solución adoptada por el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo de Venezuela.

La anterior posición no es unánime. Castello sostiene que el artículo 13 de la Ley de Urgencia II no modificó el artículo 11 del Decreto Ley 14.188 y que, por tanto, siguen siendo válidos los criterios que llevaron a la doctrina y a la jurisprudencia laboral a considerar que los tribunales especializados del trabajo conservan la competencia plena para tramitar los juicios relativos a créditos laborales, tanto en la etapa de conocimiento como en la de ejecución, independientemente de que el deudor esté sujeto a juicios concursales. La ley de Urgencia, afirma Castello, no deroga ni expresa ni tácitamente el artículo 11 del Decreto Ley 14.188. Sólo hace referencia a los artículos 1575 del Código de Comercio y 457.5 del Código General del Proceso, bajo cuya vigencia y con fundamento al referido artículo 11 del Decreto ley 14.188, los tribunales laborales conocían de los juicios de los trabajadores independientemente de los procedimientos de quiebra y de concurso. Si el legislador, concluye el referido autor, hubiese querido establecer una solución contraria a la que venía practicándose, lo hubiese hecho expresamente, cosa que no se evidencia en el mencionado artículo 13 de la Ley 17.292 (p. 372 a 376).

Con vista a todo lo expuesto, podemos concluir que en la República Oriental del Uruguay, la situación de los créditos laborales en los procedimientos concursales está a la espera de definiciones que permitan un claro tratamiento de los derechos de los

trabajadores en esos casos. Las importantes divergencias de criterios que se han presentado tanto en la doctrina como en la jurisprudencia aconsejan que tal definición sea hecha mediante un instrumento legislativo, el cual, para ser eficiente, debe afrontar la necesidad de esclarecer los diversos aspectos que han sido objeto de dudas y de controversias y no incurrir en el error de aportar nuevos elementos de este tipo, como lamentablemente suele ocurrir con las leyes de nuestros países. Una Ley que resuelva de manera adecuada los problemas a los cuales nos hemos referidos, debe ser el producto de un esfuerzo conjunto de las disciplinas civiles, mercantiles y laborales, enfocado a buscar una solución que tome en cuenta, de manera equilibrada, los distintos intereses en juego. Los de los trabajadores, que con su esfuerzo contribuyeron a la formación del patrimonio del fallido y que esperan recuperar del mismo acreencias que para ellos tienen un carácter vital; los de los acreedores con garantías reales y con privilegios, que en el momento de consentir en los negocios jurídicos constitutivos de su crédito, lo hicieron tomando en cuenta que el mismo estaba legalmente protegido con tal garantía o privilegio; los de los acreedores quirografarios, que con todo derecho aspiran a que el patrimonio del deudor cumpla con su función de garantía común de sus acreedores. En fin, de una solución que, sin descuidar la necesaria atención a los intereses de los sujetos mencionados, proteja el funcionamiento adecuado de la actividad empresarial, pues del mismo depende, en definitiva, que los mismos puedan encontrar satisfacción. Difícil tarea en la cual cada una de las disciplinas involucradas debe hacer un esfuerzo que tienda al logro de sus propios objetivos sin desconocer los de las demás. Desde el punto de vista del Derecho del Trabajo, consideramos que la necesaria contribución a la eficiencia del proceso concursal no puede, en ningún caso, suponer la renuncia a que las acciones de los trabajadores sean decididas por la jurisdicción laboral, mediante un procedimiento que cumpla con los requerimientos propios de la misma. Por el contrario, creemos que no se vulneran los principio del Derecho del Trabajo ni los derechos de los trabajadores, cuando el procedimiento concursal prevea que corresponde al juez del concurso, mediante un procedimiento rápido y que respete su carácter privilegiado, la ejecución de los créditos laborales, no sólo de aquellos que consten de sentencia pasada en cosa juzgada al momento de abrirse el conculso, sino también de los que sin tener tal condición se hayan presentado al mismo sin haber sido objetado o que, habiéndolo sido, fueron debidamente esclarecidos por la jurisdicción laboral en un procedimiento alterno y simultáneo al del concurso.

1 Américo Pla Rodríguez. El Salario en El Uruguay, Montevideo, 1956. Tomo II, p. 574.

2 Le Code Civil. Textes antérieures et versión actuelles. Flammarion, París, 1981.

3 Véase Argentina, Ley de Contrato de Trabajo, arts. 261 a 274; Brasil, art. 449 de la Consolidación de las Leyes de Trabajo; Colombia, art. 345 del Código Sustantivo del trabajo; Costa Rica, art. 33 y 175 del Código de Trabajo; Chile, art. 69 de la Ley 2.200 Sobre Contrato de Trabajo; Ecuador, art. 87 del Código del Trabajo; Guatemala, art. 147 del Código del Trabajo; Haití, art. 165 del Código del Trabajo; Honduras, art. 374 del Código del Trabajo; México, art. 113 de la Ley Federal del Trabajo; Panamá, art. 166 del Código del Trabajo; Paraguay, art. 248 del Código del Trabajo; República Dominicana, art. 147 del Código del Trabajo.

4 Código Civil de Venezuela de 1862, título XXIV, Sección II, art. 7, Leyes y Decretos Reglamentarios de los Estados Unidos de Venezuela. Ministerio de Relaciones Interiores, Caracas 1943, Tomo III, p. 809 y ss.

5 Véase, entre otros, **Marta Abella de Artecona**, Protección del trabajador ante la insolvencia patronal en Derecho Laboral, N° 92, p.791, Montevideo, 1973; **Eduardo Ameglio**, La tutela de las relaciones laborales ante la crisis financiera de la empresa, Derecho Laboral, N° 131.p. 515, Montevideo, 1983; **Carla Arellano**, Protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador en XI Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 1999, p. 153; **Pablo Balao Recchi**, El artículo 264 de la ley 16.462: un caso de justicia relativa en XI Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 1999, p. 113; **Gabriel Berretta Chiara**, La protección de los créditos laborales ante la insolvencia del empleador en el Derecho vigente en el Uruguay en XI Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 1999, p. 123; **Mariselda Cancela**, Propuestas pragmáticas frente a la insolvencia patronal, en XI Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 1999, p. 173; **Alejandro Castello**, Algunas reflexiones sobre la relación entre el fuero de atracción de los procesos concursales y los juicios laborales, en Derecho Laboral, N° 202, p. 363, Montevideo, 2001; **José Echeveste y Eduardo Vásquez Cruz**, La protección de los créditos laborales ante la insolvencia del empleador en el Derecho vigente en el Uruguay en XI Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 1999, p. 113; **Alvaro A Difiuri, Marcela Román, Mariclaire Millán y María Bertha Núñez**, Protección del crédito del trabajador ante la insolvencia del empleador según la Ley vigente, en XI Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 1999, p. 165; **Mario Garmendia**, Las nuevas tendencias para la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador en Derecho Laboral, N° 181, p.73, Montevideo, 1996; **María Rosa Longone y Antonio Grezetic**, El prorrateo de los Créditos laborales preferentes en Anales del Foro, Boletín Informativo Jurídico, N° 122,1994, p.6; **Mercedes Metallo**, Funcionamiento del derecho de preferencia de los créditos laborales en los casos de insolvencia patronal en Derecho Laboral, N° 114, p.354; Montevideo, 1966; **Américo Plá Rodríguez**, El Salario en el Uruguay, Montevideo, 1956. Tomo III, p. 574; Preferencia de los acreedores laborales frente a los acreedores prendarios, en Derecho Laboral, N° 103, p.572, Montevideo, 1976; La tutela de las relaciones laborales ante la crisis financiera de la empresa por medio de la seguridad social, Derecho Laboral, N° 131.p. 515 Montevideo, 1983; **Américo Plá Rodríguez y R. Olivera**

García, Los Créditos Laborales en los procedimientos de ejecución concursal en Derecho Laboral, N° 126, p.362, Montevideo, 1982; **Juan Raso Delgue**, La preferencia de los créditos laborales frente a la prenda y a la hipoteca en Jornadas Interdisciplinarias de Derecho Comercial y Laboral. FCU, Montevideo, 1989, p.87; **Nury Rodríguez Olivera**, Quiebras, Edit. Universidad, Montevideo, 1988, p. 175; **Jorge W. Rosenbaum**, La protección del acreedor Laboral ante la insolvencia del empleador* Ediciones Jurídicas Amalio Fernández, Montevideo, 1983; La tutela de las relaciones laborales ante la crisis financiera de la empresa, Derecho Laboral, N° 131.p. 515, Montevideo, 1983; Los fondos de garantía como un costo laboral a cargo del empleador, en VII Jornadas Rioplatenses de Derecho del Trabajo, Ed. FCU, Montevideo, 1993, p.172; **Jorge W. Rosenbaum y Alejandro Castello**, Algunas reflexiones sobre la concurrencia de créditos laborales en casos de insolvencia del empleador en Derecho Laboral, N° 184, p. 609, Montevideo, 1996; **Jorge W. Rosenbaum y Fernando Rachetti Olaso**, Protección del Trabajador en las situaciones de crisis de la empresa a través de mecanismos de seguridad social, en Derecho Laboral. Montevideo, p. 609.

6 Marta Abella. Protección del trabajador...ob. cit. en nota 5 p.792; Mercedes Metallo, Funcionamiento del derecho de preferencia... ob. cit. en nota 5, p. 357; Jorge Rosembaum, la protección del acreedor laboral... ob. cit. en nota 5, p. 93.

7 Américo Plá Rodríguez y R. Olivera García, Los créditos laborales y los procedimientos de.... ob. cit. p. 376.

8 En relación a la desprotección que se plantea como consecuencia de la gran cantidad de empresas que cierran de facto, sin que se gestione su quiebra o liquidación, puede verse a Jorge Rosenbaum y Alejandro Castello, ob. cit. p. 620 y 621; Pablo Balao Recchi, El artículo 264 de la Ley 16.462: Un caso de justicia relativa en XI Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 1999, p. 149 y ss.

9. Américo Plá Rodríguez y R. Olivera García, Los créditos laborales y los procedimientos de... ob. cit. en la nota 5 p.380; Jorge Rosenbaum y Alejandro Castello, ob. cit. en la nota 5, p. 612-614.

10 Juan Raso Delgue, La preferencia de los créditos laborales frente a la prenda y la hipoteca, en jornadas interdisciplinarias laboral comercial, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 1992, p. 84.

11 Véase S. Rippe "Situación de los créditos laborales en relación a los créditos hipotecarios y prendarios en caso de quiebra", en La Justicia Uruguaya, Tomo CXI.

12 Ob. cit. p. 123-134.

13 Jorge Luis Gamarra, " El artículo 11 de la ley 14.188 no otorga al acreedor laboral mejor derecho a cobrarse sobre los bienes gravados con prenda e hipoteca", en Anuario de Derecho Civil, Tomo XXI.

14 Ob. cit. en la nota 5.

- 15 Juan Raso Delgue, ob. cit. p. 87.
- 16 Sobre las particularidades de esos proyectos véase Jorge Rosenaum y Fernando Rachetti. Protección de los créditos del trabajador en situaciones de crisis de la empresa a través de mecanismos de seguridad social, ob. cit. en nota 5.
- 17 Artículos 114,116 y 248, respectivamente, de La Ley Federal del Trabajo de México y de los Códigos de Trabajo de Panamá y Paraguay.
- 18 Véase entre otros Rafael Alfonso Guzmán, *Comentarios analíticos a la Ley del Trabajo*. U.C.V., Caracas, 1987; Víctor M. Álvarez, *Temas de Derecho Laboral*, Empresa El Cojo, Caracas, 1974; Osear Hernández Álvarez. *Ensayos sobre Relaciones de Trabajo*, Barquisimeto, 1.985; José Rafael Mendoza, *Casos de jurisprudencia o de nuevas interpretaciones*. Colegio de Abogados del Estado Lara, Barquisimeto, 1973;
- 19 Hens Silva Torres, *Consideraciones sobre la Ley de créditos de los Trabajadores*, *Revista del Instituto Venezolano de Derecho Social*, n. 17 p. 17 y 55, 1962. 19 Para una exposición mas detallada véase Osear Hernández Álvarez, *Ensayos sobre Relaciones de Trabajo*, A.R.T., Barquisimeto, 1985, p. 116 y ss
- 20 El artículo 102 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo dice: "**Procedimiento en juicios concursales**. En los casos de cesión de bienes o de quiebra en los cuales participen créditos laborales se seguirán las siguientes reglas: a) El Juez del concurso ordenara el pago inmediato de los créditos protegidos con el privilegio establecido en el artículo 158 de la Ley Orgánica del Trabajo" (se refiere al superprivilegio)" el pago se hará efectivo con los fondos que existieren en el momento en que se declarase la cesión de bienes o la quiebra. En caso de no existir fondos suficientes, este pago se hará con carácter prioritario con el producto de las operaciones de liquidación que se autoricen. Cuando el Juez acuerde preventivamente la ocupación de los bienes de deudor, en el mismo decreto ordenara al depositario que proceda al pago de los créditos a que se refiere el artículo 158 de la Ley.
- b) Si el trabajador solicitase el pago de créditos protegidos por el privilegio establecido en el artículo 158 de la Ley, que no constasen en la contabilidad de la empresa, de existir esta, ni en algún documento emanado del patrono, o si los mismos fuesen contradichos ante el Juez del concurso, este enviara los recaudos al Juez que ejerza la jurisdicción laboral, el cual deberá proceder a resolver el conflicto mediante el procedimiento sumario establecido en el artículo 607 del Código de Procedimiento Civil". (Se trata de un procedimiento sumario genérico aplicable a cualquier incidencia que pudiera presentarse en un juicio y que no este expresamente regulada y mediante el cual, si una de las partes reclamare alguna providencia, el juez ordenara en el mismo día que la otra conteste en el siguiente y hágalo esta o no, resolverá a mas tardar dentro del tercer, lo que considere justo, a menos de que haya necesidad de esclarecer algún hecho, caso en el cual abrirá una articulación probatoria de ocho días, debiendo decidir al noveno).
- c) De la decisión podrá apelar, dentro del tercer día de despacho siguiente, ante el Juez que ejerza la segunda instancia en lo laboral, el cual, al da siguiente de recibir los autos, abrirá una articulación de cinco días de despacho, dentro de la cual las partes podrán promover y evacuar las pruebas admisibles en segunda instancia, así como presentar las conclusiones que estimaren pertinentes.
- d) El Juez decidirá dentro del tercer día de despacho siguiente al vencimiento de la articulación. Contra esa decisión no procederá recurso alguno.
- e) Si en la ocasión para la calificación de los créditos en el procedimiento concursa, fuesen contradichos uno o más de los créditos protegidos con los privilegios establecidos en los artículos 159 y 160 de la Ley Orgánica del Trabajo y no pudiese lograrse la conciliación, el Juez del concurso enviará los autos respectivos al juez del Trabajo competente, a fin de que sean tramitados en conformidad con lo establecido por la ley adjetiva laboral. En este caso, la presentación del reclamo del trabajador ante el Juez del concurso tendrá los mismos efectos que el libelo de la demanda y deberá reunir los requisitos establecidos tanto por la ley del concurso como por la ley adjetiva laboral.
- f) En todo caso, recibidos los autos por el Juez del trabajo, este podrá acordar las medidas preventivas

legalmente procedentes, las cuales notificará de inmediato al Juez del concurso; y

g) Las decisiones definitivamente firmes del Juez del trabajo tendrán carácter de cosa juzgada y deberán ser ejecutadas por el Juez del concurso.

21 Una síntesis de los diversos aspectos que comporta la aplicación de dicha norma puede verse en Jorge W. Rosenbaum y Alejandro Castello, Algunas reflexiones sobre la concurrencia de créditos laborales , ob. cit. en nota 5 y en Gabriel Berretta Chiara. La protección de los créditos laborales ante la insolvencia del empleador en el derecho vigente en Uruguay, XI Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo, I Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 1999, p. 138 a 147.

22 Sobre esta posibilidad véase Jorge W. Rosenbaum y Alejandro Castello, Algunas reflexiones sobre la concurrencia de créditos laborales ob. cit. en nota 5, p. 615 V 619; Américo Plá Rodríguez y R. Olivera García, Los créditos laborales y los procedimientos de.... ob. cit. en la nota 5 p.380.

Bibliografía

1. ALCALÁ ZAMORA, Luis y CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de Política Laboral y Social**. Editorial Iteiasta. 1972. Tomo III p. 141.
2. ABELLA; Marta. "Protección del trabajador ante la insolvencia patronal en derecho Laboral". En: **Derecho Laboral**. Montevideo. N° 92. 1999, p.791.
3. AMEGLIO, Eduardo. "La tutela de las relaciones laborales ante la crisis financiera de la empresa". En: **Derecho Laboral**. Montevideo. N°131. 1983, p. 515.
4. ARELLANO, Carla. "Protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador". En: **XI Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo, Fundación de Cultura Universitaria**. Montevideo. 1999, p. 153.
5. ALVARES, Víctor M. "**Temas de Derecho Laboral**". Caracas, 1974.
6. BALAO RECCHI, Pablo. El artículo 264 de la ley 16.462: "Un caso de injusticia relativa". En: **XI Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo, Fundación de Cultura Universitaria**. Montevideo. 1999, p. 123.
7. BERRETTA CHIARA, Gabriel. "La protección de los créditos laborales ante la insolvencia del empleador en el derecho vigente en el Uruguay". En: XI Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo, Fundación de la Cultura Universitaria. Montevideo. 1999. p. 123.

8. BUENO MAGANO, Octavio. "**Manual de Dereito do Trábalho**". Editora LTR. Sao Paulo 1981, Volumen II p. 316.
9. CANCELA, Mariselda. "Propuestas Pragmáticas frente a la insolvencia patronal". En: **XI Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo, Fundación de Cultura Universitaria**. Montevideo. 1999. p. 173.
10. CASTELLO, Alejandro. "Algunas reflexiones sobre la relación entre el fuero de atracción de los procesos concursales y los juicios laborales". En: **Derecho Laboral**. Montevideo. 2001. N9 202. p. 363.
11. DE LIMA TEXEIRA, Joao. "**Intitucoes de Direito do Trábalho**". Sao Paulo. 2000. p 656 y ss.
12. DIFIURI, Marcela; MILLÁN, Mariclaire y NÚÑEZ, María Berta. "Protección del crédito del trabajador ante la insolvencia del empleador según la Ley vigente" en: **XI Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo. Fundación de Cultura Universitaria**. Montevideo. 1999, p. 165.
13. ECHEBESTE, José y VÁSQUES, Eduardo." La protección de los créditos laborales ante la insolvencia del empleador en el Derecho vigente en el Uruguay". En: **XI Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo, Fundación de Cultura universitaria**. Montevideo. 1999. p. 113.
14. GARMENDIA, Mario. "**Las nuevas tendencias para la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador.**"Montevideo. 1996. N° 181. p. 73.
15. GUZMÁN, Rafael Alfonso. "**Comentarios analíticos a la ley del Trabajo**". Caracas. 1987.
16. HERNÁNDEZ ALVARES, Osear. "Ensayos sobre relaciones de Trabajo". Barquisimeto. 1985.
17. JIMÉNEZ ANZOLA, Hernán. "**Juicio de atraso. Derecho Concursal Mercantil Venezolano.**" Caracas Editorial Arte. 1963. p. 11.
18. LANGONE; Rosa y GREZETICH, Antonio. "El prorrateo de los créditos laborales preferentes en Anales de Foro". En: **Boletín Informativo Jurídico**. N° 122. 1994, p. 6.

19. MARTINES BLANCO, Camilo. "**Enmiendas concursales. Ley 17.292**". Montevideo. Editorial. B de F. 2001 p. 61.
20. MENDOZA, Rafael José. "**Casos de jurisprudencia o nuevas interpretaciones**". Barquisimeto. 1973.
21. METALLO, Mercedes. "Funcionamiento del derecho de preferencia de los créditos laborales en los casos de insolvencia patronal". En: **Derecho laboral**. Montevideo. N° 314. 1996, p. 154.
22. PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. "**EL Salario en el Uruguay**". Montevideo. 1956. Tomo III. 574 p.
23. PLÁ RODRÍGUEZ, Américo y OLIVERA GARCÍA, R. "**Los créditos laborales en los procedimientos de ejecución concursal**". En: Derecho Laboral. Montevideo. N° 126. 1982, 362 p.
24. RASO DELGUE, Juan. "**La preferencia de los créditos laborales frente a la prenda y la hipoteca**". En: 24. Jornadas Interdisciplinarias de Derecho Comercial y Laboral. FCU. Montevideo. 1989, p. 87.
25. RODRÍGUEZ OLIVERA, Nury. "**Quiebras**". Editorial Universidad. 1988. 175 p.
26. ROSEMBAUM, Jorge. "**La protección del acreedor laboral ante la insolvencia del empleador**". Ediciones Jurídicas Amalio Fernández. Montevideo. 1983.
27. ROSEMBAUM, Jorge. "La tutela de las relaciones laborales ante la crisis financiera de la empresa". En: **Derecho Laboral**. N° 131. Montevideo. 1983. 515 p.
28. ROSEMBAUM, Jorge. "Los fondos de garantía como un costo laboral a cargo del empleador". En: **VII Jornadas Rioplatenses de Derecho del Trabajo**. Editorial FCU. Montevideo. 1993. p. 172.
29. ROSEMBAUM, Jorge y CASTELLO Alejandro. "Algunas reflexiones sobre la concurrencia de créditos laborales en casos de insolvencia del empleado". En: **Derecho Laboral**. Montevideo. 1996. N° 184. 609 p.
30. ROSEMBAUM, Jorge y RACHETTI OLASO, Fernando. "Protección del trabajador en las situaciones de crisis de la empresa a través de mecanismos de Seguridad Social". En: **Derecho Laboral**. Montevideo. 1999. 609 p.

31.SAAD, Eduardo Gabriel. "**Consolidacao das lei do trábalo. Comentada.**" Editorial LTR. Sao Paulo.1984, 550 p.

32.SILVA TORRES, Hens. "Consideraciones sobre la ley de crédito de los trabajadores". En: **Revista del Instituto Venezolano de Derecho Social**. Caracas. N° 17. 1962, p. 17-55.